CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si celebram de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CURTIMENTO DE COUROS E DE PELES DO ESTADO DO PARANÁ**, Código da Entidade: 001.154.88283-4 CNPJ: 78.846.946/0001-60 e **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO DO ESTADO DO PARANÁ**, Código da Entidade: 001.154.88274-5 CNPJ: 76.695.691/0001-57 e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO E CURTIMENTO DE COUROS E PELES DE APUCARANA**, Código da Entidade: 000.000.90877- 0 CNPJ: 80.922.529/0001-00, mediante as seguintes cláusulas:

Categoria Profissional - **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO E CURTIMENTO DE COUROS E PELES DE APUCARANA.**

Categoria Econômica - **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CURTIMENTO DE COUROS E DE PELES DO ESTADO DO PARANÁ e SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO DO ESTADO DO PARANÁ.**

01 - VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência por doze meses a partir de 1º de Setembro de 2015 para findar, pois, em 31 de agosto de 2016.

02 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO:

Os entendimentos com vistas 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 dias antes do término de sua vigência.

03 - ABRANGÊNCIA:

a)- A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais das Indústrias de Curtimento de Couros e de peles e de artefatos de couro SINDCOURO – SINDICATO DOS TRABALHADORES em suas respectivas bases territoriais Apucarana, Arapongas, Astorga, Califórnia, Cambé, Ibiporã, Jataizinho, Londrina, Marilândia do Sul e Rolândia, consignadas em seus respectivos Estatutos Sociais.

b)- SICPAR – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CURTIMENTO DE COUROS E DE PELES DO ESTADO DO PARANÁ: Todos os municípios do Estado do Paraná.

04 - REAJUSTE SALARIAL:

a) - Reajuste salarial no mês de setembro/2015 será de 8,0% (oito por cento), aplicados sobre os salários vigentes em setembro de 2014. O índice refere-se a 81% (oitenta e um por cento) da inflação acumulada do INPC/IBGE no período de setembro/2014 a agosto/2015 que corresponde a 9,88% (nove vírgula oitenta e oito por cento).

b) - Para os empregados admitidos após 1º de setembro de 2015, o reajuste salarial obedecerá aos seguintes critérios:

b.1)- Sobre os salários de admissão dos empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais;

b.2)- Sobre os salários de admissão de empregados, admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresas constituídas após a data base, o reajuste será proporcional aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado a

fração igual ou superior a quinze dias.

05 - COMPENSAÇÃO:

a) - As compensações de adiantamento ou abono 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 Antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localização, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01, do TST).

b) - Na hipótese das antecipações haverem sido concedidas em percentuais diversos, na mesma oportunidade, serão admitidas apenas compensações pelo nível mais baixo.

06 - SALÁRIO NORMATIVO:

a- Assegura-se aos trabalhadores, a partir de setembro/2015, salário de ingresso correspondente a R$ 891,21 (oitocentos e noventa e um reais e vinte e um centavos) por mês;

b- Fica assegurado aos trabalhadores que pertençam à categoria profissional a mais de 6 (seis) meses, ou que venham a completar este prazo durante a vigência desta convenção, o salário correspondente a R$ 970,60 (novecentos e setenta reais e sessenta centavos) por mês.

O referido período de 6 (seis) meses de que aqui se trata, compreende o tempo de serviço em uma ou mais empresa da mesma categoria econômica.

07 - ANTECIPAÇÃO SALARIAL:

Recomenda-se às empresas abrangidas por esta convenção a concessão, em forma de antecipação salarial, de 40% (quarenta por cento) no mês de abril de 2016, da inflação acumulada medida pelo INPC/IBGE, dos meses de setembro/2015 a fevereiro/2016.

08 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

As empresas pagarão mensalmente um adicional por tempo de serviço aos empregados que contem com mais de 3 (três) anos de serviço, e até completarem trinta anos de serviço, o valor igual a 3% (três por cento) do salário normativo de R$ 970,60 (novecentos e setenta reais e sessenta centavos) tratado na clausula 6 em seu item B a cada triênio trabalhado, na mesma empresa, em destaque na folha de pagamento.

09 - HORAS EXTRAS:

a) As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, e aos domingos e feriados as horas extras deverão ser pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

b) Quando necessário, os trabalhadores poderão realizar até 02 (duas) horas extras diárias, em setores da empresa com fatores geradores de insalubridade ou periculosidade, devendo a empresa utilizar de todos os meios possíveis a eliminar os agentes agressivos ou perigosos.

10 - JORNADA DE TRABALHO:

Na hipótese de a empresa adotar algum sistema de compensação de horas de trabalho semanal para a exclusão do sábado, ou outro dia da semana e ocorrendo, excepcionalmente, a jornada semanal, será aplicado o Enunciado 85, item IV, em relação à semana em que isso ocorrer, sem

descaracterizar o acordo com relação aos demais períodos em que não houver a prorrogação da jornada além do horário de compensação.

10.1 – ESCALA 12 POR 36

a) Possibilidade legal de flexibilização das condições de trabalho, bem como na possibilidade de compensação e redução de jornadas de acordo com a Súmula 444 do TST. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/09/2012.

b) As empresas abrangidas por esta convecção estão permitidas desde 09/2012 a executarem a escala de 12X36.

c) Tem por objetivo a instituição do regime de jornada em turnos fixos de 12x36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, tendo por destinatários os empregados que trabalham na empresa acordante nas funções de vigilantes armados, desarmados, vigias e aos lotados no setor operacional.

d) Os empregados que trabalham nas funções elencadas na cláusula segunda cumprirão a jornada no regime de 12x36 nos horários a serem definidos pelas partes.

e) Certo que o estabelecimento de tal jornada além de respeitar os limites de jornada semanal a serem cumpridos pelos funcionários abrangidos por este instrumento, pela extensão da folga após cada jornada cumprida, observada os ditames da Lei nº 605/49, no que se refere ao repouso semanal remunerado. Em face da peculiaridade da jornada ora pactuada, fica assentado que os domingos eventualmente trabalhados já estão automaticamente compensados. Somente serão considerados como extras as horas trabalhadas além das 12ª diárias ou da 44ª semanal (média). Na semana em que ocorrer jornada de 48 (quarenta e oito) horas, as horas excedentes poderão ser compensadas mediante labor de 36 (trinta e seis) horas nas semanas seguintes, dentro do período de 30 (trinta) dias.

f) Para apuração dos adicionais, será utilizado o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas sobre o salário normal conforme dispõe no art, 7º XIII, da Constituição Federal. Por força da Lei 605/49, os feriados Nacionais, Estaduais e Municipais, trabalhados em virtude da escala, serão remunerados na forma dobrada.

11 - BANCO DE HORAS:

Observando o determinado no Art. 6º da Lei 9.601, D.O.U. de 22 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 atividade 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 fixação das regras relativas à flexibilidade da jornada.

b- A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática, será objeto 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 no banco e prazo para revisão do acordo.

12 - **ADICIONAL NOTURNO:**
O empregador pagará adicional noturno a seus empregados a razão de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da hora normal trabalhada em conformidade com os Arts. 73 e 381 da CLT. e seus parágrafos.

13 - **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:**
O adicional de insalubridade, quando devido, terá seu respectivo percentual aplicado sobre o salário-mínimo nacional vigente.

14 - **COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO:**
A carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais poderá ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho no sábado, podendo obedecer às seguintes condições:

a) - 4 (quatro) dias de nove horas de trabalho e 1 (um) dia de oito horas de trabalho;

b) - Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de nove horas de trabalho e os de oito horas de trabalho, mencionados na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, o seguinte horário: de segunda-feira a quinta-feira igual a 9 (nove) horas e sexta-feira igual a 8 (oito) horas.

c) - Poderá, entretanto, a empresa adotar outras formas para a compensação de horas de trabalho.

15 - **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 tem direito ao vale transporte não lhes descontarão faltas e atrasos decorrentes de paralisação do transporte coletivo.

16 - **TRANSPORTE DOS EMPREGADOS:**

a- Ajustam as partes que o transporte de empregados de casa para o trabalho e vice-versa, fora dos horários de linhas regulares de ônibus, quando feitos de ônibus da Associação de Empregados ou pela própria empresa ou terceiros, não configurará o horário "in itinere" referido no Enunciado nº 90 do C.TST.

b- Sendo o local de trabalho de fácil acesso e servido pelo transporte público regular, caso a empresa venha a fornecer transporte alternativo para o local de trabalho, o empregado poderá optar pela sua utilização, hipótese em que o tempo gasto no trajeto entre residência e o local de trabalho e vice-versa não será computado como horário **"in itinere"** e nem o benefício será considerado **"plus salarial"** para quaisquer efeitos.

c- As empresas poderão descontar **até 6,0%** (seis por cento) do salário básico do empregado para custear parte do custo com o transporte.

17 - **COMPROVANTES DE PAGAMENTO:**
As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento contendo discriminadamente, as parcelas recebidas. 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.

18 - **PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5° (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, em local de trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento, quando em moeda corrente. Em caso de pagamento por cheque de emissão da empresa, o mesmo deverá ser efetuado e com possibilidade de ser descontado no mesmo dia, isto é, em horário compatível com o dos bancos, excluindo-se o horário das refeições.

19 - **DOS DESCONTOS:**

a- Fica assegurado o direito ao desconto relativo à associação dos funcionários, seguro de vida, mensalidade do Sindicato Profissional, desde que autorizado expressamente pelo empregado.

b- A empresa que subsidiar Seguro de Vida aos seus empregados o valor respectivo não será considerado salário para qualquer efeito e não será incorporado na remuneração, devendo entretanto, a empresa disponibilizar a adesão através de comunicação das condições e coberturas estipuladas.

20 - **CARTEIRA DE TRABALHO:**

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

21 - **CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

As empresas destinarão local para refeições de seus empregados com água potável disponível, bem como local apropriado com lavatórios para higiene pessoal.

22 - **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:**

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

23 - **FORNECIMENTO DE CESTAS BÁSICAS:**

Fica facultado as empresas o fornecimento de cesta básica, 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.

24 - **UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO:**

As empresas que obrigarem 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 indenização por parte do empregado, ou simples devolução.

25 - **CIPA:**

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

26- **PROCESSO ELEITORAL DA CIPA:**

O empregador convocará eleições para CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, devendo ser realizada até 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato anterior dando publicidade do ato através de edital.

O edital a que se refere, deverá constar o local e o prazo de inscrição dos candidatos.

Após o encerramento das inscrições os empregadores comunicarão aos trabalhadores através de edital, a relação dos candidatos inscritos, devendo ainda, as cópias dos editais serem afixadas nos diversos setores da empresa, em local de fácil acesso, permanecendo expostos até a data da realização das eleições.

27- **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

Para efeito de justificativa de falta ocorrida em face de consulta médica ou odontológica, do SUS ou do Sindicato Profissional, serão aceitos os atestados fornecidos pelo respectivo facultativo.

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

Os atestados expedidos pelos médicos e odontólogos do sindicato Profissional ficam dispensados do visto antes referido.

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.

28 - **EMPREGADA GESTANTE:**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória não podendo ser demitida até 30 (trinta) 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 de contrato de experiência;

b) - rescisão contratual por justa causa;

c) - por pedido de demissão.

29 - **AMAMENTAÇÃO:**

Para amamentar o próprio filho, na forma da legislação vigente, a empregada-mãe terá direito, durante a jornada de trabalho, os descansos especiais, de meia-hora cada um. Poderá a empregada-mãe optar pela utilização deste benefício, alternativamente, em uma hora no início ou término da jornada de trabalho, tais intervalos serão considerados na jornada de trabalho.

30 - **PONTO:**

a) - Os controles de jornada de trabalho, para empresas com mais de dez empregados,

deverão ser mecânicos ou eletrônicos e registrarem a jornada efetivamente elaborada sob pena de serem invalidados, senão atendida tal condição é consideradas reais as jornadas alegadas pelos empregados.

b) - Para jornadas de trabalho contínuas que ultrapassarem de 4 (quatro) horas, as empresas concederão um intervalo para descanso, cujo intervalo não será computado na jornada de trabalho, ficando dispensado o registro desse intervalo nos cartões de ponto.

c) - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária às variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observando o limite máximo de dez minutos diários (Art. 58 § 1° da CLT).

d) – Com a finalidade de permitir a conclusão da folha de salários para realização do pagamento dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, fica facultado o fechamento dos controles de ponto antes do final do mês, sendo que eventuais jornadas extraordinárias realizadas após o fechamento serão remuneradas no mês seguinte.

31 - **FÉRIAS PROPORCIONAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO:**

As férias proporcionais ao tempo de serviço salvo a dispensa comprovada por justa causa serão devidas a todos os empregados independentemente do tempo de serviço ou motivo do desligamento, e gozadas ou indenizadas, serão pagas com o adicional de 1/3.

32 - **FÉRIAS:**

Quando ocorrer reajustes salariais durante o período de férias deverá ser complementado o pagamento da diferença com acréscimo de 1/3 constitucional, no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das férias.

33 - **INÍCIO DE 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 à continuidade ao período de afastamento. As empresas elaborarão as escalas de férias, preferencialmente, atendendo aos pedidos dos empregados, e delas não descontarão o repouso semanal remunerado perdido em virtude de faltas ao serviço.

34 - **EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

a- Aos empregados que contarem com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e que lhes falte, no máximo, 12 (doze) meses para aquisição do direito a aposentadoria voluntária, fica garantido o emprego, ou o salário correspondente, até a aquisição deste direito.

b- Garantia de emprego durante 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data de aquisição do direito à aposentadoria voluntária, para empregados que contem com mais de 10 (dez) anos ininterruptos de trabalho na empresa.

Para fazer jus a estas garantias, o empregado deverá comprovar junto à empresa, através de documento expedido pela Previdência Social, até no máximo 30 (trinta) dias, nos prazos dos itens **a** e **b**.

Adquiridos os direitos à aposentadoria, extinguem-se as garantias.

Tais garantias não substituirão na hipótese de Justa Causa.

35 - **ABONO POR APOSENTADORIA:**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas pagarão aos empregados que se desligarem por motivo de aposentadoria, um abono equivalente a 01 (uma) única vez de sua maior remuneração percebida.

36 - **ABONO POR 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 universitário, se os mesmos coincidirem com o seu horário de trabalho, desde que haja aviso com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas;

b) - ***para aperfeiçoamento técnico*** - desde que haja interesse da empresa, até 10 (dez) faltas por ano para frequência em cursos;

c) - ***para recebimento do PIS/PASEP*** - 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) - ***doação voluntária de sangue*** - por um dia, em cada doze meses, mediante comprovação;

e) - ***em virtude de casamento*** - até três dias consecutivos;

f) - ***para internamento hospitalar de cônjuge ou filho*** - até um dia, mediante comprovação.

g) - em ***caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica***. - até dois dias consecutivos.

h) - ***pelo falecimento de sogro ou sogra*** - até um dia, mediante comprovação;

i) - ***para obtenção de documentos de uso obrigatório*** - até um dia;

j) - ***para o fim de se alistar eleitor*** - até 2 dias consecutivos ou não;

l) -. ***Licença à gestante*** – Até 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário (Art. 7º inciso XVIII - CF), e

m) – ***Licença Paternidade*** – Até 5 (cinco) dias consecutivos por nascimento ou adoção de filho(s) (Art. 208, da Lei nº 8.112/90).

n) - ***Adoção ou guarda provisória***: À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392-A da CLT.

§ 1º - Criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 dias.

§ 2º - Criança a partir de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 dias.

§ 3º - Criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 dias.

§ 4º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã (Dispositivo acrescido a CLT pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002 (In DOU 16/04/2002).

37 - **SALÁRIO DO SUBSTITUTO:**

Em caso de substituição por qualquer motivo, inclusive rescisão de contrato de trabalho, o substituto terá direito a receber o salário do substituído, enquanto perdurar a substituição. Em caso de substituição superior a 90 (noventa) dias, o substituto terá direito de receber o salário do substituído, com a consequente efetivação daquele na função que exercia este.

38 - **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 apresentados posteriormente.

39 - **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

Os contratos de experiência não podem exceder de 90 (noventa) dias, podendo a empresa, fazê-lo com menor prazo de validade e prorrogar, uma única vez, até o prazo máximo de Lei, sendo sempre, fornecido cópia ao empregado.

Parágrafo único: O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento, do empregado contratado, do trabalho por auxílio doença previdenciário ou acidente de trabalho, complementando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

40 - **EMPREGADO ACIDENTADO:**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 01 (um) ano após a alta médica. Tal garantia será deferida desde que haja afastamento do trabalho por prazo superior a 15 (quinze) dias, de conformidade com Art. 118 combinado com o Art. 60 da Lei 8.213/91.

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos seguintes casos:

a) - término de contrato de experiência;

b) - rescisão contratual por uma das hipóteses previstas no Art. 482 da CLT;

c) – em decorrência de pedido de demissão.

41 - **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:**

O presidente da CIPA deverá enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, cópias das comunicações de acidente de trabalho (CAT) enviadas ao INSS, para fins estatísticos e acompanhamento sindical.

42 - **COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL:**

Durante o período de concessão de auxílio doença pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado (a) afastado, complementação salarial em valor equivalente a diferença entre a importância do INSS. E o salário por ele recebido 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 reajuste nesta convenção.

A complementação salarial será garantida até o sexagésimo dia de afastamento contado a partir do inicio do beneficio previdenciário.

43 - **JUSTA CAUSA:**
No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta cometida pelo empregado, sob pena de ser alegado, em juízo, qualquer motivo.

44 - **AVISO PRÉVIO:**
O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

a) - A redução de duas horas diárias no serviço, ou sete dias corridos será utilizado atendendo a conveniência do empregado, e por ele exercida no ato do recebimento do aviso prévio.

b) - A empresa poderá dispensar expressamente o empregado de prestar serviços durante o Aviso Prévio sem prejuízo da remuneração, de modo a conceder-lhe mais tempo para procurar novo emprego, devendo pagar-lhe as verbas rescisórias no primeiro dia útil após o término do prazo respectivo.

c) - Caso o empregado, quando desobrigado de comparecer ao trabalho, consiga um novo emprego, a empresa concederá a imediata rescisão contratual, indenizando-lhe, no prazo de 10 (dez) dias as verbas trabalhistas devidas.

45 - **PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA:**
As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados.

46 - **DIRIGENTES SINDICAIS:**
Aos dirigentes sindicais eleitos será assegurada a participação em conferências e congressos, de interesse da classe, e a reuniões de sua diretoria, quatro vezes por ano. Quando realizado fora do município de Apucarana, e/ou da cidade onde reside o membro da diretoria, mediante solicitação comprovada, sem prejuízo de seu salário, por meio de comunicação com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência.

47 - **SINDICALIZAÇÃO:**
As empresas destinarão espaço em seus quadros de aviso para divulgação de comunicado do sindicato aos empregados, e fornecerão ao Sindicato Profissional, relação com nomes e endereços dos admitidos.

48 - **AUXÍLIO FUNERAL:**
As empresas pagarão aos dependentes do empregado falecido, devidamente reconhecidos pela Previdência Social, a importância única correspondente a um salário nominal do empregado falecido. Será dispensada deste pagamento a empresa que mantêm seguro que cubra as despesas decorrentes do funeral.

No caso de morte de dependente do empregado, o empregador concederá adiantamento para fazer frente às despesas com o sepultamento.

49 - **VALE QUINZENAL:**
O empregador fornecerá vale quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário base de

seu empregado, pagos no 5° (quinto) dia útil da 2° (segunda) quinzena de cada mês.

50 - **VIGIAS E PORTEIROS:**
Empregados contratados para exercerem as funções de ***vigias*** e ***porteiros***, as empresas deverão pagar mensalmente, em destaque na folha de pagamento, "Adicional de Função" da ordem de 2% (dois por cento) calculado sobre o salário normativo de 6 (seis) meses.

51 - **ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:**
No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

52 - **NORMAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRAB. DAS CATEGORIAS PREPONDERANTES:**
A norma inserida nas convenções coletivas de trabalho celebradas entre a Entidade Patronal convenentes e as Entidades Profissionais representantes das respectivas categorias preponderantes serão aplicadas a esta convenção.
Na hipótese da mesma matéria ser tratada nas duas convenções, prevalecerá à cláusula na convenção da categoria preponderante, à exceção das disposições de ordem econômica.

53 - **COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:**
Fica acordada entre as partes a possibilidade da criação das Comissões de Conciliação Prévia conforme Lei 9.958/00, que se constitui em organismo autônomo, não possuindo personalidade jurídica própria e regida por normas instituídas entre os Sindicatos e que têm por atribuição exclusiva a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho entre os trabalhadores e as empresas representadas pelas entidades signatárias da presente Convenção Coletiva.

54 - **PREENCHIMENTO DE VAGAS:**
Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, ofereçam emprego às pessoas com deficiências, reservando-lhes atribuições compatíveis.

55 - **AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA:**
Ficam as empresas autorizadas a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição á exigência contida no parágrafo 1° do artigo 389 da CLT, que deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com pagamento de creche de livre escolha da empregada-mãe, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 06 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho, nos termos da portaria 3.296 de 03/09/86.

56 - **MENOR APRENDIZ:**
Não se aplicará nenhuma das cláusulas convencionadas presentes nesta Convenção Coletiva do Trabalho aos menores aprendizes.
Fica estabelecida a remuneração, bem como os demais direitos e deveres do menor aprendiz o disposto na Lei 10.097 de 19/12/2000.

57 - **PENALIDADES:**

Estabelece-se multa por cláusula inobservada, equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de 6 (seis) meses que reverterá em favor da parte prejudicada.

58 - **FORO:**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho será a Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

59 – **CONTRIBUIÇÃO ASSINSTENCIA (REVERSÃO PATRONAL)**

Para todos os empregadores beneficiados ou abrangidos por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato dos Empregadores, realizada conforme ordem do dia em 11/11/2009, e com esteio no artigo 513, letra e, da CLT, fica estabelecida a denominada Contribuição Assistencial (Reversão Patronal), a que se sujeitarão as empresas associadas ou não, do aludido sindicato e que se constitui na obrigatoriedade do recolhimento em favor do Sindicato da Indústria de Curtimento de Couros e de Peles do Estado do Paraná – SICPPAR, da Contribuição Assistencial (Reversão Patronal), nos termos do previsto nesta cláusula. Os empregadores que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, atualizada monetariamente pelo INPC-IBGE tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

Parágrafo Primeiro: O empregador recolherá a Contribuição Assistencial (Reversão Patronal) de que trata esta cláusula da seguinte forma:

Piso da Categoria	1ª Parcela	2ª Parcela
R$ 970,60	R$ 485,30 em 25/05/2016	R$ 485,30 em 25/10/2016

As empresas associadas ao SICPPAR que estiverem em dia com suas mensalidades na data do vencimento de cada uma das parcelas acima, gozarão de desconto de 15% na taxa de Reversão Patronal.

Quanto às multas em atraso do pagamento da Reversão Patronal de 2016, será de 2%, mais 1% ao mês desde a data do vencimento.

Parágrafo Segundo: O recolhimento será feito na Caixa Econômica Federal – C.F.E – Agência Centro 395, através de depósito na conta corrente nº 1218-5. O referido recolhimento será efetuado em guia própria, que será emitida pelo Sindicato, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

Parágrafo Terceiro: As Certidões Negativas de Débito do Sindicato Patronal serão emitidas somente aos empregadores quites com as obrigações decorrentes desta convenção. Os Sindicatos Profissionais, ao procederem às homologações de rescisões de contrato de trabalho, exigirão dos empregadores a apresentação das referidas certidões negativas expedidas pela entidade patronal.

Por assim haverem convencionado, assinam esta em cinco vias de igual teor e para os mesmos efeitos sendo duas delas depositadas na DRT-PR., para fins de registro e arquivo, de conformidade com o estatuído pelo Art. 614 da CLT.

Apucarana-Pr., 01 setembro de 2015.

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CURTIMENTO DE COUROS E DE PELES DO ESTADO DO PARANÁ.
Cód. da Entidade: 001.154.88283-4 – CNPJ: 78.846.946/0001-60
Presidente: Edson Vanzella Pereira de Souza – CPF: 596.962.659-72

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO DO ESTADO DO PARANÁ.
Cód. da Entidade: 001.154.88274-5 – CNPJ: 76.695.691/0001-57
Presidente: Neury Macionki – CPF: 355.162.599-91

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO E CURTIMENTO DE COUROS E PELES DE APUCARANA
Cód. da Entidade: 000.000.90877-0 – CNPJ: 80.922.529/0001-00
Presidente: Walfredo de Melo Germano – CPF: 537.691.559-04