

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005091/2012

**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/11/2012

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067558/2012

**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.014613/2012-81

**DATA DO PROTOCOLO:** 13/11/2012

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

SIND TRAB IND ARTEFATOS COURO CURT COUROS PELES APUC, CNPJ n. 80.922.529/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLEUDIO VAZ LEAL;

E

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;

SIND DAS IND DE CURTIMENTO DE COUROS E DE PELES DO E PR, CNPJ n. 78.846.946/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON VANZELLA PEREIRA DE SOUZA;

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 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômicas e profissionais das Indústrias de Curtimento de Couros e de peles e de artefatos de couro em suas respectivas bases territoriais, consignadas em seus respectivos Estatutos Sociais**, com abrangência territorial em Apucarana/PR, Arapongas/PR, Astorga/PR, Califórnia/PR, Cambé/PR, Ibirapuã/PR, Jataizinho/PR, Londrina/PR, Marilândia do Sul/PR e Rolândia/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

**a-** Assegura-se aos trabalhadores, a partir de setembro/2012, salário de ingresso correspondente a R\$ 641,30 (seiscentos e quarenta e um reais e trinta centavos) por mês;

**b-** Fica assegurado aos trabalhadores que após completarem 90 (noventa) dias de serviço, salário correspondente a R\$ 676,28 (seiscentos e setenta e seis reais e vinte e oito centavos) por mês;

**c-** 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\$ 747,30 (setecentos e quarenta e sete reais e trinta 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.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

- a) -** Reajuste salarial no mês de setembro/2012 será de 6,00% (seis por cento), aplicados sobre os salários vigentes em setembro de 2011. O índice refere-se a 100% (cem por cento) da inflação acumulada do INPC/IBGE no período de setembro/2011 a agosto/2012 que corresponde a 5,39% (cinco vírgula trinta e nove por cento), acrescido do acumulado de 0,61% (zero vírgula, sessenta e um por cento) de aumento real, totalizando em 6,00%.
- b) -** Para os empregados admitidos após 1º de setembro de 2.012, 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.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente 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.

**CLÁUSULA SEXTA - VALE QUINZENAL**

O empregador fornecerá vale quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário base de seu empregado, pagos no 5º (quinto) dia útil da 2º (segunda) quinzena de cada mês.

**DESCONTOS SALARIAIS****CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA OITAVA - 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 Antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localização, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01, do TST).

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

**b) -**

**CLÁUSULA NONA - 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.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

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.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 6 (seis) meses a cada triênio trabalhado, na mesma empresa, em destaque na folha de pagamento.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade, quando devido, terá seu respectivo percentual aplicado sobre o salário-mínimo nacional vigente.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

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 SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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, 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.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

Durante o período de concessão de auxílio doença pela Previdência Social, fica assegurado 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 concedida por um período de até 60 (sessenta) dias após o afastamento.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 mantém 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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AMPARO A MATERNIDADE E A INFÂNCIA**

Ficam as empresas autorizadas a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no parágrafo 1º 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.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.



## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 descharacterizar o

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.  
Poderá, entretanto, a empresa adotar outras formas para a compensação
- c) -** de horas de trabalho.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 § 1º 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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;

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

b) - ***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;

c) - ***doação voluntária de sangue*** - por um dia, em cada doze meses, mediante comprovação;

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

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

e) - ***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.

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

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

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

h) - ***Licença à gestante*** ? Até 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário

(Art. 7º inciso XVIII - CF), e

i) -

**Licença-Paternidade** ? Até 5 (cinco) dias consecutivos por nascimento ou

j) - adoção de filho(s) (Art. 208, da Lei nº 8.112/90).

l) - **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

m) ? dias.

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

n) - § 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).

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 subseqüente ao mês de gozo das férias.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR****EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME 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.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 ser afixadas nos diversos setores da empresa, em local de fácil acesso, permanecendo expostos até a data da realização das eleições.

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 2013, da inflação acumulada medida pelo INPC/IBGE, dos meses de setembro/2012 a fevereiro/2013.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, ofereçam emprego às pessoas com deficiências, reservando-lhes atribuições compatíveis.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 2013 a 31 de Agosto de 2014, deverão ter início 60 dias antes do término de sua vigência.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NORMAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DAS CATEGORIAS PREPONDERANTES**

A norma inserida nas convenções coletivas de trabalho celebradas entre a Entidade Patronal convenientes 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**CLEUDIO VAZ LEAL  
PRESIDENTE  
SIND TRAB INDS ARTEFATOS COURO CURT COUROS PELES APUC**

**NEURY MACIONKI  
PRESIDENTE  
SIND IND DE ARTEFATOS DE COURO DO ESTADO DO PARANA**

**EDSON VANZELLA PEREIRA DE SOUZA  
PRESIDENTE  
SIND DAS IND DE CURTIMENTO DE COUROS E DE PELES DO E PR**