

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2018/2018

## PARTES CONVENENTES:

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

**SINTRAPTEL – SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL E ARTEFATOS, PAPELÃO E CORTIÇA DE PALMEIRA**

## ÍNDICE

CLÁUSULAS.....	PÁGINA
01 – Vigência e Data-Base.....	01
02 – Abrangência.....	01
03 – Piso Salarial.....	01
04 – Reajuste Salarial.....	02
05 – Adiantamento Salarial.....	02
06 – Comprovantes de Pagamento.....	02
07 – Pagamento das Verbas Rescisórias.....	03
08 – Salário do Substituto.....	03
09 – Horas Extraordinárias.....	03
10 – Adicional Noturno.....	04
11 – Adicional de Insalubridade.....	04
12 – Adicional de Periculosidade.....	04
13 – Alimentação.....	04
14 – Aviso Prévio.....	04
15 – Rescisão por Justa Causa.....	05
16 – Gestante/Reintegração.....	05
17 – Contrato de Experiência.....	05
18 – Das Anotações na Carteira de Trabalho.....	06
19 – Promoção.....	06
20 – Garantia Especial de Emprego ou Salário.....	06
21 – Creche.....	07
22 – Vestiário.....	07
23 – Horário “In Itinere”.....	07
24 – Compensação da Jornada de Trabalho.....	07
25 – Marcações de Ponto e Registro de Horário.....	08
26 – Abono de Faltas ao Estudante.....	08
27 – Desconto em Férias.....	08
28 – Horário em Turno de Revezamento.....	09
29 – Trabalho de Emergência.....	09
30 – Horas de Treinamento.....	09
31 – Horário Livre.....	09
32 – Jornada Flexível – Banco de Horas.....	09
33 – Abono de Férias.....	10
34 – Exames Médicos.....	10
35 – Atendimento de Urgência.....	11
36 – Atividades Sindicais.....	11
37 – Liberação de Dirigente Sindical.....	11
38 – Taxa Assistencial – Reversão.....	11
39 – Pagamento das Mensalidades Sindicais.....	12
40 – Pagamento Bancário.....	12
41 – Protocolo de Documento.....	12
42 – Comprometimento Sindical.....	12
43 – Taxa Negocial Patronal.....	12
44 – Penalidades.....	12
45 – Revogação.....	13

## **REGISTRO MTE Nº PR000570/2018**

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

### **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO – 2018/2018**

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

**E**

**SINTRAPEL – SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL E ARTEFATOS, PAPELÃO E CORTIÇA DE PALMEIRA.**

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

- I - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) pelo prazo de um (01) ano, no período de **1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018;**
- II - A data-base da categoria será sempre em 1º de janeiro de cada ano.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômica e profissional representadas pelas Empresas e pelos Trabalhadores na Indústria de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel e Artefatos, Papelão e Cortiça, com abrangência territorial em **Palmeira**.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

#### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica assegurado para todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo de **R\$ 975,00 (novecentos e setenta e cinco reais)**, a partir de 1º de janeiro de 2018.

**Parágrafo Primeiro** –Na data base de 1º de janeiro de 2019, o Salário Normativo fixado nesta cláusula poderá ser reajustado pelo mesmo índice que vier a ser utilizado para o reajuste salarial da categoria profissional, ou outro que venha a ser aprovado pela assembleia geral da categoria convocada para autorizar o reajuste da data-base e, ou, a revisão da presente Convenção coletiva de Trabalho;

**Parágrafo Segundo** –Todas as empresas instaladas ou que vierem a se instalar na região abrangida por esta CCT deverão observar o valor do piso salarial ora ajustado;

**Parágrafo Terceiro** – Sempre que houver reajuste salarial e do salário normativo serão compensadas as antecipações salariais concedidas no período dos doze (12) meses anteriores, excetuando-se as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito, transferência de cargos, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado;

**Parágrafo Quarto** – Nos salários dos admitidos em funções sem paradigma será aplicado reajuste salarial proporcional de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, correspondente ao período trabalhado nos meses que antecederam a respectiva data-base de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018..

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

I – O reajuste salarial da data-base de 01 de janeiro de 2018 é fixado no percentual de **4%** (quatro por cento) obrigando-se as empresas abrangidas pelo presente acordo a reajustar o salário dos seus empregados, em todas as faixas salariais, no mês de JANEIRO/2018, para pagamento do valor já reajustado até o quinto (5º) dia útil do mês de fevereiro de 2018.

**Parágrafo Único** – Os empregados admitidos após a data-base de JANEIRO/2017 e que não completaram os doze (12) meses de trabalho até o mês de dezembro de 2017, terão os seus salários reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês de trabalho o período igual ou superior a quinze (15) dias corridos.

II – No reajuste da data-base da categoria, em janeiro de cada ano, é facultada a compensação de reajustes e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após a data-base anterior, ficando, porém, vedadas as compensações de majorações salariais decorrentes de:

- a) – Término de Aprendizagem;
- b) - Implemento de idade;
- c) - Promoção por antiguidade ou merecimento;
- d) - Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade;
- e) - Equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

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

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, registrando o valor recolhido ao FGTS.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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

**Parágrafo Primeiro** – Caso a empresa não efetue o pagamento dentro do prazo supracitado, além das imposições legais ficará obrigada ao pagamento, como se trabalhados fossem, dos dias transcorridos entre a data do desligamento e a do efetivo pagamento;

**Parágrafo Segundo** – Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento motivado pela ausência do empregado, a empresa comunicará por escrito, à Entidade Sindical Profissional, no prazo de cinco (05) dias, registrando o endereço do Empregado para que o sindicato possa contatá-lo. Persistido a ausência, a empresa fica dispensada de qualquer sanção.

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Em toda substituição, tanto na fábrica, como na administração, por um período igual ou superior a 10 (dez) dias, será assegurado ao substituto salário igual ao do substituído.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **ADICIONAL DE HORA EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Conforme faculta o Artigo 59 da CLT, as empresas ficam autorizadas à realização de horas suplementares, independentemente de acordo por escrito com os empregados, sendo que as horas extraordinárias serão remuneradas, em qualquer hipótese, com adicional de **60%** (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro** – O trabalho realizado nos dias destinados ao repouso remunerado ou feriado, quando não haja a devida folga compensatória, será remunerado com adicional de **100%** (cem por cento) em relação à hora normal, independentemente do valor referente ao dia cujo direito já foi adquirido pelo empregado;

**Parágrafo Segundo** – As empresas poderão adotar, a seu critério e na forma da lei, regimes e sistemas de compensação de Jornada de Trabalho, mediante a adoção de Banco de Horas ou outros critérios de compensação de jornada, mesmo para abranger o denominado “feriado-ponte” visando a compensar dias não trabalhados para emendar feriados com finais de semana, mediante acordo direto com seus empregados, hipóteses em que as horas extraordinárias não serão devidas, por terem sido objeto da compensação.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, de sorte que as sete (07) horas trabalhadas no referido período noturno correspondem a uma jornada de oito (08) horas e serão pagas com o acréscimo de **20% (vinte por cento)**, sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único** – O trabalho após o término da jornada noturna às 05h00m será considerado como trabalho suplementar e será remunerado como hora extra, cujo adicional previsto na Cláusula Nona deste instrumento será calculado sobre o valor da hora noturna já acrescida do valor do adicional noturno a que alude o “caput” desta cláusula.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

O adicional de insalubridade será calculado sobre o piso salarial desta Convenção, desde que constatado através de laudo técnico.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

O adicional de periculosidade será calculado sobre o salário nominal, desde que constatado por laudo técnico ou determinado por lei.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ALIMENTAÇÃO**

As Empresas localizadas fora do perímetro urbano deverão fornecer refeição, a seu critério quantitativo, durante a jornada de trabalho a todos os seus empregados. Já as empresas localizadas na área urbana poderão substituir tal obrigação pelo fornecimento de vale refeição ou cesta básica com critério específico para distribuição das mesmas.

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

### **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo o empregado se o período será trabalhado ou indenizado. Cabe ao empregado optar entre a jornada de trabalho reduzida em 02 (duas) horas ou de 07 (sete) dias corridos, a qual será exercida no ato do recebimento do aviso prévio. Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, função, de horário ou qualquer outra, sob pena de rescisão imediata do restante do aviso e verbas rescisórias.

**Parágrafo Primeiro** - Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, o empregado despedido sem justa causa e que obtiver novo emprego antes do término do mesmo, devendo o empregado se manifestar por escrito, sem qualquer ônus ao mesmo;

**Parágrafo Segundo** – O empregado deverá ser devidamente orientado pela empresa quanto à exatidão do cálculo do período de concessão e indenização do aviso prévio por tempo de serviço, conforme previsto em Lei.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

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

**Parágrafo Único** – Havendo recusa por parte do empregado para receber a comunicação, fica estabelecido que a empresa poderá supri-la mediante comunicação, por escrito, à Entidade Sindical, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do acontecimento do fato justificador da dispensa, além de providenciar a assinatura de testemunhas comprovando a atitude do empregado em negar-se a receber a comunicação.

## **MÃO-DE-OBRA FEMININA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – GESTANTE/REINTEGRAÇÃO**

Recebendo a carta de aviso prévio com a antecedência mínima prevista na CLT, a empregada gestante terá o prazo de até cinco (5) dias antes de efetivar-se o seu desligamento, para comunicar o seu estado gravídico, por escrito, sob pena de não poder reclamar a reintegração ao emprego.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não ultrapassarão 90 (noventa) dias. Fica estabelecido ainda que as empresas por ocasião da assinatura, deverão entregar cópia do contrato de experiência aos empregados contratados.

**Parágrafo Único** – Os empregados readmitidos ficarão isentos do contrato de experiência.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Nas anotações da CTPS do empregado, a empresa deverá fazer constar todas as informações e registros exigidos por lei, em especial a identificação do cargo e efetiva função desempenhada pelo empregado, constando, se possível o C.B.O. (Classificação Brasileira de Ocupações), bem como tal procedimento deve ser observado nas alterações periódicas de sorte a manter atualizadas as anotações de registro do empregado.

### **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PROMOÇÃO**

O período para Treinamento e Experiência Contratual, assim como a aprovação de desempenho de uma nova função não poderá exceder 90 (noventa) dias, após o que o empregado deverá ser efetivado na nova função, com as garantias salariais e funcionais da mesma.

### **POLÍTICAS DA MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Todo empregado que contar com oito anos ou mais de serviço ininterrupto na mesma empresa e para o qual falem 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço ou por idade, poderá requerer junto à empresa a estabilidade provisória de emprego ou salário neste período, ressalvado os casos posteriores de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes ou encerramento das atividades.

**Parágrafo Primeiro** - Antes de se iniciarem os 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data em que o empregado faça jus à aposentadoria integral, deverá ele formalizar junto à empresa, com correspondência específica, o comunicado informando e comprovando que se aposentará depois de completado o referido prazo, sob pena de não o fazendo perder a estabilidade convencional prevista nesta cláusula;

**Parágrafo Segundo** - Para fins de qualificação do empregado ao disposto nesta cláusula, o critério de referência de idade e tempo de contribuição para direito à aposentadoria integral será o expresso em legislação previdenciária vigente à época do pleito de tal estabilidade provisória.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CRECHE**

As empresas que contarem com mais de 30 (trinta) empregadas mulheres, maiores de 16 (dezesesseis) anos, manterão creches da região com local para guarda, vigilância e assistência dos seus filhos, em período de amamentação, ou a critério da empresa, manter convênios com entidades públicas ou privadas para desempenhar a função, conforme Art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – VESTIÁRIO**

As empresas abrangidas por esta convenção que ainda não possuem local adequado para servir de vestiário para seus empregados, ficam obrigadas a instalarem estes locais e espaços, com armários individuais e demais instalações que se fizerem necessárias, na forma da Lei e em conformidade com as exigências do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO “IN ITINERE”**

Confirmando o teor desta cláusula, inserto nas Convenções Coletivas de Trabalho que vigoram anteriormente, reafirmam as partes convenientes o ajuste de que o tempo de ida e volta do empregado de sua casa ao trabalho, mesmo em condução oferecida pela empresa para deslocamento dentro ou fora do município onde está instalada a empresa e ou o local de serviço, não será computado na jornada de trabalho, não sendo considerado tempo à disposição do empregador, não se sujeitando à indenização como “horas in itinere” e ao pagamento de horas extraordinárias, conforme previsto na legislação vigente (§ 2º, do artigo 58 da CLT – redação da Lei 13.467/2017), ainda que outro possa ser o entendimento jurisprudencial.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão celebrar Acordos Coletivos escritos com seus empregados, para compensação de dias de trabalho intercalados entre feriados, bem como, das jornadas de sábados, conforme estabelecido abaixo:

**a) extinção completa de trabalho aos sábados** - as 7h20m (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

**b) extinção parcial de trabalho aos sábados** - as horas correspondentes à redução de trabalho aos Sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observando as condições básicas referidas no item anterior. Competirá a



cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação do comum acordo antes referido, tem-se cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade;

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

**Parágrafo Segundo** – Os contratos de compensação com base nesta cláusula estão dispensados da homologação pelo sindicato.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÕES DE PONTO E REGISTRO DE HORÁRIO**

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

**Parágrafo Primeiro** - A empresa permitirá aos seus funcionários consulta das informações apontadas;

**Parágrafo Segundo** - Os empregados ficam desobrigados de marcação do ponto nos intervalos para refeição, descanso e intra-jornada;

**Parágrafo Terceiro** - As marcações do ponto/registro até 10 (dez) minutos antes do início e 10 (dez) minutos após o término da jornada, não serão consideradas como tempo de serviço ou à disposição do empregador, não podendo ser computada para fins de apuração de horas extraordinárias, ainda que exista entendimento jurisprudencial divergente.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas ao trabalho, sem qualquer prejuízo remuneratório, cometidas pelo empregado para prestação de exames, provas, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido e desde que tal fato seja comprovado pelo empregado à empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO EM FÉRIAS**

Os Empregados que faltarem ao trabalho sem motivo justificado, de acordo com a CLT e esta CCT, poderão solicitar por escrito antecipadamente que a dita falta seja descontada das férias.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO EM TURNO DE REVEZAMENTO**

Todos os trabalhadores sujeitos ao turno ininterrupto de revezamento cumprirão jornada diária de 06 (seis) horas ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

**Parágrafo Único** - Para as empresas que adotarem o regime de horário corrido, com 15 (quinze) minutos para descanso e refeição, até o limite de 8 (oito) horas diárias, as horas excedentes serão consideradas como horas extras e remuneradas de acordo com esta CCT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO DE EMERGÊNCIA**

O empregado eventualmente convocado para atender chamada de emergência na empresa não terá este tempo computado como horas extras e receberá o mínimo de 01h00m, ainda que o tempo dispendido tenha sido inferior. Se o trabalho emergencial superar a hora mínima, serão pagas todas as horas laboradas. O trabalho de emergência não será objeto de compensação em regime de Banco de Horas ou outro tipo de compensação, não sendo registrado no ponto normal, mas no boletim de ocorrência que justificou a convocação e presença do empregado para atender aquela situação especial.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORAS DE TREINAMENTO**

As horas de treinamento obrigatório, realizadas fora do horário normal de trabalho contratual, serão remuneradas sem acréscimo sobre a hora normal, e não serão consideradas como horas extras ou prorrogação de jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Tendo em vista o disposto nesta cláusula - Horas de Treinamento, o pagamento desta verba não terá reflexos no D.S.R., férias normais, indenizadas e 13º salário;

**Parágrafo Segundo** - As horas de treinamento não obrigatório, disponibilizado aos empregados interessados, se fora do horário de trabalho contratual, não serão remuneradas como horas de trabalho normais ou extraordinárias, uma vez que tal atividade não caracteriza labor do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO LIVRE**

As Empresas ficam obrigadas a conceder horário apropriado a todos os seus empregados, para o recebimento do vale e pagamento salarial, desde que os horários de trabalho coincidam com o expediente do horário bancário. Este período não deverá ser compensado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA FLEXÍVEL - BANCO DE HORAS**

Faculta-se às empresas negociar com seus empregados, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, jornadas especiais de trabalho, visando à formação do Banco de Horas previstos no Artigo 59 parágrafo 2º da CLT e Lei nº 9601/98 de 21/01/1998, respeitados os preceitos legais, para atender o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção.

**Parágrafo Primeiro** – A realização de horas extras, como tais consideradas as excedentes dos horários estipulados em acordos de compensação na forma ora ajustada, não acarretará a invalidade ou nulidade desses acordos;

**Parágrafo Segundo** – No caso de compensação da jornada de trabalho de menores, aplicam-se as disposições específicas contidas na Lei.

**Parágrafo Terceiro** – Na forma prevista no § 5º, do artigo 59 da CLT (redação da Lei 13.467/2017) o Banco de Horas poderá ser celebrado mediante acordo individual escrito entre a empresa e seu empregado, desde que a compensação seja feita no período máximo de seis (6) meses;

**Parágrafo Quarto** – A compensação no mesmo mês pode ser realizada de forma tácita ou integrar o acordo individual entre a empresa e o empregado (§ 6º, artigo 59, CLT – redação da Lei 13.467/2017);

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

## FÉRIAS E LICENÇAS

### REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FÉRIAS

As Empresas concederão a seus empregados o gozo de férias anuais remuneradas, sendo facultado o pagamento do abono com **40% (quarenta por cento)**, atendendo assim ao preceito XVII do artigo 7º da Constituição Federal de forma mais favorável ao trabalhador.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### EXAMES MÉDICOS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais ou demissionais, serão de responsabilidade das empresas, devendo ser preferencialmente realizados por médicos do trabalho, não coincidindo com gozo de férias do empregado.

**Parágrafo Único** – Em havendo recusa por parte do empregado em realizar o exame médico demissional, fica estabelecido que a empresa poderá supri-lo mediante comunicação, por escrito, à Entidade Sindical, dentro do prazo de 03 (três) dias, contado a partir do acontecimento do fato.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE URGÊNCIA**

As Empresas localizadas fora da área urbana abrangida por esta CCT, manterão um veículo 24 (vinte e quatro) horas por dia, inclusive domingos e feriados, para atendimento de urgência, bem como manterão funcionários treinados para que prestem os primeiros socorros necessários.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO OSINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

Os estabelecimentos empregadores permitirão que o Sindicato Profissional afixe cartazes e editais, distribua boletins informativos aos empregados, dentro da Empresa, com prévia comunicação à direção do estabelecimento.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho dispensarão de suas funções o empregado que for eleito Presidente do Sindicato Profissional ora conveniente, sem ônus para as empresas, bem como dispensarão por um período de até 10 (dez) dias úteis por ano, sem prejuízo dos seus vencimentos, outros 04 (quatro) membros da Diretoria e Conselho Fiscal, para a participação em encontros, painéis, congressos, cursos, de interesse da categoria, desde que não mais de 2 (dois) membros por empresa

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL – REVERSÃO**

Para assegurar a unicidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e o trabalho sindical para a efetivação do acordo, manter as atividades sindicais e cumprir determinação da Assembléia Geral é facultado à empresa efetuar o desconto da taxa sindical, desde que haja concordância, por escrito, do empregado anuindo à cobrança e autorizando seja descontado da sua remuneração o valor da TAXA CONTRIBUTIVA ASSISTENCIAL DE REVERSÃO, em conformidade com os Artigos 462 e 545 da CLT (redação dada pela Lei 13.467/2017), devendo o empregado declarar que foi informado e devidamente orientado do que dispõe esta cláusula convencional.

**Parágrafo Primeiro** – A TAXA CONTRIBUTIVA ASSISTENCIAL DE REVERSÃO fixada pela Assembléia Geral da categoria para 2018 é de zero;

**Parágrafo Segundo** – Cabe exclusivamente à Assembléia Geral da categoria aprovar e determinar a cobrança da TAXA CONTRIBUTIVA ASSISTENCIAL DE REVERSÃO para os próximos exercícios.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS**

As Empresas descontarão do salário base mensal o valor fixo de R\$ 10,00 (dez reais), relativo à mensalidade sindical dos empregados sócios do Sindicato, devendo fornecer uma relação nominal com os respectivos valores das mensalidades descontadas e repassar ao mesmo, até o 5º dia útil do mês subsequente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PAGAMENTO BANCÁRIO**

As importâncias resultantes dos descontos das cláusulas relativas à TAXA ASSISTENCIAL (38) e MENSALIDADES SINDICAIS (39) deverão ser depositadas junto à Caixa Econômica Federal, agência 397, c/c 303-9, em nome de SINTRAPEL - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel de Palmeira – PR, pagável até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Esses pagamentos, quando solicitados, poderão ser efetuados por via de cheque nominal ao Sintrapel.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROTOCOLO DE DOCUMENTO**

As Empresas devolverão protocolados, com assinatura e data, cópia dos documentos e correspondência da Entidade Sindical Profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROMETIMENTO SINDICAL**

O Sindicato dos Trabalhadores compromete-se, quando solicitado, a realizar assembleias por empresa visando à redução de intervalo de refeição e compensação de jornada de trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

As Empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho – 2018, pagarão a título de taxa negociada, ao **Sindicato Patronal**, os valores definidos na Assembleia Geral realizada em 12/05/2017, mediante boleto bancário a ser enviado para pagamento até 31 de março de 2018.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – PENALIDADES**

Em caso de violação dos dispositivos desta Convenção, desde que a parte inadimplente seja notificada, por escrito, fica estabelecida uma multa correspondente à 1/3 do salário diário para os empregados, 2/3 de um salário mínimo mensal, a cada mês de infração, enquanto esta perdurar, para as Empresas e 1 (um) salário mínimo mensal para os Sindicatos Convenientes, observando-se o seguinte:

- a) . A multa dos empregados reverterá para a Empresa a qual pertencer o obreiro;
- b) A multa das Empresas será paga ao empregado contra quem foi cometida a infração;

- c) A multa do Sindicato profissional reverterá em favor do Sindicato Empresarial e a multa deste àquele;
- d) A multa prevista nesta cláusula só será devida a partir da data de recebimento da notificação supra aludida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – REVOGAÇÃO**

Revogam-se as demais cláusulas das convenções anteriores.

Palmeira/PR, 12 de janeiro de 2018.

#### **Rui Gerson Brandt – Presidente**

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

Rua Brigadeiro Franco, 3389

Fone: 41 3333-4511 e 3333-3236

80220-100 Curitiba – PR

CNPJ: 76.694.181/0001-65

#### **José Antônio de Freitas – Presidente**

Sintrapel - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel e Artefatos, Papelão e Cortiça de Palmeira

Rua Conceição, 507 - Fundos

Fone: 42 99937-3043

84130-000 Palmeira – PR

CNPJ: 81.651.317/0001-90