

# *Convenção Coletiva - Artefatos de Papel*

## **VIGÊNCIA 2006/2007**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si fazem o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO, E CORTIÇA NO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical patronal, com sede à Av. Paulista, 1313, Bela Vista, São Paulo/SP. Inscrito no CNPJ nº 62.548.722.0001-32, código sindical 001.126.86295-6, representado neste ato pelo seu Presidente SYNÉSIO BATISTA DA COSTA, C.P.F. nº 113.796.341-72 e R.G. nº 12.471.281-2 SSP/SP, devidamente credenciado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada em 04.09.2006 e a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical de 2º Grau, representativa dos Trabalhadores do 11º Grupo no Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papelão e Cortiça, inorganizados no Estado de São Paulo, conforme Processo nº 586.573, de 24.12.1947, Departamento Nacional do Trabalho, com sede à Av. Rangel Pestana, 1292 - 1º andar - cj. 11, Brás, São Paulo/SP, inscrita no CNPJ nº 53.286.555/0001-08, representada neste ato pelo seu Diretor Presidente OZANO PEREIRA DA SILVA, CPF nº 075.933.508-78 e RG nº 3.869.159 SSP/SP, devidamente autorizado em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 08.06.2006, juntamente com SINDICATOS filiados Na forma do parágrafo 1º do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### CLÁUSULAS ECONÔMICAS

#### 01- REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados admitidos até 01 de outubro de 2005, serão reajustados em 5,00% (cinco por cento), a partir de 01 de outubro de 2006, sobre os salários de setembro de 2006.

#### 02- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Na ausência de plano próprio de participação em lucros e resultados, a empresa deverá convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, integrada ainda por representante indicado pelo Sindicato da respectiva categoria, a forma de participação daqueles em seus resultados, obedecendo os seguintes prazos:

- a) constituição de comissão, até o dia 28/02/2007;
- b) efetivação do sistema, até o dia 30/03/2007,
- c) vigência para o ano de 2007;
- d) na existência de lei superveniente prevalecerão os critérios aqui constituídos;

As empresas que não cumprirem o disposto na presente cláusula, pagarão a título de participação nos resultados a cada empregado, 01 (hum) salário normativo vigente, em 30 de junho de 2007.

### 03- SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para o empregados representados pela categoria profissional, um salário normativo de:

a) R\$ 585,20 (quinhentos e oitenta e cinco reais e vinte centavos) mensais para as empresas com até 100 (cem) empregados, correspondendo a R\$ 2,66 (dois reais e sessenta e seis centavos) por hora;

b) R\$ 686,40 (seiscentos e oitenta e seis reais e quarenta centavos) mensais para empresas com mais de 100 (cem) empregados, correspondendo a R\$ 3,12 (três reais e doze centavos) por hora;

c) aos menores aprendizes devidamente registrados no SENAI, na forma da lei.

### 04. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2005 obedecerá aos seguintes critérios:

a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2005, será devida a mesma taxa de reajustamento mencionado na cláusula 1ª até o limite do salário corrigido dos empregados exercentes da mesma função, admitidos anteriormente.

b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após 01/10/2005, deverá ser aplicado o percentual na proporcionalidade dos meses trabalhados.

### 05- COMPLEMENTAÇÃO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 1º de outubro de 2.006, percebendo auxílio da Previdência Social por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, serão pagos pela empresa as férias e o 13º salário do período, em montante igual ao salário nominal do empregado, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo do salário e contribuição).

### 06 - CRECHE

A funcionária mãe e/ou funcionário pai com pátrio poder terão direito a obter o reembolso das despesas efetuadas com o pagamento de creche de sua livre escolha, nas seguintes condições:

a) 73% (setenta e três por cento) do salário normativo até o 12º mês de idade da criança, em ampliação à Portaria nº 3.296, de 03/09/86, D.O.U. de 05 de setembro de

1986 e a partir do 13º mês até completar 6 (seis) anos de idade as empresas pagarão o equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo;

b) o pagamento será efetuado contra-recibo;

c) ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantêm creches próprias ou conveniadas.

#### 07- INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

As empresas que não mantenham plano de seguro de vida em grupo, gratuito ou subsidiado, pagarão, a título de indenização por invalidez, o valor de 2 (dois) salários nominais.

O pagamento será feito contra apresentação da anotação na CTPS pelo INSS.

#### 08- INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, no ato da aposentadoria, será paga uma indenização equivalente ao seu último salário nominal para cada 5 (cinco) anos de serviços prestados. Esta indenização será paga uma única vez.

#### 09 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de auxílio-funeral para a família, a contra recibo das despesas efetuadas para o funeral, no ato da apresentação do atestado de óbito, 3 (três) salários nominais.

As empresas que mantêm seguro de vida em grupo aos seus empregados pagarão os valores acima mencionados até o teto de 6,5 (seis vírgula cinco) pisos salariais.

#### 10- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE

Ao empregado afastado do serviço, percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantido, entre o 16º (décimo sexto) e 90º (nonagésimo) dias de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, sempre respeitado, para efeito da complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

#### 11- HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A sobretaxa de horas extras, será de 60%(sessenta por cento) para as duas primeiras horas e 80%(oitenta por cento) para as demais horas diárias, excetuados os dias destinados a repouso semanal e dias já compensados.

#### 12- ADICIONAL NOTURNO

O percentual de adicional da hora noturna, será de 40% (quarenta por cento).  
Parágrafo Único: O horário noturno será considerado das 22:00 às 6:00 horas.

### 13- CESTA DE ALIMENTOS

As empresas concederão aos seus empregados cestas de alimentos, no mínimo, com 22,5 (vinte e dois e meio) quilos, com os seguintes produtos ou o equivalente a vale-compras (ticket alimentação).

UNIDADE	PESO	Composição da Cesta Básica
Kg	3	Açúcar Refinado
Kg	10	Arroz Agulhinha Tipo 1
Kg	1	Café Torrado
Caixa	1	Embalagem de Papel
Kg	0,50	Farinha de Mandioca Crua
Kg	3	Feijão Carioca Tipo 1
Kg	1	Macarrão com ovos – Espaguetti
Kg	3	Óleo de Soja – 900 MI
Kg	1	Sal refinado

Parágrafo Primeiro - fica facultado às empresas a participação financeira dos empregados no custeio do benefício, previsto nesta cláusula, observadas as disposições e limites previstos no PAT (Plano de Alimentação ao Trabalhador);

Parágrafo Segundo - o benefício previsto nesta cláusula não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo Terceiro: Os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho farão jus ao mesmo benefício, nas mesmas condições, enquanto perdurar o afastamento.

### CLÁUSULAS SOCIAIS

#### 14 - OBRIGATORIEDADE DE PAZ

As partes comprometem-se a esgotar todos os meios suasórios para resolver os problemas decorrentes de relações trabalhistas. Para tanto, os aspectos em conflito dentro das empresas serão trazidos para solução tripartite: sindicato da categoria profissional ou federação, sindicato da categoria econômica e a empresa envolvida.

Fica acertado que este Acordo será cumprido pelas partes integralmente no período de vigência, e, caso haja modificações acentuadas na conjuntura econômica do Governo, haverá o exercício desta para apreciar a sua extensão.

#### 15- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

a) a partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituído passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;

b) substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese promoções;

c) não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra;

d) ocorrendo a hipótese da letra "a", este será devido a partir do 1º dia da substituição.

#### 16- SALÁRIO PARA ADMISSÃO

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais e desde que esse salário não seja superior ao do empregado dispensado. A equiparação aqui prevista será efetivada após 60 (sessenta) dias da data de admissão, porém, sem prejuízo quanto à manutenção dos 90 dias do período de experiência.

#### 17- PROMOÇÃO

Todo empregado promovido ou reclassificado, implicará na imediata anotação em sua Carteira de Trabalho do novo cargo ou função, com o correspondente aumento salarial.

#### 18- GESTANTES

Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias.

Parágrafo Primeiro: A partir do 7º (sétimo) mês de gestação, a gestante terá direito a 30 (trinta) minutos, antes do término da jornada de trabalho diária, para higiene pessoal, nas dependências da empresa.

Parágrafo Segundo: Saliente-se que o art. 396 da CLT, prevê que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, a dois descansos especiais dentro jornada de trabalho de meia hora cada um.

Parágrafo Terceiro: A garantia de emprego da gestante está prevista no art. 10 II "b" dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

#### 19- LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis.

#### 20- CAIXA DE INFORMATIVO SINDICAL

As empresas colocarão a disposição do Sindicato dos Trabalhadores, uma caixa de informativo sindical e um quadro de avisos, para fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

## 21 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

Fornecimento gratuito para uso obrigatório do empregado de uniformes, macacões, agasalhos, capas de chuva, calçados de segurança, desde que necessário ao trabalho.

As empresas igualmente, fornecerão gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPI'S), quando necessários à execução dos serviços.

Ao se desligar da empresa, o empregado devolverá os equipamentos e uniformes recebidos, nas condições em que se encontrarem. Conforme NR 6.

As empresas ficam obrigadas a fornecer treinamento aos trabalhadores sobre a utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI's) fornecidos.

## 22 - SERVIÇO MILITAR

Estabilidade provisória do empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 120 (cento e vinte) dias após o desligamento. A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

## 23 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento (inclusive Férias e 13º Salário), com a discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, número de horas trabalhadas, horas extras e valor do FGTS depositado, bem como com a identificação da empresa.

As empresas que efetuam o pagamento de verbas salariais através de depósito bancário, em condições que atendam os dispositivos da Portaria nº 3.281, de 07/12/84, (revogada a Portaria 3.245, de 28/07/71), ficam isentadas de obter a assinatura dos seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente o comprovante de depósito bancário, na conta do empregado, devendo sempre ser fornecida obrigatoriamente a discriminação.

Parágrafo Único: No caso de pagamento de férias com 13º salário é obrigatória a assinatura do funcionário no recibo.

## 24- FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

As empresas empregadoras abonarão para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado-estudante, para prestação de exame ou prova obrigatória, sujeito esse abono às seguintes condições:

a) o exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho;

b) a empresa deverá ser avisada pelo empregado-estudante sobre a data e horário do exame ou prova, com antecedência mínima de 48 horas;

c) o empregado-estudante deverá apresentar, após a prestação do exame, declaração assinada pelo estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados, inclusive exame vestibular.

#### 25- COMPROVANTE ESCRITO NAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA

É assegurado ao empregado demitido sob a alegação de falta grave, a entrega de aviso no ato, por escrito e contra-recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### 26- REGISTRO DE HORÁRIO

Desde que as empresas autorizem, os empregados sujeitos ao sistema de revezamento, ficam desobrigados da marcação do ponto nos intervalos para refeição e descanso.

#### 27 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

Será considerado provisoriamente estável o empregado nos 30 (trinta) meses que antecederem a data da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, desde que possua pelo menos 6 (seis) anos de serviço na empresa. Para se beneficiar deste direito, o empregado deverá avisar por escrito a empresa pelo menos 15 (quinze) dias antes do início da contagem do prazo, informando a intenção de se aposentar.

#### 28 - GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando contactar com a direção da empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar. O eventual pedido terá a garantia de uma resposta no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### 29 - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

As empresas não poderão utilizar-se de mão-de-obra temporária na sua atividade fabril, respeitando-se, no mais, as disposições legais.

#### 30 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do SEPACO, INSS, POSTO DE SAÚDE e/ou Sindicato da base territorial, desde que mantenham convênio com o INSS ou SEPACO, e desde que a empresa não mantenha outro convênio médico.

#### 31 - CIPAS

As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato, mediante comunicados nos quadros de avisos, aos empregados, com ciência ao Sindicato dos Trabalhadores, respeitando-se o artigo 10, inciso II, letra "a", da Constituição Federal, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

### 32 - FÉRIAS COLETIVAS/INDIVIDUAIS

As empresas comprometem-se a conceder aviso no mínimo com 30 (trinta) dias de antecedência e iniciá-las sempre no 1º (primeiro) dia útil da semana.

Parágrafo Único: Serão excluídos, para efeito de cálculo do período de férias individuais e/ou coletivas, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

### 33 - READMISSÃO DE EMPREGADOS

No caso de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado o contrato de experiência, se ocorrer em até 24 meses.

### 34 - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias consecutivos quando do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente ou descendente e 2 (dois) dias no caso de falecimento de sogro(a), e 1(um) dia no caso de internação hospitalar de cônjuge ou filho, desde que coincidentes com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.

### 35 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Parágrafo Único - A inobservância do disposto nesta cláusula sujeitará o infrator à multa de 160 (cento e sessenta) UFIR's (de acordo com o parágrafo 8º do artigo 477 da C.L.T. e parágrafo único do artigo 5º da Instrução Normativa nº 02 de 12/03/92 do Secretário Nacional do Trabalho que estabelece a UFIR como substitutiva da BTN), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação da UFIR, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

### 36 - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL



As empresas do setor recolherão ao SIAPAPECO – Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo, a taxa anual, aprovada na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 04 de setembro de 2006, nos termos do inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme tabela abaixo, contra cobrança bancária em 10 de dezembro de 2006

Nº DE EMPREGADOS	Valor a ser pago
Até 10 empregados	R\$ 674,00
De 11 a 50 empregados	R\$ 1.721,00
De 51 a 150 empregados	R\$ 2.344,00
De 151 a 200 empregados	R\$ 3.125,00
Acima de 200 empregados	R\$ 5.468,00

Parágrafo Primeiro - As empresas associadas do SIAPAPECO e em dia com as mensalidades, estão isentas do pagamento;

Parágrafo Segundo - Para os recolhimentos efetuados após o prazo supracitado, deverão ser acrescidos de multa de 2% (dois por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro - Competirá ao SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIAPAPECO) a propositura da ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

### 37 - CONTRIBUIÇÃO PARA COLÔNIA DE FÉRIA

As empresas empregadoras, exceto aquelas sediadas na base territorial abrangida pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SÃO PAULO, deverão recolher a favor da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO, às suas expensas, a importância de R\$ 7,00 (sete reais), por empregado que possuir, no 2º dia útil de dezembro de 2006, já com os salários corrigidos e mais R\$ 7,00(sete reais) no 2º dia útil de janeiro de 2.007, a qual se destina às obras sociais e manutenção da sua Colônia de Férias na cidade de Praia Grande - SP, assim beneficiando a todos os integrantes da mesma categoria profissional.

Parágrafo Primeiro – Para as empresas sediadas na base territorial do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SÃO PAULO, ABCDM, OSASCO, TABOÃO DA SERRA E REGIÃO, o recolhimento previsto nesta cláusula, deverá ser efetuado nos meses de dezembro de 2006 e janeiro de 2007, feito a favor do respectivo Sindicato que utilizará o valor recebido na manutenção, ampliação de sua colônia de férias e construção do clube de campo da categoria.

Parágrafo Segundo - Os recolhimentos das importâncias referidas serão feitos através de depósitos bancários, em conta vinculada sem limite, conforme guias que serão encaminhadas pela entidade sindical mencionada.

#### 38- MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor do menor piso da categoria, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas deste Acordo, revertendo o benefício em favor do prejudicado. Serão excluídas desta cláusula as que já possuam cominações específicas no presente Acordo.

#### 39 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS OU SEPACO

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, é garantido o emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 150 (cento e cinquenta) dias.

Parágrafo Único - Estão excluídos dessa garantia os casos de contrato de prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para esse último caso, é necessária a concordância do Sindicato.

#### 40 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

As empresas se comprometem a preencher e fornecer a documentação exigida pelo INSS, quando solicitada pelo empregado e fornecê-la no menor prazo possível.

#### 41 - COMISSÃO PARITÁRIA PARA CONFLITOS TRABALHISTAS E PREVENÇÃO DE ACIDENTES/DOENÇAS NO TRABALHO

Deverá ser formulado pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo e Sindicatos a ela filiados e o Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo (SIAPAPECO), uma comissão formada por 3 (três) representantes da categoria profissional e 3 (três) representantes da categoria econômica, com a finalidade de buscar soluções para conflitos trabalhistas bem como para realização de estudos na área de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Quando houver necessidade, a comissão poderá solicitar a participação e o auxílio do Serviço Social da Indústria do Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo (SEPACO). A presente comissão deverá ser constituída pelas partes, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da assinatura do presente acordo.

#### 42 - DIA DO PAPELEIRO

Reconhecem os empregadores da categoria econômica, expressamente, que o dia 20 de setembro, fundação do SEPACO, será apostilado como o DIA DO PAPELEIRO.

Ficam estabelecidas parcerias entre empresas, sindicatos e o Hospital do Sepaco para comemoração deste dia.

#### 43 - VALES

As empresas concederão a todos os seus empregados, adiantamentos salariais de no mínimo 40% (quarenta por cento) do valor dos salários devidos do mês, inclusive nos meses de pagamento das parcelas do 13º salário, ressalvadas situações mais favoráveis, caso existam.

A concessão do adiantamento (vale) deverá ser efetuada 15 (quinze) dias antes do efetivo pagamento dos salários, respeitado o último dia útil da quinzena.

#### 44- DIA DE PAGAMENTO

Os pagamentos de salários deverão ser efetuados até o último dia útil de cada mês.

As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vales dentro da jornada normal de trabalho, independente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente ou depósito bancário.

Este tempo hábil não será descontado do trabalhador.

#### 45- RELAÇÃO QUADRIMESTRAL DE EMPREGADOS

As empresas abrangidas por este Acordo fornecerão, quadrimestralmente, ao Sindicato da categoria profissional e ao patronal, informação nominal sobre o número de trabalhadores existentes, admitidos e demitidos. As informações deverão ser fornecidas nos meses de janeiro, maio e setembro.

#### 46- GARANTIA DE EMPREGO AOS DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de Entidade Sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada, de acordo com a Lei nº 7.543, de 2 de outubro de 1986.

#### 47 – BANCO DE HORAS

A partir da presente Convenção, na necessidade, empresas poderão propor o Banco de Horas, que deverá ser negociado com o Sindicato da categoria profissional correspondente e aprovado pela assembléia

#### 48 - SEPACO

As empresas empregadoras, tanto as sediadas na Capital de São Paulo, como nas cidades do interior do Estado, assegurarão assistência médica de seus empregados e

dependentes, inclusive aos afastados pelo INSS, preferencialmente, através do SEPACO, preservando-se os atuais padrões de atendimento,

Parágrafo Primeiro: A participação dos trabalhadores no custeio da assistência médica, será objeto de negociação entre as empresas e seus empregados e o respectivo Sindicato da base territorial.

Parágrafo Segundo: Faz parte integrante deste instrumento, o acordo firmado pelo Siapapeco com os Sindicatos dos trabalhadores nas respectivas bases-territoriais, para a concessão de assistência médica, preferencialmente no Sepaco.

#### 49 - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado aos Sindicatos e às empresas indicar até 2 (dois) dirigentes sindicais que estejam em pleno exercício de suas funções na empresa, por base territorial, que permanecerão afastados de suas atividades profissionais por período coincidente com seu efetivo mandato, ressalvadas as condições mais favoráveis.

Parágrafo Primeiro - O Sindicato dos Trabalhadores formalizará junto ao Sindicato Patronal os nomes e respectivas empresas dos indicados para afastamento, mediante o que o Sindicato Patronal oficiará a empresa para liberação dos indicados;

Parágrafo Segundo - Os dirigentes indicados somente poderão ser substituídos no decorrer de seu mandato por motivo de morte, aposentadoria ou desligamento da empresa;

Parágrafo Terceiro - Durante o referido período, as respectivas empresas responderão pelo pagamento dos salários dos dirigentes afastados;

Parágrafo Quarto - A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo poderá indicar em toda a base territorial do Estado de São Paulo, 1 (um) dirigente sindical à sua escolha, na forma do caput e parágrafos subseqüentes desta cláusula.

#### 50 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Nas empresas com 40 (quarenta) ou mais empregados em que não houver dirigente sindical da categoria da base territorial, os empregados de cada empresa elegerão, entre si, em eleição específica, um representante, com o fim específico de estabelecer o entendimento direto com os empregadores, ao qual ficará assegurada estabilidade provisória no emprego, exceto nos casos de pedido de demissão, acordo ou dispensa por justa causa, ressalvadas as condições mais favoráveis.

O mandato do representante sindical terá o prazo de vigência, até 30 de setembro de 2007.

Parágrafo Primeiro - É permitida apenas 1 (uma) reeleição, observadas as demais condições previstas no caput desta cláusula;

Parágrafo Segundo - A estabilidade constante no caput é somente para o mandato estabelecido.

#### 51 - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna durante 3 (três) vezes ao ano, limitado a 5 (cinco) dias úteis em cada oportunidade, previamente combinadas as respectivas datas entre as partes e, de comum acordo, acertados os seguintes itens:

- a) local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização;
- b) horários em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como o de preenchimento das propostas;
- c) quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 3 (três) componentes;
- d) forma pela qual os empregados da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não criar problemas à produção da empresa.

#### 52- AUTOMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas ou maquinários, as empresas deverão promover treinamento durante o período necessário e dentro da jornada de trabalho, a fim de que os funcionários envolvidos com o sistema, adquiram melhor qualificação profissional em seus novos métodos de trabalho.

#### 53- AVISO PRÉVIO

Concessão para todos os empregados com mais de 45 anos de idade, e com mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, aviso prévio de 45 dias.

#### 54- INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

As empresas que operam em regime de turnos, letras, escalas, ficam desde já, isentas de caracterização como turnos de revezamento, desde que sejam computadas as horas corridas entre a entrada e a saída dos empregados, sem o desconto ou compensação do período de refeição, que poderá ser de 30 minutos, e para tanto, realizará Assembléia Geral, com a assistência do Sindicato profissional correspondente.

#### 55. APRENDIZES DO SENAI

Somente será considerado menor aprendiz aquele que exercer função para a qual o SENAI mantenha curso específico de aprendizagem. Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles que por ele estruturados, autorizados e ministrados pelo próprio SENAI ou pela empresa.

Parágrafo 1º: As condições e prazos de inscrições para a seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados previamente nos quadros de aviso, podendo contemplar tanto parentes de funcionários como menores da comunidade.

#### 56 - ADITAMENTO

O instrumento hábil de complementação do presente acordo é o aditamento.

#### 57 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Nomeia-se a Ação de Cumprimento como instrumento das obrigações do presente acordo.

#### 58 - VIGÊNCIA

A vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA é de 1 (um) ano, iniciando -se a 1º de outubro de 2006 e expirando-se em 30 de setembro de 2007.

São Paulo, 23 de novembro de 2006

SYNÉSIO BATISTA DA COSTA

Presidente do SIAPAPECO – Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo

OZANO PEREIRA DA SILVA

Presidente da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SÃO PAULO

Diretor Presidente, Geraldo Cândido de Moraes  
CPF nº 895.308.378-87

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE GUARULHOS

Presidente OZANO PEREIRA DA SILVA  
CPF nº 075.933.508-78

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ITAPIRA

Presidente ANTONIO VALTER BICCIGO  
CPF nº 713.891.998-00

Pelas Demais Entidades

Dr. RENATO ANTONIO VILLA CUSTÓDIO  
OAB nº 62.813- Procurador