

Convenção Coletiva - Papel

VIGÊNCIA 2006/2007

Pelo presente instrumento, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIP com sede na Capital do Estado de São Paulo, à Rua Afonso Freitas, 499, Paraíso, e, de outro lado, 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:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE APARECIDA, representado por seu Diretor Presidente NELSON BARBOSA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ARARAS e Região, representado por seu Diretor Presidente JOSÉ BENEDITO PÔNCIO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE BRAGANÇA PAULISTA e Região, representado por seu Diretor Presidente ANTONIO CARLOS NUNES DE MATTOS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CAIEIRAS e Região, representado por seu Diretor Presidente ALONSO BONFIM;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CAMPINAS, representado por seu Diretor Presidente WALDEMAR BRISTOTTI;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CRUZEIRO, representado por seu Diretor Presidente WASHINGTON FERREIRA DOS SANTOS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE GUARULHOS e Região, representado por seu Diretor Presidente OZANO PEREIRA DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ITAPIRA, representado por seu Diretor Presidente ANTONIO VALTER BICCIGO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA E DE ARTEFATOS DE PAPEL DE JAÚ e Região, representado por seu Diretor Presidente JOSÉ ITAMAR TAVARES CALADO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE JUNDIAI, representado por seu Diretor Presidente PEDRO MOLENA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE LIMEIRA, representado por seu Diretor Presidente JOSÉ ROBERTO VIEIRA DA SILVA CAMPOS JUNIOR;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE LUIZ ANTONIO, RIBEIRÃO PRETO, SANTA ROSA DO VITERBO e SERRANA, representado por seu Diretor Presidente ADEMIR CAMERLENGO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE , PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE MOGI GUAÇU e Região, representado por seu Diretor Presidente CELSO LUIZ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE PINDAMONHANGABA, representado por seu Diretor Presidente HILTON ROBERTO NICOLETTI;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE PORTO FELIZ E TIETÊ, representado por seu Diretor Presidente DAVI GERALDO ROMERO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SÃO CARLOS, representado por seu Diretor Presidnete EDUARDO SANCHES PEREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE VALINHOS e Região, representado por seu Diretor Presidente JOSÉ CARLOS MENDONÇA, firma-se a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA

Todas as cláusulas aqui ajustadas terão vigência de 24 meses a partir de 1º de outubro de 2006 a 30 de setembro de 2008, com exceção das cláusulas 02,03,04,05,11,12,26,27,38,39,40,52 e 63, que terão vigência de 12 meses, portanto, de 01 de outubro de 2006 a 30 de setembro de 2007.

CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva será concedido em 1º de outubro de 2006, o reajuste de 4 % (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 01 de outubro de 2005.

CLÁUSULA 3ª - ABONO EXTRAORDINÁRIO

Aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, celebrada dentro dos princípios da livre negociação, será paga, excepcionalmente neste ano de 2006, um abono indenizatório no valor de R\$ 750,00 (Setecentos e cinquenta reais), independentemente de seus respectivos salários, que deverá ser pago até o dia 31 de dezembro de 2006, exceto nos casos onde houver acordo formal entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores.

a) Farão jus a este abono todos os trabalhadores admitidos até 30.09.2006.

b) Por ser extraordinário, o presente abono não se incorporará ao salário e nem integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 4ª - PISO SALARIAL

Fica estipulado um Piso Salarial para todos os integrantes da categoria profissional do “Papel e Celulose” de R\$ 761,20 (setecentos e sessenta e um reais e vinte centavos) por mês, ou R\$ 3,46 (três reais e quarenta e seis centavos) por hora.

CLÁUSULA 5ª - CESTA DE ALIMENTOS

As empresas concederão aos seus empregados cestas de alimentos ou o equivalente vale-compra de, no mínimo R\$ 60,00 (sessenta reais), ficando ajustado que as empresas que já pratiquem valores superiores a esse mínimo não poderão reduzi-los.

§1º- Fica facultado às empresas o estabelecimento, a seu critério, de participação dos empregados com 20 % (vinte por cento), no máximo, do valor do benefício.

§2º- Qualquer alteração, referente ao percentual de participação do empregado no custeio da cesta de alimentos, deverá ser previamente negociada com os mesmos, assistidos pelos respectivos sindicatos.

§3º- O benefício previsto nesta cláusula não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

§4º- Os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho, farão jus ao mesmo benefício, ficando isentos da participação prevista no § 1º acima, limitado, porém, um máximo de 180 dias.

CLÁUSULA 6ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas empregadoras, tanto as sediadas na Capital de São Paulo, como nas cidades do interior do Estado, assegurarão a assistência médica de seus empregados e dependentes, preferencialmente através do SEPACO, preservando-se os atuais padrões de atendimento.

§1º - A participação dos trabalhadores no custeio da assistência médica será objeto de negociação entre as empresas, seus empregados e o respectivo sindicato de base.

§2ª - As empregadas poderão incluir seus respectivos maridos como dependentes desde que atestados pela Previdência Social.

CLÁUSULA 7ª - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas.

§1º- Para a apuração da jornada semanal será utilizado o seguinte critério:

- a jornada semanal será considerada como sendo o quociente do número total de horas trabalhadas, por empregado, pelo número de semanas do respectivo ano, incluindo neste as faltas justificadas e abonadas.

§2º- As horas reduzidas serão pagas em código específico como horas não trabalhadas. Assim sendo, em todos os casos e para todos os efeitos legais, o salário nominal será considerado com base em 220 (duzentos e vinte) horas.

CLÁUSULA 8ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Desde que não ultrapasse a jornada média semanal de 40 (quarenta) horas, fica facultado às empresas firmarem, com seus empregados, assistidos pelos respectivos sindicatos, acordo de compensação de horas que, em hipótese alguma, serão consideradas como horas extraordinárias.

Parágrafo Único – No caso de dias “pontes”, isto é, dias úteis intercalados entre domingos e feriados, as empresas poderão livremente firmar acordo com seus empregados para compensar as horas desses dias, em período anterior ou posterior à ocorrência dos

referidos dias “pontes”.

CLÁUSULA 9ª - TURNO DE 6 HORAS-CONVERSÃO DE 220 HORAS POR 180 HORAS

É facultado às empresas a adoção de um dos seguintes critérios para o cálculo dos salários dos empregados sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas diárias:

- a) conversão do valor do salário-hora normal, que tem como base de cálculo atual 220 (duzentos e vinte) horas mensais, em valor que tenha como base de cálculo 180 (cento e oitenta) horas mensais.
- b) Conversão do sistema de remuneração do salário-hora para salário mensal, multiplicando-se o salário-hora atual por 220 (duzentos e vinte) , passando, por conseguinte, os empregados horistas para mensalistas, permanecendo os critérios atuais de desconto por faltas e atrasos.

Parágrafo Único – O salário-hora normal dos empregados mensalistas, abrangidos por esta cláusula, será apurado aplicando-se ao salário mensal percebido o divisor 180 (cento e oitenta).

CLÁUSULA 10ª - MARCAÇÃO DE PONTO

É facultada às empresas a dispensa da marcação do ponto de seus empregados nos intervalos para alimentação e repouso.

Parágrafo Único - Tendo em vista a grande quantidade de empregados sujeitos à marcação de ponto, ajustam as partes que até 10 minutos anteriores ao início da jornada e até 10 minutos após seu término, bem como eventuais atrasos de empregados de iguais 10 minutos, não serão considerados para fins remuneratórios, quer para pagamento, no caso de excedimentos, quer para descontos, no caso de eventuais atrasos.

CLÁUSULA 11ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, excetuadas as decorrentes do regime de compensação, serão remunerada com:

- a) adicional de 60% (sessenta por cento) em relação ao valor da hora normal, para as duas primeiras horas consecutivas da jornada diária;
- b) adicional de 80% (oitenta por cento) em relação ao valor da hora normal, para as que excederem às 2 (duas) primeiras horas consecutivas da jornada diária.
- c) As horas extraordinárias necessárias a complementação da jornada diária nos turnos de revezamento, consideradas contratuais, serão remuneradas conforme acordo estabelecido entre as partes.

CLÁUSULA 12ª - TRABALHO NOTURNO

As horas trabalhadas no período noturno, conforme preceitua a CLT, serão remuneradas com o adicional de 40% (quarenta por cento) em relação ao valor da hora normal diurna.

Parágrafo Único – A oitava hora efetivamente trabalhada nos turnos denominados “Noturnos”, serão remunerada como hora extraordinária.

CLÁUSULA 13ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, ocupante de cargo de produção e de manutenção, o direito salário do cargo substituído, enquanto perdurar a substituição, servindo este salário de base de cálculo para todos os reflexos decorrentes de pagamentos efetuados, para todos os efeitos legais, desde que:

- a) a substituição se dê de forma integral e formal;

b) ocorra por um período igual ou superior a 7 (sete) dias consecutivos, devendo o pagamento ser efetuado, no entanto, a partir do 1º (primeiro) dia da referida substituição.

§1º - Esta substituição fica limitada, porém, a 120 (cento e vinte) dias consecutivos, após o que o substituto será efetivado na função do substituído.

§2º Excetuam-se da efetivação prevista §1º desta cláusula aos casos de afastamento por doença, licença maternidade, acidente do trabalho, cobertura de férias e treinamento.

CLÁUSULA 14ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados afastados por percepção de benefício previdenciário, será paga, a título de complementação de 13º salário, a diferença entre o valor por ele recebido da Seguridade Social e o seu salário nominal, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo de contribuição)

a) não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário a complementação devera ser paga em valores estimados e a diferença, a maior ou a menor, será compensada ou complementada por ocasião do pagamento imediatamente posterior;

b) para efeito de complementação, o salário nominal será sempre corrigido por ocasião de eventual reajustamento salarial, superveniente ao inicio da complementação e durante a vigência do presente acordo;

c) as complementações previstas nesta cláusula deverão ser efetivadas juntamente com o pagamento normal do 13º salário.

CLÁUSULA 15ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários deverá ser efetuado dentro do próprio mês. As empresas concederão aos empregados, até o dia 15 (quinze) de cada mês, um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) a 50% (cinquenta) por cento do salário nominal, que será descontado do 1º (primeiro) pagamento posterior a essa concessão.

Do adiantamento acima mencionado poderão ser deduzidas as importâncias referente às compras em cooperativas, farmácias ou quaisquer outros benefícios sujeitos a desconto em folha de pagamento.

§1º - Quando o dia do pagamento ou do adiantamento, supra-referidos, coincidir com sábados, domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§2º - Com exceção das empresas que efetuem o pagamento dos salários através de crédito bancário e possuam posto de atendimento localizado no interior de suas dependências ou cujos bancos forneçam cartões magnéticos para movimentação das respectivas contas, e ainda aquelas que efetuem pagamentos em moeda corrente, as demais deverão proporcionar condições para o recebimento das verbas salariais, desde que a jornada de trabalho seja coincidente com o expediente bancário.

CLÁUSULA 16ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas deverão, obrigatoriamente, fornecer comprovantes de pagamento individual e confidencial, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS. As empresas que efetuem o pagamento de verbas salariais (salário, férias, 13º (décimo terceiro) salário, adiantamento, etc.), por intermédio de depósito bancário ficam isentas de obterem assinatura de seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente de quitação dos vencimentos e descontos ali discriminados, o competente comprovante de

depósito bancário na conta corrente do empregado.

Parágrafo Único – As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados : seguros de vida em grupo, alimentação, convênios com supermercados, transporte, planos ou convênios medico-odontológicos, grêmios esportivos e empréstimos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

CLÁUSULA 17ª - FÉRIAS

As empresas deverão pré-avisar a seus empregados a data do início das férias individuais, no mínimo, com 30 (trinta) dias de antecedência. O início destas não poderá coincidir com dias destinados a repouso ou folgas.

§1º - Quando as empresas concederem férias que abranjam os dias 25 (vinte e cinco) de dezembro e 1 (um) de janeiro, estes dias não serão computados como férias, devendo, portanto, ser excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

§2º - Aos empregados que pedirem demissão, qualquer que seja o seu tempo de serviço, serão asseguradas férias proporcionais.

§3º - Os empregados que não tenham optado em janeiro pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, poderão optar por esta antecipação ao receber o aviso prévio de férias.

§4º - A licença remunerada concedida pela empresa, de até 30 dias e no curso do período aquisitivo, não prejudicará o direito ao gozo das férias normais, bem como a percepção do adicional de 1/3 (um terço) das férias, prevista na Constituição Federal.

§5º - A empresa definirá o período de gozo das férias, preferencialmente, em comum acordo com o empregado, procurando assegurar ao empregado estudante, individualmente, a sua coincidência com o período de férias escolares.

CLÁUSULA 18ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas procederão ao pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário, nos tempos previstos na Lei n. 4.749/65, até o dia 30 de novembro, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário daquele mês.

§1º - Os empregados que não manifestarem seu interesse pela opção prevista no "caput" desta cláusula poderão optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário por ocasião do gozo de suas férias ou até 30 de novembro de cada ano.

§2º - A complementação da segunda parcela do 13º salário será paga até o dia 20 de dezembro de 2005.

CLÁUSULA 19ª - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderão ultrapassar 2 (dois) dias.

Parágrafo Único – As empresas que possuam restaurante no local de trabalho, fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

CLÁUSULA 20ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Nos casos de abertura de processos seletivos, as empresas darão preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de

cargo ou área de atuação, respeitado, sempre, o perfil dos cargos e dos candidatos.

CLÁUSULA 21ª - DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas empregadoras se comprometem a não fazer restrições na contratação de deficientes físicos, para funções compatíveis com suas respectivas deficiências, adotando para tanto, no mínimo, os critérios e condições estabelecidos na Lei 7853/89 e no Decreto 3.298/99.

CLÁUSULA 22ª - ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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 o término do período de experiência.

O contrato de experiência será de 30 (trinta) dias prorrogável automaticamente por mais 30 (trinta) dias, não podendo desta forma exceder a 60 (sessenta) dias.

Ficará desobrigado do cumprimento do contrato do contrato de experiência, o empregado readmitido na mesma função anteriormente exercida, desde que a readmissão ocorra no período de até 365 dias, contados da data de desligamento.

CLÁUSULA 23ª - APRENDIZES DO SENAI

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

A) As condições e prazos de inscrições para seleção dos candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados previamente nos quadros de avisos das empresas, podendo contemplar tanto parentes de funcionários como menores da comunidade.

B) Os salários dos menores aprendizes do SENAI, durante o aprendizado serão os seguintes:

1) Metade do valor correspondente ao piso da categoria, enquanto estiver realizando o curso, conforme previsto na letra "A" desta cláusula.

2) 2/3 (dois terços) do valor correspondente ao Piso da Categoria, quando estiver estagiando na empresa.

CLÁUSULA 24ª - PROMOÇÃO

A efetivação da promoção ou reclassificação de empregados implicará nas imediatas anotações da nova função ou cargo na carteira de trabalho, bem como do aumento salarial caso exista.

Parágrafo único: O contido no "caput" desta cláusula será considerado atendido com a utilização de recursos de informática, na forma da Portaria nº 628, de 10.08.2000, do M.T.E.

CLAÚSULA 25ª - EMPREGADAS GESTANTES/ADOTANTES

Às empregadas gestantes, sem prejuízo de seus direitos que a legislação trabalhista lhes assegura, é garantido:

- a) Ausentar-se do trabalho 30 (trinta) minutos antes do final da jornada diária, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez;
- b) Nas empresas que dispõem de transporte é facultado à funcionária aguardar ou não o transporte da empresa;
- c) Licença-Maternidade, igual a 120 (cento e vinte) dias divididos em 2 (dois) períodos, sendo que, o anterior ao parto poderá ser de no máximo 30 (trinta) dias, salvo orientação médica.
- d) À empregada-gestante fica assegurada a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.
- e) As empregadas adotantes que nos termos da lei, adotarem crianças na faixa etária de 0(zero) a 96 (noventa e seis) meses de idade, farão jus a licença remunerada de 120 dias.

CLAÚSULA 26ª - CRECHES

Fica facultado às empresas manterem creches próprias, ou convênios na forma estipulada por Lei, ou reembolsarem, mensalmente, os valores dispendidos para guarda, vigilância e assistência aos filhos, limitados a R\$ 240.00 (duzentos e quarenta reais), por filho.

- a) As empregadas com filho de 0 (zero) a 72 (setente e dois) meses de idade.
- b) Ao empregado viúvo ou separado judicialmente, e que tenha a guarda legal de filhos de 0 (zero) a 72 (setente e dois) meses de idade.

§1º- O pagamento do reembolso fica condicionado a apresentação de comprovantes de despesas.

§2º- O valor estabelecido no caput desta cláusula, será revisto anualmente, por ocasião da renovação da presente Convenção Coletiva.

CLAÚSULA 27ª - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

As empresas reembolsarão mensalmente, aos seus empregados, os valores dispendidos com o tratamento e educação especializada de filhos excepcionais.

- a) Este reembolso estará limitado, por filho, a R\$ 625,00 (seiscentos e vinte e cinco reais).
- b) Farão jus a este reembolso, pai ou mãe de filhos excepcionais, independente, da idade destes filhos.
- c) O pagamento deste reembolso, fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas e do respectivo atestado médico da condição de excepcionalidade do filho.
- d) Na ausência dos pais, fará jus a este reembolso o empregado que venha a obter guarda, inclusive nos procedimentos de tutela e adoção autorizados pelo Poder Judiciário.

Parágrafo Único – O valor estabelecido na letra A desta cláusula, será revisto anualmente, por ocasião da renovação da presente Convenção Coletiva.

CLAÚSULA 28ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, nos seguintes casos:

- Por falecimento:

até 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento do sogro ou sogra, irmã ou irmã;

até 03 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, pais e filhos.

- Por Internação hospitalar:

até 02 (dois) dias para internação hospitalar de cônjuge, pais e filhos desde que a ocorrência do fato seja coincidente com a jornada de trabalho, ou ocorra no período de até 24 (vinte e

quatro) horas antes da jornada de trabalho e seja apresentada a comprovação.

§1º - Nas hipóteses de internação hospitalar, o empregado poderá optar pelo afastamento de 01 (um) dia para internação e 01 (um) dia para alta.

§2º - No caso do nascimento de filho, os 02 (dois) dias acima referidos, serão descontados do período fixado por lei, para gozo da licença paternidade.

-Para casamento:

até 03 (três) dias úteis consecutivos independentes das folgas ou do dia de repouso, contados a partir da data do evento;

até 01 (um) dia no caso de casamento de filhos, desde que a data do evento seja coincidente com a jornada de trabalho.

-Doação de Sangue:

por 01 (um) dia a cada 06 (seis) meses de trabalho, devidamente comprovada.

- Extravio de documentos:

até 01 (um) dia, em data a ser fixada de comum acordo com a empresa, para obtenção de 2 vias de documentos legais do próprio empregado, inclusive continuação de CTPS, desde que faça a devida comprovação.

-Recebimento de PIS/PASEP:

até o máximo de meio período e desde que coincidente com a jornada de trabalho, em data a ser estabelecida de comum acordo com a empresa, para recebimento do abono ou cota referente ao PIS/PASEP, caso o respectivo pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou em posto bancário localizado em suas dependências. Tal procedimento não se aplica aos empregados que trabalham em turnos de revezamento.

CLAÚSULA 29ª - 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 com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência da data e horário do exame ou prova;
- c) O empregado-estudante deverá apresentar, dentro de 72 (setenta e duas) horas após a prestação do exame ou prova, declaração assinada pelo estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados.

CLÁUSULA 30ª - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justas causa, as partes de comum acordo poderão reduzir ou mesmo eliminar o prazo de cumprimento do aviso prévio.

§1º - Havendo necessidade do cumprimento do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, fica vedado

alterar as condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

§2º - Para os empregados com idade igual ou superior a 40 anos, nos casos de rescisão sem justa causa, será acrescido ao aviso prévio de 30 dias, uma indenização com valor equivalente a 01 (um) dia de salário para cada ano trabalhado na empresa, limitado a 20 (vinte) dias.

§3º - O valor excedente aos 30 (trinta) dias de aviso prévio, terá caráter exclusivamente indenizatório, portanto, não será computado para outros fins legais.

§4º - Quaisquer alterações na legislação, não se acumulará com o disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA 31ª - LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Na hipótese do órgão homologador ser o Sindicato e esta se realizar no último dia, a Entidade será pré avisada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.
- c) Caso a referida homologação não for concretizada naquela data, o Sindicato deverá anotar as razões pelas quais a homologação não foi efetuada.

Parágrafo Único – As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho, mesmo para os contratos inferiores a 1 (um) ano, preferencialmente na sede ou nas sub-sedes do sindicato representativo da categoria.

CLÁUSULA 32ª - CARTA-AVISO DISPENSA POR JUSTA CAUSA

É assegurado ao empregado demitido sob alegação de falta grave, a entrega de aviso, por escrito e contra-recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 33ª - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR DOENÇA

O empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário correspondente, terá garantido o emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 120 (cento e vinte) dias.

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

CLÁUSULA 34ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantido, entre o 16º (décimo sexto) e 120º (centésimo vigésimo) dias de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, sendo sempre respeitado, para efeito de complementação, o limite máximo do salário de contribuição previdenciária.

Parágrafo Único – Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença a maior ou menor, será

compensada por ocasião do pagamento imediatamente posterior.

CLÁUSULA 35ª - SERVIÇO MILITAR

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

Parágrafo Único – Desde que, devidamente comprovado, serão abonadas as horas não trabalhadas em virtude do empregado estar à disposição do tiro de Guerra.

CLÁUSULA 36ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas, quando solicitado pelos órgãos previdenciários ou pelos empregados, obrigam-se a preencher os formulários da Previdência Social, dentro dos seguintes prazos máximos:

- a) 10 (dez) dias para a Relação de Salário de Contribuição e Discriminação das Parcelas do Salário de Contribuição quando estiver sendo pleiteado benefício a título de auxílio-doença ou acidente de trabalho.
- b) 30 (trinta) dias nos pedidos de aposentadoria.
- c) Até 45 (quarenta e cinco) dias, para preencher o formulário específico, necessário à obtenção da aposentadoria especial, aos empregados que se desligaram da empresa a mais de 12 (doze) meses.

CLÁUSULA 37ª - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria em seus prazos mínimos de acordo com a legislação vigente e contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho contínuo na mesma empresa e/ou Grupo Empresarial fica assegurado, o emprego ou o salário correspondente, durante o período de aquisição acima mencionado.

§1º - Para fazer jus ao benefício previsto no caput desta cláusula, o empregado deverá informar a empresa, por escrito, até 30 dias que antecedam ao direito da garantia.

§2º - Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço na forma acima ajustada, o mesmo terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação à empresa, no caso de aposentadoria simples e de 90 (noventa) dias no caso de aposentadoria especial, para fazer a comprovação.

§3º - Estão excluídos dessa garantia os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para as duas últimas hipóteses é necessário a assistência do Sindicato.

CLÁUSULA 38ª - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA

Será paga ao empregador, por ocasião de rescisão contratual com aposentadoria, por tempo de serviço, idade ou especial, em virtude de demissão voluntária, ou dispensa sem justa causa, uma indenização correspondente a 01 (um) salário nominal vigente a época da rescisão contratual, para cada 05 (cinco) anos de serviços contínuos e dedicados a mesma empresa, ou Grupo Empresarial, limitada a 04 (quatro) salários nominais.

§1º - Na vigência desta Convenção Coletiva, ficam garantidos aos empregados que em 30/09/1996 preenchiam nessa data as condições abaixo, os seguintes critérios de indenização:

- a) Empregados com mais de 25 (vinte e cinco) anos e 1 (um) dia de serviços contínuos e

dedicados à mesma empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória, correspondente a 08 (oito) salários nominais vigentes à época do pagamento;

b) Entre 20 (vinte) anos e 1 (um) dia e 25 (vinte e cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à mesma empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória correspondente a 07 (sete) salários nominais vigentes à época do pagamento.

c) Entre 15 (quinze) anos e 1 (um) dia e 20 (vinte) anos de serviços contínuos e dedicados à mesma empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória, correspondente a 05 (cinco) salários nominais vigentes à época do pagamento;

d) Entre 10 (dez) anos e 1 (um) dia e 15 (quinze) anos de serviços contínuos e dedicados à mesma empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória, correspondente a 04 (quatro) salários nominais vigentes à época do pagamento;

e) Aos empregados que tenham entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos de serviços contínuos e dedicados à mesma empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória, correspondente a 02 (dois) salários nominais vigentes à época do pagamento, podendo evoluir até 04 (quatro) salários nominais, na forma do “caput” desta cláusula, se mantiverem na mesma empresa ou grupo empresarial.

§2º - Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham Plano Previdência Privada, na forma dos incisos seguintes:

I – EMPREGADOS COM DIREITO AO BENEFÍCIO ESTABELECIDO PELO PLANO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA:

O empregado que, pelo cálculo atuarial do programa (valor presente dos benefícios a serem concedidos vitaliciamente), na data de sua aposentadoria, tenha assegurado o direito ao benefício estabelecido pelo Plano de Complementação de Aposentadoria, nas condições e datas previstas no plano, em valor igual ou superior ao da Indenização por Aposentadoria, não fará jus à indenização por aposentadoria prevista nesta cláusula. Caso o valor atuarial do benefício de Complementação de Aposentadoria, na forma acima, seja inferior ao da indenização por Aposentadoria, prevista nesta cláusula, o empregado fará jus à diferença, que poderá ser paga, a critério da empresa, por meio do Plano de Complementação de Aposentadoria, juntamente com as verbas rescisórias, nas condições e data fixada pela cláusula.

II- EMPREGADO QUE NÃO IMPLEMENTAR AS CONDIÇÕES PARA ADQUIRIR O DIREITO AO BENEFÍCIO ESTABELECIDO PELO PLANO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA:

O empregado que, pelo cálculo atuarial do programa (valor presente dos benefícios a serem concedidos vitaliciamente), na data de sua aposentadoria, não tenha direito ao benefício estabelecido pelo Plano de Complementação de Aposentadoria, fará jus ao recebimento da Indenização por Aposentadoria, nas condições e critérios estabelecidos nesta cláusula. A referida indenização, a critério da empresa, poderá ser paga com recursos do próprio Plano de Complementação de Aposentadoria, instituído pela empresa, nas condições e data previstas na cláusula.

§3º - Ao empregado que for dispensado, atendidas as regras estabelecidas nesta cláusula, fica assegurado o direito ao recebimento desta indenização, desde que, no prazo máximo de 90 (noventa) dias de homologação, o empregado apresente a empresa o protocolo do pedido para concessão da aposentadoria. Quando da efetiva comprovação, através do documento denominado “Carta de Concessão/Memória de Cálculo”, emitido pelo INSS, lhe será paga a indenização com base no tempo e salário nominal da data do seu desligamento.

CLÁUSULA 39ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a sua família um auxílio equivalente a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

§1º - O valor estabelecido no caput desta cláusula, será revisto anualmente, por ocasião da renovação da presente Convenção Coletiva.

§2º - O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser substituído por seguro contratado pela empresa.

CLÁUSULA 40ª - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ OU ÓBITO

Na ocorrência de óbito do empregado ou de sua aposentadoria por invalidez, a empresa pagará ao empregado ou a seus dependentes, conforme o caso, independentemente do tempo de serviço, uma indenização nas seguintes condições:

- a) cinco salários nominais aos dependentes no caso de óbito, ou ao próprio empregado no caso de invalidez permanente, atestada pela previdência social.
- b) dez salários nominais, não cumulativos com a letra "A" a ser pagos aos dependentes, por óbito ou ao próprio empregado no caso de invalidez permanente, resultantes de acidente do trabalho definido de acordo com a legislação específica e atestado pela previdência social.

§1º - Na hipótese de invalidez permanente, a referida indenização será paga por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, e não poderá ser cumulativa com a indenização prevista na Cláusula 38ª.- INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA, desde que referida rescisão seja homologada pelo Sindicato da respectiva base territorial.

§2º - As indenizações previstas nesta cláusula, poderão ser cobertas, por seguro contratado pela empresa, desde que preservadas as mesmas condições aqui estabelecidas e desde que especificamente contratado para esta finalidade.

§3º - Caso haja cancelamento da aposentadoria por invalidez a empresa se compromete a readmitir o empregado, porém, o valor a ele pago pela empresa, na forma das letras "a" e "b" supracitadas, não mais será devido por força de novo contrato de trabalho, oriundo da readmissão.

CLÁUSULA 41ª - ELEIÇÕES DAS CIPAS

As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato aos seus empregados, através de edital a ser afixado em quadro de avisos.

O Edital deverá explicitar o local e o prazo para inscrições que ocorrerá do 20º.(vigésimo) ao 10º.(décimo) dia em termos regressivos à eleição.

Os processos de votação e apuração serão acompanhados pelo vice-presidente da CIPA, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa, bem como de representante sindical previamente credenciado junto a empresa.

A empresa deverá enviar ao órgão regional do Ministério do Trabalho, cópia da ata da eleição e posse dos membros da CIPA, do calendário das reuniões, assim como a ficha de informações SSMT.

A empresa deverá fornecer à CIPA as informações necessárias ao cumprimento de suas atribuições.

Parágrafo Único – “A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional com 30 (trinta) dias de antecedência, a programação e data de realização da

SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho”.

CLÁUSULA 42ª - DIREITO DE RECUSA AO TRAB. P/ RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando o empregado, no exercício de suas funções, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco pela falta de medidas adequadas de proteção no local de trabalho, poderá após a comunicação do fato ao seu superior imediato, suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho).

O setor de Segurança, Higiene, e Medicina do Trabalho, através de seu responsável, será acionado pelo supervisor a fim de investigar eventuais condições inseguras, emitindo o seu parecer.

O retorno às operações se dará após a liberação pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho ou na ausência deste pelo responsável pela Segurança na empresa.

Parágrafo Único – O empregado que, baseado nas condições acima estabelecidas, exercer o seu direito de recusa e desde que procedente, não poderá sofrer sanções disciplinares, por parte da empresa, decorrentes deste fato.

CLÁUSULA 43ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

Serão fornecidos, gratuitamente, uniformes, fardamentos, macacões, capas de chuva e calçados de segurança aos empregados sempre que as empresas exigirem a sua utilização, ficando esclarecido, no entanto, que os macacões serão fornecidos gratuitamente sempre que, em razão do exercício da função, houver risco de dano a vestimenta do trabalhador, bem como as capas de chuva serão fornecidas, gratuitamente, na hipótese do trabalho ser exercido sob intempéries. Serão também fornecidos, gratuitamente, os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) de uso obrigatório previstos em Lei ou exigidos pelas empresas, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança, graduados de acordo com receita médica, se for o caso.

Parágrafo Único – Sempre que as empresas contratarem mão de obra de terceiros, obrigam-se a exigir da contratada o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPIs) nas funções em que seja o seu uso obrigatório, bem como adotar as medidas de segurança no trabalho que sejam aplicadas aos seus empregados.

CLÁUSULA 44ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas adotarão medidas de proteção em relação às condições de higiene e segurança dos trabalhadores:

- a) para os novos empregados, a empresa promoverá treinamento para correta utilização dos EPIs necessários ao exercício de suas atribuições, até o quinto dia de trabalho. Periodicamente, a empresa procederá retreinamento de todos os empregados para utilização e uso adequados destes EPIs.
- b) o médico, o engenheiro do trabalho ou o responsável pelo departamento de segurança da empresa, opinará sobre o EPI a ser utilizado pelo empregado:
- c) Os treinamentos contra incêndio, serão ministrados periodicamente, durante a jornada de trabalho, exceto para os empregados que trabalham em regime de turnos, quando esse treinamento poderá ser realizado fora da jornada normal.

CLÁUSULA 45ª - AMBULATÓRIO MÉDICO

As empresas deverão manter local adequado para atendimentos ambulatoriais de emergência, materiais de primeiros socorros, assim como veículo disponível, preferencialmente ambulância, para transporte nos horários de trabalho e pessoal habilitado

de acordo com a NR-4.

O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, desde que solicitado pelo empregado, lhe será informado observados os preceitos da ética médica.

Os empregados das empresas que possuem assistência médica própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço, colaborando para sua eficiência.

CLÁUSULA 46ª - ALIMENTAÇÃO

As empresas se comprometem a oferecer alimentação, direta ou indiretamente, aos seus empregados lotados em suas unidades industriais e que cumpram jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas.

§1º - Para os empregados que assim preferirem, as empresas se comprometem a oferecer condições para aquecimento de suas respectivas refeições.

§2º - Fica facultado às empresas o estabelecimento, a seu critério, de participação dos empregados com até 20% (vinte por cento), na média, do valor do benefício.

CLÁUSULA 47ª - ÁGUA POTÁVEL

As empresas obrigam-se a realizar exames de potabilidade da água a cada 3 (três) meses, permanecendo o resultado do exame na empresa, à disposição dos empregados interessados.

CLÁUSULA 48ª - AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas promoverão treinamento para que seus funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

CLÁUSULA 49ª - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna durante 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 serem criados problemas à produção da empresa.

CLÁUSULA 50ª - ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL

O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar, que tomará ciência do assunto que o trouxe à empresa e dará resposta no menor tempo hábil.

CLÁUSULA 51ª - DIRIGENTE SINDICAL

Poderão ausentar-se por até 5(cinco) dias por mês, não cumulativos, sem prejuízo da remuneração, até 5 (cinco) dirigentes sindicais que trabalhem na mesma empresa, não afastados de suas funções, desde que a empresa seja avisada, por escrito, pelo sindicato no

mínimo 24 (vinte e quatro) horas antes da ocorrência da ausência, com exceção dos dirigentes sindicais que atuam em turnos de revezamento, quando o prazo mínimo, será de 48 (quarenta e oito) horas, exceto nos casos em que houver acordo específico entre as partes.

§1º- Nas empresas onde trabalhem mais de 5 (cinco) dirigentes sindicais, não afastados de suas funções, terão os sindicatos como opção ao estabelecimento no “caput” desta cláusula 25 (vinte e cinco) dias por mês, a seu critério e não cumulativos, para o afastamento de seus dirigentes, desde que cada dirigente não ultrapasse a 8 (oito) dias de ausência do mês.

§2º- Poderão ainda, os dirigentes sindicais se ausentarem por até 30 (trinta) dias por ano, sem remuneração. Esse período de afastamento, não será considerado como falta do empregado para efeito do direito de gozo de férias na forma do artigo 130 da CLT.

CLÁUSULA 52ª - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado aos Sindicatos indicarem até 01 (um) dirigente sindical, nas empresas com até 100 (cem) empregados e até 02 (dois), nas demais, e que estejam no pleno exercício de suas funções na empresa, por base territorial, que permanecerão afastados de suas atividades profissionais, por período coincidente com seu efetivo mandato, exceto nos casos em que houver acordo específico entre as partes.

§1º- O Sindicato dos Trabalhadores formalizará junto ao Sindicato Patronal os nomes e respectivas empresas dos empregados acima indicados, mediante o que o Sindicato Patronal oficiará a empresa para a liberação dos mesmos;

§2º- A Federação dos Trabalhadores, utilizando-se dos mesmos critérios previstos para os Sindicatos dos Trabalhadores, poderá solicitar o afastamento de 1 (um) dirigente sindical, a nível estadual, que esteja em pleno exercício de suas funções profissionais, por período não excedente do efetivo mandato. O atendimento a esta solicitação se fará através do Sindicato Patronal.

§3º- O dirigente indicado somente poderá ser substituído no decorrer de seu mandato, desde que a empresa seja pré-avisada por escrito, com 60(sessenta) dias de antecedência.

§4º- Durante o referido período, as respectivas empresas responderão pelo pagamento dos salários dos dirigentes afastados.

CLÁUSULA 53ª - REPRESENTANTE SINDICAL

Nas empresas em que não houver empregado que seja dirigente sindical da categoria da base territorial, os empregados de cada empresa elegerão, entre si, em eleição específica, um representante com mandato de no máximo 12 (doze meses), ao qual ficará assegurada, durante esse período, estabilidade provisória no emprego, exceto nos casos de pedido de demissão, acordo ou dispensa por justa causa. O mandato do representante sindical deverá coincidir com o prazo de vigência deste acordo.

Parágrafo Único – Será admitida uma única reeleição, observadas as demais condições previstas no “caput” desta cláusula.

CLÁUSULA 54ª - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão, desde que solicitadas pela entidade sindical, a utilização do quadro de avisos para afixação de ofícios de interesse da categoria. Essa permissão está condicionada à aprovação do texto pela direção da empresa e deverá ser afixada até 24 (vinte e quatro) horas após o seu recebimento.

CLÁUSULA 55ª - GUIAS DO INSS/FGTS

AS empresas enviarão ao Sindicato representativo da categoria profissional, até o dia 10 de cada mês, cópias das guias de recolhimento do INSS e do FGTS.

CLÁUSULA 56ª - PAGAMENTO DE MENSALIDADES AO SINDICATO

As empresas deverão reverter o valor relativo às mensalidades dos Sindicatos até o 1º (primeiro) dia útil de cada mês. O descumprimento desta cláusula acarretará para as empresas multa de 2% (dois por cento) ao mês e a correção do valor pela variação “pró-rata” da UFIR entre este prazo e o dia do efetivo pagamento, a favor do Sindicato, ressalvado acordo entre as partes, independentemente das penalidades previstas na legislação penal.

CLÁUSULA 57ª - UFIR

Na hipótese de extinção da UFIR, utilizada neste instrumento como referencial de atualização monetária das multas, será aplicado o índice oficial que a substitua.

CLÁUSULA 58ª - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO

Fica estipulada uma multa de 2% (dois por cento) do piso salarial vigente no mês da infração, por empregado atingido pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, que não possuam penalidade específica.

§1º- A multa será devida se o infrator deixar de sanar dentro do prazo de 15 (quinze) dias, que lhe será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada.

§2º- Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao empregado, ou à Entidade Sindical, quando esta for a prejudicada.

CLÁUSULA 59ª - DIA DO PAPELEIRO

O dia 20 (vinte) de setembro, data de fundação do SEPACO, é considerado como o “Dia do Papeleiro” sem acarretar, contudo, quaisquer ônus ou obrigações às empresas.

CLÁUSULA 60ª - TERMOS DE ADITAMENTO

Durante o prazo de vigência estabelecido na cláusula 1ª. Desta Convenção Coletiva, os entendimentos que vierem a ser celebrados entre as partes, passarão a integrar o presente instrumento, por meio de termos de aditamento.

CLÁUSULA 61ª - ANISTIA DE PUNIÇÕES

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 01 (um) ano, bem como, as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 02 (dois) anos das efetivas ocorrências, desde que o empregado não cometa infrações nestes mesmos períodos e que o contrato de trabalho esteja em vigor, salvo decisão judicial.

CLÁUSULA 62ª - ATESTADOS MÉDICOS E URGÊNCIAS ODONTOLÓGICAS

Serão reconhecidos os atestados médicos e urgências odontológicas passados pelos profissionais do SEPACO e/ou do sindicato da base territorial, desde que este último tenha convênio com o INSS, SEPACO, ou SUS.

Parágrafo Único – Serão também reconhecidos atestados de médicos empregados ou conveniados do Sindicato da base territorial, desde que este não mantenha convênio com o INSS, SEPACO, ou SUS.

CLÁUSULA 63ª - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS

As empresas empregadoras sediadas nas bases territoriais das entidades sindicais, que integram a presente convenção, deverão recolher em favor da Federação dos Trabalhadores nas Industrias de Papel, Papelão e Cortiça de São Paulo, exceto no caso do Sindicato dos

Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de São Paulo (para o qual a contribuição será efetuada diretamente), às suas expensas, a importância de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado, que se destinarão a sua colônia de férias, para uso de todos os trabalhadores da categoria profissional.

Parágrafo Único – Os recolhimentos das importâncias referidas serão feitos através de depósitos em conta bancária a ser indicada, conforme guia que serão encaminhadas pela Entidade Sindical beneficiária, até o dia 30.11.2006.

CLÁUSULA 64ª ABORTO

As empresas comprometem-se a assegurar garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes que tiverem de se submeter a aborto, pelo prazo de 90 dias contado do respectivo retorno ao trabalho.

CLÁUSULA 65ª CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

As empresas deverão viabilizar, direta ou indiretamente, convênios com farmácias e óticas para a aquisição, mediante a apresentação da respectiva receita médica, de medicamentos e óculos de grau, tanto para seus empregados quanto para seus dependentes legais.

CLÁUSULA 66ª CESTA DE MATERIAL ESCOLAR

As empresas concederão, até o final de janeiro de 2007, cestas de materiais escolares para atendimento das necessidades dos filhos de seus empregados e dependentes legais, comprovadamente matriculados em escolas de Ensino Fundamental (1ª a 8ª séries), compostas de materiais escolares básicos e genéricos, tais como réguas, cadernos, lápis, borrachas e outros, não estando compreendidos nesta concessão livros didáticos específicos de cada escola.

CLÁUSULA 67ª - AUTORIZAÇÃO

As entidades Sindicais mencionadas para firmarem a presente convenção obtiveram autorização dos seus respectivos representados, na forma constante das atas relativas as Assembléias Gerais, devidamente convocadas e realizadas para esse fim.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 26 (vinte e seis) vias de igual teor, sendo uma para cada parte signatária e 06 (seis) para depósito e arquivamento na Delegacia Regional do Trabalho, na forma dos artigos 611, § 1º e 614 todos da CLT.

São Paulo, 14 de novembro de 2006.