I - DA VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E DATA BASE

CLÁUSULA 1 - VIGÊNCIA

As cláusulas aqui ajustadas terão vigência de **24 (vinte e quatro)** meses, ou seja, de **1°/10/22 a 30/9/24, com exceção das cláusulas 2, 3, 4, 5, 41, 42 e 43 que terão vigência de 12 (doze) meses, portanto, de 1°/10/22 a 30/9/2023** e abrangem a todos os empregados das indústrias de papel e celulose no Estado de São Paulo, representados pelos sindicatos signatários desta Convenção.

II - DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 2 - REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva será concedido um reajuste salarial equivalente a **7,19%** (sete vírgula dezenove por cento), **sobre os salários praticados em 30 de setembro de 2022.**

CLÁUSULA 3 - ABONO EXTRAORDINÁRIO

Aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, celebrada dentro dos princípios da livre negociação, será pago, excepcionalmente neste ano de **2022**, um abono indenizatório no valor de **R$ 2.500** (Dois mil e quinhentos reais), independentemente dos respectivos salários, devendo ocorrer o pagamento até o dia **31 de dezembro de 2022**, exceto nos casos nos quais houver acordo formal entre a empresa e o respectivo sindicato de trabalhadores.

§1° Farão jus a este abono todos os empregados admitidos até **30/9/22, desde que não estejam afastados do trabalho há mais de 12 meses.**

§2° Por ser extraordinário, o presente abono não se incorporará ao salário e nem integrará a remuneração para todos os efeitos legais, inclusive nos termos do inciso VII, da alínea "e" do §9° do art. 28 da Lei 8.212/91, incluído pela Lei 9.711/98.

CLÁUSULA 4 - PISO SALARIAL

Fica estipulado um Piso Salarial para todos os integrantes da categoria profissional do "Papel e Celulose" de **R$ 2.250,60 (**dois mil duzentos e cinquenta reais e sessenta centavos**)** por mês ou R**$ 10,23** (dez reais e vinte e três centavos) por hora.

§1°. Buscando viabilizar a criação de novos postos de trabalho para a realização de serviços, atualmente, terceirizados, as empresas poderão negociar, com o respectivo sindicato de trabalhadores de sua base territorial, condições salariais diferentes das estabelecidas no "caput" desta cláusula.

§2°. As condições que vierem a ser estabelecidas pelas partes, conforme previsto no §1° acima, não poderão ser aplicadas na contratação de novos trabalhadores em substituição àqueles que tiverem sido contratados com o Piso Salarial da categoria, previsto no "caput" desta cláusula, ou que já recebam valores superiores a ele.

§3°. Os salários dos jovens aprendizes, durante o aprendizado, serão os seguintes:

a) metade do valor correspondente ao piso da categoria, enquanto estiver realizando o curso;

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

c) Assegura-se, em qualquer hipótese, o pagamento do *salário-mínimo-hora*, na forma do §2° do art. 428, da CLT, valendo o que for maior.

CLÁUSULA 5 - CESTA DE ALIMENTOS

As empresas concederão, **mensalmente,** aos seus empregados cestas de alimentos ou o equivalente "vale-compra" em papel ou cartão magnético, de, no mínimo, **R$ 400** (Quatrocentos reais), ficando ajustado que as empresas que já pratiquem valores superiores a esse mínimo não poderão reduzi-los. As empresas deverão assegurar, ainda, que este benefício será reajustado nas condições aqui estabelecidas, mantendo-se a mesma diferença em reais em relação ao valor anteriormente praticado.

§1° - Fica facultado às empresas o estabelecimento, a seu critério, de participação dos empregados com **10% (dez por cento)**, no máximo, do valor do benefício.

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

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

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

III - DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

CLÁUSULA 6 - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

§1° - Para a apuração da jornada semanal será utilizado o quociente do número total de horas trabalhadas, por empregado, pelo número de semanas do respectivo ano, incluindo neste as faltas justificadas e abonadas.

§2° - 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 (duzentas e vinte) horas.

CLÁUSULA 7 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Desde que não ultrapasse a jornada média semanal de 40 (quarenta) horas, fica facultado às empresas firmarem com seus empregados acordos 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 8 - TURNO DE 6 HORAS-CONVERSÃO DE 220 HORAS POR 180 HORAS

O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento terá duração de seis horas diárias, na forma do inciso XIV do art. 7º da CF/88, salvo negociação coletiva. É facultada às empresas a adoção de um dos seguintes critérios para o cálculo dos salários dos empregados sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento de 6 (seis) horas diárias:

a) conversão do valor do salário-hora normal, que tem como base de cálculo atual 220 (duzentas 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 9 - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Fica assegurado às empresas o direito de firmarem com seus empregados, devidamente assistidos pelo respectivo sindicato da base territorial, após aprovação em assembleia, acordos para redução do intervalo de repouso e alimentação, para, no mínimo, 30 minutos, nos termos da legislação vigente, notadamente, o **§3º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria nº. 1.095/2010**, do Ministério do Trabalho e Emprego e do **art. 611-A, da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/17.**

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

CLÁUSULA 10 - MARCAÇÃO DE PONTO

Tendo em vista a grande quantidade de empregados sujeitos à marcação de ponto, ajustam as partes – para atendimento ao disposto no art. 4° da CLT – 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 11 – SISTEMAS DE REGISTRO DE PONTO

As partes decidem que os Sistemas Alternativos de Controle de Jornada de Trabalho, atualmente, adotados pelas empresas, deverão ser mantidos sem qualquer alteração, atendendo, assim, ao estabelecido na Portaria 671, de 10/2/2022, do Ministério do Trabalho e Emprego e terão as condições adiante especificadas.

§1°. Os sistemas acima mencionados não admitirão:

I – restrições à marcação de ponto;

II – marcação automática de ponto;

III – exigência de autorização prévia para a marcação de sobrejornada;

IV – alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§2°. Os sistemas Eletrônicos de Controle de Jornada adotados pelas empresas deverão:

I – estar disponíveis nos locais de trabalho;

II – permitir a identificação do empregador e do empregado;

III - possibilitar à Fiscalização do Trabalho, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA 12 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, excetuadas as decorrentes do regime de compensação, serão remuneradas com o adicional de **80% (oitenta por cento)** em relação ao valor da hora normal, excetuando-se as trabalhadas em domingos e feriados.

§1° - As horas extraordinárias necessárias à complementação da jornada diária nos turnos de revezamento, consideradas contratuais, serão remuneradas conforme acordo estabelecido entre as partes.

§2°. - As horas extraordinárias decorrentes de treinamento obrigatório dos empregados serão remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento)** em relação à hora normal de trabalho, com exceção daquelas realizadas em descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA 13 - 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", será remunerada como hora extraordinária.

IV - DAS CLÁUSULAS DE REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA 14 - 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 1° (primeiro) pagamento posterior a essa concessão.

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

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

§2 ° - Com exceção das empresas que efetuem 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 pagamento 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 15 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas deverão, obrigatoriamente, fornecer aos seus empregados comprovantes de pagamento individual e confidencial ou colocar à sua disposição tais informações através de meio eletrônico, 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, 13° 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, na forma do art. 462, da CLT: seguros de vida em grupo, alimentação, convênios com supermercados, transporte, planos ou convênios médico-odontológicos, desde que aprovados na forma do §1° da cláusula 39 – ASSISTÊNCIA MÉDICA, grêmios esportivos e empréstimos, quando os respectivos descontos forem autorizados pelos próprios empregados, por escrito ou por qualquer meio eletrônico.

CLÁUSULA 16 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO

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

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

b) a substituição ocorra por um período igual ou superior a **5 (cinco)** dias consecutivos, devendo o pagamento ser efetuado, no entanto, a partir do 1° (primeiro) dia da referida substituição.

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

§2° - Excetuam-se da efetivação prevista no §1° desta cláusula os casos de afastamento por doença, maternidade, acidente do trabalho, cobertura de férias e treinamento.

§3° - O período de gozo de férias, caso o substituto volte a exercer a função do substituído, após o seu retorno, será considerado como contagem do tempo de substituição, para os fins do §1° desta cláusula.

CLÁUSULA 17 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13° SALÁRIO

Aos empregados afastados do serviço, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será paga, a título de complementação de 13° salário, exclusivamente durante o primeiro ano de afastamento, 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 deverá 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 início da complementação e durante a vigência do presente acordo;

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

CLÁUSULA 18 - ADIANTAMENTO DO 13°. SALÁRIO

As empresas procederão ao pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13° salário, nos termos previstos na Lei 4.749/65, até o dia 30 de junho de cada ano, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário daquele mês, desde que a solicitação do empregado ocorra até o dia **15 de junho** do respectivo ano.

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

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

CLÁUSULA 19- 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 repousos ou folgas ou dias previamente compensados.

§1° - 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 receberem 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, previsto 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.

§6º - Fica assegurada aos empregados garantia de emprego ou salário nos 30 dias após o retorno das férias, exceto se por justa causa, ficando ajustado que se as férias forem parceladas essa garantia será contada após tão somente o último período de gozo delas.

V - DOS CONTRATOS DE TRABALHO – PRÉ E PÓS-ADMISSÃO

CLÁUSULA 20 - TESTE ADMISSIONAL

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

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 21 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Nos casos de abertura de processos seletivos, para o preenchimento de vagas, 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 22 - 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 de experiência o empregado readmitido na mesma função anteriormente exercida, desde que a readmissão ocorra no período de até 365 dias, contados da data do desligamento.

CLÁUSULA 23 - 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.

§1º - Caberá ao empregado promovido ou classificado a entrega da sua carteira de trabalho ao departamento de pessoal da empresa em, no máximo, 90 dias, a partir da data desse evento.

§2º - O contido no "caput" desta cláusula será considerado atendido com a utilização de recursos de informática, na forma da Portaria n.º 628, de 10/8/2000, do M.T.E.

CLÁUSULA 24 – TRABALHADORES NÃO ORGANIZADOS EM SINDICATOS

Os trabalhadores nas Indústrias de Papel, Celulose e Pasta de Madeira para Papel, no Estado de São Paulo ainda não organizados em sindicatos da categoria serão representados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo.

CLÁUSULA 25 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- Por falecimento:

- até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento do sogro ou sogra, irmão ou irmã e avô ou avó;

- até 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, pais e filhos.

- Por internação hospitalar:

- até 2 (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.

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

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

- Para acompanhamento a consultas médicas:

- pelo número de horas necessárias, em até 2 (dois) dias úteis por ano, para acompanhamento a consultas médicas de filho menor ou incapaz.

Parágrafo único: Ao empregado viúvo ou separado judicialmente e que detenha a guarda legal de filhos, fica, igualmente, assegurado este benefício.

- Para casamento:

- até 3 (três) dias úteis consecutivos, independentemente das folgas ou dia de repouso, contados a partir da data do evento;

- até 1 (um) dia no caso de casamento de filhos, desde que, a data do evento seja coincidente com a jornada de trabalho.

- Doação de sangue:

- Doação de sangue: 1 (um) dia a cada 3 (três) meses de trabalho, devidamente comprovada.

- Extravio de documentos:

- até 1 (um) dia, em data a ser fixada de comum acordo com a empresa, para obtenção de 2as 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.

CLÁUSULA 26 - 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 este 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 3 (três) dias úteis 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 27 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

Sempre que, em razão do exercício da função, houver risco de dano à vestimenta do trabalhador ou na hipótese de trabalho exercido sob intempéries serão fornecidos, gratuitamente, uniformes, fardamentos, macacões, capas de chuva e calçados de segurança aos empregados.

§1° - Serão também fornecidos, gratuitamente, os EPI (Equipamentos de Proteção Individual) de uso obrigatório previsto em Lei ou exigido pelas empresas, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança, sendo estes últimos graduados de acordo com receita médica, se for o caso.

§2° - Sempre que as empresas contratarem mão-de-obra de terceiros obrigam-se a exigir da contratada o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) nas funções em que seja obrigatório o seu uso, bem como adotar as medidas de segurança no trabalho que sejam aplicadas aos seus empregados.

CLÁUSULA 28 - 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 EPI 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 adequado destes EPI;

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 trabalhem em regime de turnos, quando este treinamento poderá ser realizado fora da jornada normal.

CLÁUSULA 29 - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando o empregado, no exercício de suas funções, entender que sua vida ou integridade física se encontre em risco grave ou iminente, por 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, na pessoa de seu responsável, será acionado pelo supervisor, a fim de investigar eventuais condições inseguras e emitir 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 30 - AMBULATÓRIO MÉDICO

As empresas deverão manter local adequado para atendimentos ambulatoriais de emergência e 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, podendo tais ambulâncias ser contratadas de terceiros, prestadores de serviços.

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 possuam assistência médica, própria ou contratada, poderão encaminhar, ao setor competente da empresa, as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

CLÁUSULA 31 - 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. Obrigam-se, ainda, a fornecer aos seus empregados bebedouros com jato d'água inclinado ou copos descartáveis.

CLÁUSULA 32 - AUTOMAÇÃO

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

CLÁUSULA 33 – INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

As interrupções do trabalho - *por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou de força maior* - não poderão ser descontadas de seus empregados ou compensadas, posteriormente, salvo acordo específico entre as partes.

CLÁUSULA 34 - ALIMENTAÇÃO

As empresas se comprometem a fornecer 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 o 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 10% (dez por cento)**, na média, do valor do benefício.

CLÁUSULA 35 - ANISTIA DE PUNIÇÕES

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 1 (um) ano, bem como as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 2 (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 36 - ATESTADOS MÉDICOS, DECLARAÇÕES DE COMPARECIMENTO E URGÊNCIAS ODONTOLÓGICAS

Serão reconhecidos os atestados médicos, declarações de comparecimento de empregadas, que sejam mães de filhos menores de idade, 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.

§1º. Serão também reconhecidos atestados e/ou declarações de comparecimento de empregadas, que sejam mães de filhos menores de idade, lavrados por médicos empregados ou conveniados do Sindicato da base territorial, ainda que este não mantenha convênio com o INSS, SEPACO ou SUS.

§2º - A comunicação do afastamento do empregado a seu empregador deverá ocorrer em até **48 horas** após o início do seu afastamento, podendo tal comunicação se dar por intermédio de parentes e/ou pessoas reconhecidamente próximas ao trabalhador, por meio físico ou eletrônico, por canais de comunicação criados e/ou disponibilizados pelas empresas.

§3º - Após o retorno do empregado será entregue ao empregador o atestado médico que deu origem ao afastamento

CLÁUSULA 37 - 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 o erro 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 38 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As empresas comprometem-se a providenciar a colocação de mecanismos de proteção em todas as máquinas e equipamentos industriais, de acordo com o que determina a legislação.

As máquinas que operem em movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre seus riscos, bem como sobre as ações necessárias para preveni-los, em local e dimensões visíveis.

Todos os trabalhadores deverão ser submetidos a treinamentos, tanto práticos quanto teóricos, especificos para as máquinas ou equipamentos, nos quais irão trabalhar.

Parágrafo único: As empresas se comprometem a cumprir todas as normas sobre saúde e segurança no trabalho, inclusive, o estabelecido na P**ortaria SEPRT 6.730 de 9/3/2022.**

VI - DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS SEM REMUNERAÇÃO DIRETA AOS EMPREGADOS

CLÁUSULA 39 - 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, dependentes e menores aprendizes, preferencialmente através do SEPACO, preservando-se seus padrões de atendimento, nos termos da legislação vigente.

Fica, ainda, ajustado, que o empregado afastado por doença ou acidente do trabalho percebendo benefício previdenciário será mantido no Plano de Assistência Médica da empresa durante o afastamento.

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

§2° - As empregadas poderão incluir seus respectivos maridos como dependentes desde que atestados pela Previdência Social, **bem como são incluídas nesta cláusula, a partir do início de sua vigência, ou seja, 1/10/14, as relações homoafetivas, desde que devidamente comprovadas.**

CLÁUSULA 40 – EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

As empresas comprometem-se a não fazer restrições na contratação de **empregados com deficiência** para funções compatíveis com suas respectivas deficiências, adotando, para tanto, no mínimo, os critérios e condições estabelecidos nas leis 7.853/89 e 8.213/91 e nos Decretos 3.298/99, 5.296/04 e 6.949/09.

VII - DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS COM PAGAMENTO DIRETO AOS EMPREGADOS SEM NATUREZA SALARIAL

CLÁUSULA 41 - CRECHES

Fica facultado às empresas manterem creches próprias, ou convênios na forma estipulada por Lei, ou reembolsarem, mensalmente, os valores despendidos para guarda, vigilância e assistência aos filhos, limitados a **R$ 755** (Setecentos e cinquenta e cinco reais), por filho:

a) às empregadas com filhos de 0 (zero) a 72 (setenta e dois) meses de idade;

b) ao empregado viúvo ou separado judicialmente e que detenha a guarda legal de filhos de 0 (zero) a 72 (setenta e dois) meses de idade.

Parágrafo Único - O pagamento do reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas ou, a critério da empresa, por declaração de quitação, mensal ou anual, da empregada ou dos previstos no item "b" acima.

CLÁUSULA 42 - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

As empresas efetuarão mensalmente os pagamentos aos seus empregados, dos valores despendidos com o tratamento e a educação especializada de filhos excepcionais.

§1° - A comprovação da despesa realizada deverá ser efetuada no mês subsequente ao do pagamento.

§2° - A comprovação da condição de excepcionalidade do filho será exigida pela empresa **apenas uma vez**, por ocasião de sua inclusão como dependente do (a) empregado (a).

§3°. Este reembolso estará limitado, por filho, a **R$ 1.940 (**Hum mil novecentoo e quarenta reais**)**, independentemente, da idade destes filhos.

§4°. Na ausência dos pais, fará jus a este reembolso o empregado que venha a obter a guarda, inclusive nos procedimentos de tutela e adoção autorizadas pelo Poder Judiciário.

§5°. O valor estabelecido nesta cláusula será revisto, anualmente, por ocasião da renovação da presente Convenção Coletiva.

§6°- O pagamento do reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas ou, a critério da empresa, por declaração de quitação, mensal ou anual, da empregada ou dos previstos no §4°, acima.

CLÁUSULA 43 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a sua família um auxílio de **R$ 4.422** (Quatro mil quatrocentos e vinte e dois reais)

CLÁUSULA 44 - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ OU ÓBITO

Na ocorrência de óbito do empregado ou de sua aposentadoria por invalidez**,** a empresa pagará **diretamente** 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 aposentadoria por invalidez, atestada pela carta de concessão de benefício expedida pelo INSS;

b) dez salários nominais, não cumulativos com a letra "a", a ser paga aos dependentes, por óbito, ou ao próprio empregado, no caso de aposentadoria por invalidez**,** resultantes de acidente do trabalho, definido de acordo com a legislação específica e atestado pela carta de concessão de benefício expedida pelo INSS.

§1° - Na hipótese de invalidez a referida indenização será paga por ocasião da rescisão do contrato de trabalho e não poderá ser cumulativa com a indenização prevista na Cláusula **51 - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA**.

§2° - 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" ou "b", supracitadas, não mais será devido por força de novo contrato de trabalho, oriundo da readmissão.

CLÁUSULA 45 – CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

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

CLÁUSULA 46 – CESTA DE MATERIAL ESCOLAR

As empresas concederão, até o final de **janeiro de cada ano,** cestas de materiais escolares para atendimento das necessidades dos filhos de seus empregados e dependentes legais, comprovadamente matriculados em escolas de Ensino Fundamental, compostas de materiais escolares básicos e genéricos, tais como réguas, cadernos, lápis comum, lápis de cera, lápis de cor, borrachas, tesoura sem ponta, papel A-4, cartolinas, tubo de cola, rolo de fita crepe, apontadores e giz de várias cores, não estando compreendidos nesta concessão livros didáticos específicos de cada escola.

Parágrafo Único – O atendimento ao estabelecido nesta cláusula poderá ser feito através da celebração de convênios com estabelecimentos comerciais e papelarias.

VIII - DAS CLÁUSULAS RESCISÓRIAS

CLÁUSULA 47- AVISO PRÉVIO

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

Parágrafo Único - 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.

CLÁUSULA 48 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA EMPREGADOS COM IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 40 ANOS

Para os empregados com idade igual ou superior a 40 anos, nos casos de rescisão sem justa causa ou óbito, além do aviso prévio legal, previsto pela Lei 12.506/11, será paga uma indenização com valor equivalente a 1 (um) dia de salário para cada ano trabalhado na empresa, limitado a 20 (vinte) dias.

§1° - O valor previsto no "caput" desta cláusula, por ter caráter, exclusivamente, indenizatório, não será computado para outros fins legais.

§2° - Quaisquer futuras alterações na legislação que, eventualmente, fixem indenização por idade - quando da concessão do aviso prévio - não se acumularão com o disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA 49 - 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.

c) Não sendo mais obrigatória a homologação da rescisão contratual, a partir de 11/11/17, as empresas se comprometem a enviar ao Sindicato da respectiva base, em até 48 horas após a quitação, uma cópia do TRCT e a carteira de sócio do Sindicato do empregado desligado, seja por dispensa seja por pedido de demissão, comprometendo-se o Sindicato a receber e a guardar os TRCT e as informações neles contidas, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

CLÁUSULA 50 - CARTA-AVISO DISPENSA POR JUSTA CAUSA

É assegurada, 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 51 - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA

Será paga ao empregado, por ocasião da rescisão contratual com aposentadoria, seja por tempo de serviço, seja por idade ou especial, ou, ainda, em virtude de demissão voluntária ou dispensa sem justa causa, **uma indenização** correspondente a **1 (um) salário nominal,** vigente a época da rescisão contratual, para cada 5 (cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à mesma empresa ou Grupo Empresarial, **limitada a 4 (quatro) salários nominais**.

§1° - Na vigência desta Convenção Coletiva ficam garantidos os abaixo enumerados critérios de indenização aos empregados que, em 30/9/1996, preenchiam as seguintes condições:

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 **8 (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 **7 (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 **5 (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 **4 (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 **2 (dois) salários nominais,** vigentes à época do pagamento, podendo evoluir **até 4 (quatro) salários nominais**, na forma do "caput" desta cláusula, **se se mantiverem na mesma empresa ou grupo empresarial.**

§2° - Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham Planos de 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 fixadas 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 datas previstas na cláusula.

§3° - 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 da quitação do contrato, o empregado apresente à 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.

§4°. - Qualquer que seja a hipótese de comparação, dentre as acima enumeradas, serão sempre considerados, para tanto, exclusivamente, os depósitos efetuados pela empresa e, nunca, os integralizados pelo empregado.

§5° - O pagamento da indenização prevista nesta cláusula exclui o benefício previsto na cláusula 57 – Garantia ao Empregado no Período Pré-Aposentadoria.

IX - DAS GARANTIAS DE EMPREGO OU SALÁRIO E DAS CLÁUSULAS PREVIDENCIÁRIAS

CLÁUSULA 52- GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR DOENÇA.

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

§1°. Caso haja a dispensa do empregado durante o período de garantia supracitado, o cálculo das verbas rescisórias deverá incluir a projeção do tempo faltante em férias, décimo terceiro salário e FGTS.

§2°. Estão excluídos desta garantia os casos de contratos por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão, aviso prévio e acordo entre as partes.

CLÁUSULA 53 - 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 6° (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 que, nos termos da lei, adotarem crianças na faixa etária de 0 (zero) a 96 (noventa e seis) meses de idade, farão jus à licença remunerada de até 120 dias;

f) as empresas garantirão função compatível à empregada gestante, de acordo com recomendação médica.

CLÁUSULA 54 - ABORTO

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

CLÁUSULA 55 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço, percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e 180º (centésimo octogésimo) 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 56 - 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 preencher 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 há mais de 12 (doze) meses.

CLÁUSULA 57 - 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 ou de 15 anos de trabalho descontínuo na mesma Empresa e/ou Grupo Empresarial, fica assegurado o emprego ou o salário e respectiva projeção dos demais direitos contratuais, a exemplo de férias, 13° salário e FGTS, durante o período de aquisição acima mencionado.

§1° - Para fazer jus ao benefício previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá informar a empresa, por escrito.

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

§3° - O prazo de 90 dias para comprovação da aposentadoria especial será, para o empregado demitido, suspenso até resposta do INSS, desde que sua solicitação à autarquia tenha ocorrido antes da comunicação de seu desligamento.

§4° - Estão excluídos dessa garantia os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes.

§5° - O pagamento da indenização desta cláusula exclui o benefício previsto na cláusula 51 – Indenização por Rescisão com Aposentadoria.

CLÁUSULA 58 - SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a 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 comprovadas, serão abonadas as horas não trabalhadas em virtude de o empregado estar à disposição do Tiro de Guerra.

X - DAS CLÁUSULAS SINDICAIS

CLÁUSULA 59 - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente o acesso às dependências da empresa para sindicalização interna durante três vezes ao ano, limitada a 5 (cinco) dias úteis em cada oportunidade, desde que 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 60 - 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 levou à empresa e dará resposta no menor tempo hábil.

CLÁUSULA 61 - DIRIGENTE SINDICAL

Poderão ausentar-se por até **6 (seis) 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.

§1° - Nas empresas onde trabalhem mais de 5 (cinco) dirigentes sindicais, não afastados de suas funções, terão os sindicatos, como opção ao estabelecido no "caput" desta cláusula, **30 (trinta)** 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 no mês.

§2° - Poderão, ainda, os dirigentes sindicais se ausentar 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.

§3° - Durante o referido período as respectivas empresas responderão pelo pagamento dos **salários dos dirigentes** afastados, bem como de suas férias, acrescidas de 1/3, e do 13° salário **e demais adicionais legais, como se trabalhando estivessem.**

§4° - O não comparecimento será exclusivamente para o cumprimento da função sindical do respectivo empregado eleito.

CLÁUSULA 62 - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado aos Sindicatos indicarem até 1 (um) dirigente sindical nas empresas com até 100 (cem) empregados e até 2 (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.

§1° - 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 deles.

§2° - 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.

§3° - 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.

§4° - Durante o referido período as respectivas empresas responderão pelo pagamento dos **salários dos dirigentes** afastados, bem como de suas férias, acrescidas de 1/3, e do 13° salário **e demais adicionais legais, como se trabalhando estivessem.**

CLÁUSULA 63 - 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 64 - PAGAMENTO DE MENSALIDADES AO SINDICATO

As empresas deverão reverter o valor relativo às mensalidades dos Sindicatos até o **3º (terceiro)** 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 TR (Taxa Referencial), 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.

Parágrafo Único: As empresas informarão ao respectivo sindicato de sua base a quantidade de empregados contribuintes e o valor total arrecadado e repassado à entidade sindical.

CLÁUSULA 65 - QUADRO DE AVISOS SINDICAIS

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 66 – REAJUSTAMENTOS SALARIAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL

Ficam assegurados aos dirigentes sindicais afastados para o exercício de sua função, aos membros da CIPA representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores com redução de capacidade laboral, **os mesmos reajustes salariais coletivos** concedidos, espontaneamente, pelas empresas aos demais empregados, bem como o fornecimento da Cesta de Alimentos, conforme estabelecido na cláusula 5ª da Convenção Coletiva da categoria.

XI - CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA 67 - APLICABILIDADE

Fica facultada às empresas interessadas a não aplicação das cláusulas 2ª, 3ª, 5ª e 49ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho aos empregados responsáveis pela gestão da empresa, direção e gerência, bem como aos consultores internos aos quais será aplicada política própria de cada empresa.

CLÁUSULA 68 - DIA DO PAPELEIRO

O dia 20 (vinte) de setembro, data de fundação do SEPACO, é considerado como o "Dia do Papeleiro".

Parágrafo Único: Nesse dia as empresas fornecerão gratuitamente refeições aos seus empregados.

CLÁUSULA 69 – TAXA REFERENCIAL

Com a extinção da UFIR como indexador de atualização monetária, as partes elegem a TR (Taxa Referencial) como índice de atualização monetária das multas aqui previstas.

CLÁUSULA 70 - 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 71 – PROGRAMAS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas se comprometem, até o dia primeiro de março de cada ano a constituir Comissão de Trabalhadores integrada, também, por um representante sindical, preferencialmente, vinculado à própria empresa, com a finalidade de negociar Programas de Participação em Lucros ou Resultados – PLR.

Parágrafo Único – As empresas comprometem-se, ainda, a dar início às negociações até o dia 30 de junho de cada ano, exceto nos casos em que houver entendimento prévio entre as partes.

CLÁUSULA 72 - AUTORIZAÇÃO

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

CLÁUSULA 73 – TRATAMENTO IGUALITÁRIO

As empresas comprometem-se a dar tratamento igualitário a todos os seus funcionários nas relações interpessoais e profissionais, independentemente, de gênero, raça, juventude, 3ª idade e religião.

CLÁUSULA 74 – AFASTAMENTO DE EMPREGADO APOSENTADO

Ao empregado aposentado que se mantenha trabalhando após a aposentadoria e seja afastado por doença ou acidente, será pago o seu salário limitado ao maior valor de aposentadoria paga pelo INSS, pelo período máximo de 6 (seis) meses.

CLÁUSULA 75 – ALTA MÉDICA

No caso de alta médica concedida pelo INSS, se a empresa se recusar a reintegrar, imediatamente, o empregado, por força de avaliação de seu médico do Trabalho, ficará obrigada a pagar o salário nominal referente aos dias não cobertos pelo INSS, até o limite de 6 (seis) meses.

Parágrafo Único: Não se aplica o estabelecido nesta cláusula se o próprio empregado se julgar incapacitado para o desempenho de suas funções, mediante declaração de próprio punho do trabalhador.

CLÁUSULA 76 - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores das indústrias do Papel e Celulose representados pelos SINDICATOS dela signatários.

E, por estarem justas e acordadas, firmam as partes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 3 vias de igual teor, sendo uma para o SIP, uma para a Federação e outra para a CUT, devendo ser digitalizada e encaminhada para os demais Sindicatos signatários, após a assinatura devendo o depósito e arquivamento ser efetuado no Ministério do Trabalho pelo SISTEMA MEDIADOR, sendo que para os signatários os efeitos dos artigos 611, §1° e 614, ambos da CLT, produzem-se já com a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

São Paulo, 8 de novembro de 2022.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, NO ESTADO DE SÃO PAULO.

Rubens Roberto Martins Filho - Presidente

Jeronimo José Garcia Ruiz – Coordenador da Comissão de Negociação Patronal

Ricardo Ammirati Wasth Rodrigues - OAB./SP nº 72.051

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO.

José Roberto Vieira da Silva Campos Júnior – Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **APARECIDA.**

Benedito Monteiro Pereira - Presidente

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**.

José Benedito Pôncio – Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **BRAGANÇA PAULISTA.**

Antonio Carlos Nunes de Mattos - Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **CAIEIRAS E REGIÃO**.

Anderson Donizeti Cardoso – Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **CAMPINAS E REGIÃO**.

João Ribeiro da Silva – Presidente

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

Eduardo Henrique Neves – Presidente

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

Ricardo Pires de Toledo - Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **JUNDIAÍ**.

Pedro Luiz Molena - Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **LIMEIRA**.

José Roberto Vieira da Silva Campos Júnior – Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **LUIZ ANTONIO, RIBEIRÃO PRETO, SANTA ROSA DO VITERBO E SERRANA E TAMBAÚ**.

Geraldo Jurandir Pinheiro - Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **MOGI DAS CRUZES, SUZANO, POÁ E FERRAZ DE VASCONCELOS**.

Marcio de Paula Cruz - Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL E PAPELÃO DE **MOGI GUAÇU E REGIÃO**.

Marcilio José dos Reis – Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **PENÁPOLIS**.

José Carlos Pinheiro – Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **PIRACICABA**.

Emerson Machado Cavalheiro – Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **SALTO**.

Robinson Henrique Rosa Paulino - Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, E PAPELÃO DE **SÃO PAULO, SANTOS, OSASCO, ITAPECERICA DA SERRA, CAJAMAR, CUBATÃO E SÃO ROQUE**.

João Pereira das Chagas - Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE **VALINHOS E REGIÃO**.

Antonio Roberto do Valle – Presidente

Jamile Abdel Latif – Advª - OAB/SP nº 160.139

ÍNDICE		
CLÁUSULA	**NOME**	**PÁGINA**
I – DA VIGÊNCIA E DA DATA-BASE		
01	DA VIGÊNCIA	05
II – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS		
02	REAJUSTE SALARIAL	05
03	ABONO EXTRAÓRDINÁRIO	06
04	PISO SALARIAL	06
05	CESTA DE ALIMENTOS	07
III – DOS HORÁRIOS DE TRABALHO		
06	DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	07
07	COMPENSAÇÃO DE HORAS	08
08	TURNO DE 6 HORAS-CONVERSÃO DE 220 POR 180 HORAS	08
09	INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO	09
10	MARCAÇÃO DE PONTO	09
11	SISTEMAS DE REGISTRO DE PONTO	09
12	HORAS EXTRAS	10
13	TRABALHO NOTURNO	10
IV – DAS CLÁUSULAS DE REMUNERAÇÃO		
14	PAGAMENTO DE SALÁRIOS	10
15	COMPROVANTE DE PAGAMENTO	11
16	SÁLARIO DO SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO	11
17	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SÁLARIO	12
18	ADIANTAMENTO DO 13º SÁLARIO	12
19	FÉRIAS	12
V – DOS CONTRATOS DE TRABALHO – PRÉ E PÓS-ADMISSÃO		
20	TESTE ADMISSIONAL	13
21	PREENCHIMENTO DE VAGAS	13
22	ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	14
23	PROMOÇÃO	14
24	TRABALHADORES NÃO ORGANIZADOS EM SINDICATOS	14
25	AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	14
26	FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE	16
27	UNIFORMES E EQUIPAMENTOS	16
28	MEDIDAS DE PROTEÇÃO	17
29	DIREITO DE RECUSA AO TRAB. P/RISCO GRAVE OU IMINENTE	17
30	AMBULATÓRIO MÉDICO	18
31	ÁGUA POTÁVEL	18
32	AUTOMAÇÃO	18
33	INTERRUPÇÃO DO TRABALHO	18
34	ALIMENTAÇÃO	18
35	ANISTIA DE PUNIÇÕES	19
36	ATESTADOS MÉDICOS, DECLARAÇÕES DE COMPARECIMENTO E URGÊNCIAS ODONTOLÓGICAS	19

37	MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO	19
38	PREVENÇÃO DE ACIDENTES	20
VI – DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS SEM REMUNERAÇÃO DIRETA AOS EMPREGADOS		
39	ASSISTÊNCIA MÉDICA	20
40	EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA	21
VII – DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS COM PAGAMENTO DIRETO AOS EMPREGADOS SEM NATUREZA SALARIAL		
41	CRECHES	21
42	AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL	21
43	AUXÍLIO FUNERAL	22
44	INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ OU ÓBITO	22
45	CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓTICAS	22
46	CESTA DE MATERIAL ESCOLAR	23
VIII - DAS CLÁUSULAS RESCISÓRIAS		
47	AVISO PRÉVIO	23
48	INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA EMPREGADOS COM IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 40 ANOS	23
49	LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	24
50	CARTA-AVISO DISPENSA POR JUSTA CAUSA	24
51	INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA	24
IX – DAS GARANTIAS DE EMPREGO OU SALÁRIO E DAS CLÁUSULAS PREVIDENCIÁRIAS		
52	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR DOENÇA	26
53	EMPREGADAS GESTANTES/ADOTANTES	26
54	ABORTO	27
55	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO	27
56	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	27
57	GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA	28
58	SERVIÇO MILITAR	28
X – DAS CLÁUSULAS SINDICAIS		
59	SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL	29
60	ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL	29
61	DIRIGENTE SINDICAL	29
62	AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL	30
63	REPRESENTANTE SINDICAL	30
64	PAGAMENTO DE MENSALIDADES AO SINDICATO	31
65	QUADRO DE AVISOS SINDICAIS	31
66	REAJUSTAMENTOS SALARIAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL	31
XI – CLÁUSULAS GERAIS		
67	APLICABILIDADE	31

68	DIA DO PAPELEIRO	32
69	TAXA REFERENCIAL	32
70	TERMOS DE ADITAMENTO	32
71	PROGRAMAS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	32
72	AUTORIZAÇÃO	32
73	TRATAMENTO IGUALITÁRIO	32
74	AFASTAMENTO DO EMPREGADO APOSENTADO	33
75	ALTA MÉDICA	33
76	ABRANGÊNCIA	33