CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados admitidos até 01 de outubro de 2019, serão reajustados pelo INPC cheio do periodo, (01 de outubro de 2019 à 30 de setembro de 2020), **ou seja: 3,89% (três virgula oitenta e nove porcento) retroativo a 01/10/2020.**

02 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A empresa deverá celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação do Sindicato e de Comissão de Trabalhadores, por ele escolhida, para estabelecer o plano de PLR, conforme dispõem o artigo 7º incisos XI e XVI da Constituição Federal, obedecendo os seguintes prazos:

a) constituição de comissão até o dia 28/02/2021;
b) efetivação do sistema, até o dia 31/03/2021;
c) na existência de lei superveniente prevalecerão os critérios aqui constituídos;

As Empresas que não cumprirem a presente cláusula pagarão título de PLR a cada empregado os valores abaixo, nas seguintes datas, em duas parcelas, a saber, 30/04/2021 e, a segunda, em 30/06/2021:

a) para empresas com até 30 empregados o valor de **R$ 1.045,00**;

b) para empresa que possuam entre 31 e 100 empregados o valor de **R$ 1.499,34**; e

c) Para as empresas com mais de 100 empregados o valor de **R$ 1.762,18**.

Para os trabalhadores demitidos antes das datas acima, a PLR será paga à razão 1/12 para cada mês ou fração superior acima de 15 dias trabalhados.

Parágrafo único: Na quitação da PLR ou multa aos empregados não filiados à entidade sindical, será efetuado desconto de 10% do seu valor e repassado ao sindicado da categoria, em razão dos serviços negociais prestados.

03 - SALÁRIO NORMATIVO

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

a) **R$ 1.499,34**, equivalente a R$ 6,82 para 220 hs/mês mensais, já arredondado, para as empresas com até 100 (cem) empregados;

b) **R$ 1.762,18**, equivalente a R$ 8,01 para 220 hs/mês mensais, já arredondado, para empresas com mais de 100 (cem) empregados;

04 - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2019 obedecerá aos seguintes critérios:

a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2019, será devida a mesma taxa de reajustamento mencionado na cláusula 1ª até o limite do salário corrigido dos empregados exercentes da mesma função, admitidos anteriormente.

b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após 01/10/2019, deverá ser aplicado o percentual na proporcionalidade dos meses trabalhados.

05 - COMPLEMENTAÇÃO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 1º de outubro de 2020, percebendo auxílio da Previdência Social por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, serão pagos pela empresa as férias e o 13º salário do

período, em montante igual ao salário nominal do empregado, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo do salário e contribuição).

06 – CRECHE

A funcionária mãe e/ou funcionário pai viúvo ou que tenha a efetiva guarda dos filhos, terão direito a obter o reembolso das despesas efetuadas com o pagamento de creche de sua livre escolha, nas seguintes condições:
a) 73% (setenta e três por cento) do salário normativo até o 12º mês de idade da criança, em ampliação à Portaria nº 3.296, de 03/09/86, D.O.U. de 05 de setembro de 1986 e a partir do 13º mês até completar 6 (seis) anos de idade as empresas pagarão o equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo;

b) o pagamento será efetuado contra-recibo;

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

07 - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

As empresas que não mantenham plano de seguro de vida em grupo, gratuito ou subsidiado, pagarão, a título de indenização por invalidez, o valor de 2 (dois) salários nominais.
O pagamento será feito contra apresentação da anotação na CTPS pelo INSS.

08 - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

09 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de auxílio-funeral para a família, a contra recibo das despesas efetuadas para o funeral, no ato da apresentação de **declaração médica** de óbito, 3 (três) salários nominais. As empresas que mantêm seguro de vida em grupo aos seus empregados pagarão os valores acima mencionados até o teto de 6,5 (seis vírgula cinco) pisos salariais.

10 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE

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

11 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

a) adicional de 80% (oitenta por cento) em relação ao valor da hora normal para todas as horas, excetuando-se as horas extraordinárias laboradas em dias compensados, feriados e domingos.

12 - ADICIONAL NOTURNO

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

13 - CESTA DE ALIMENTOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão, mensalmente aos seus empregados, cestas de alimentos, no mínimo, com 36,9 kg em produtos ou um Cartão de Benefícios Vale Compras/Cesta de Alimentos, observadas as seguintes condições e possibilidades:

§1º. Os empregadores creditarão no referido Cartão de Beneficio Vale Compras/Cesta de Alimentos o valor de R$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), ficando ajustado que as empresas que já praticavam valores superiores a esse, deverão aplicar um reajuste no valor fixo de R$ 20,00 (vinte reais).

§2º. O Cartão de Benefícios Vale Compras/Cesta de Alimentos deverá ter abrangência nacional e contemplar uma rede ampla de fornecedores, para que os trabalhadores abrangidos por esta convenção tenhas acesso a supermercados, hipermercados, atacadistas de alimentos e outros.

§3º. Fica facultado às empresas a participação financeira dos empregados no custeio do benefício, em até 10% do valor do mesmo, previsto nesta cláusula.

§4º. Qualquer alteração, referente ao percentual de participação do empregado, no custeio da cesta de alimentos, deverá ser previamente negociada com os mesmos, assistido pelo respectivo sindicato.

§5º. O beneficio ora ajustado entre as partes não será considerado salário *in natura*, e não integrará o salário do trabalhador para todo ou qualquer efeito legal.

§6º. Os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho farão jus ao mesmo beneficio, nas mesmas condições. Os afastados a partir de 1º de outubro de 2020, farão jus a esse beneficio pelo prazo máximo de 24 meses.

CLÁUSULAS SOCIAIS

14 - OBRIGATORIEDADE DE PAZ

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

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

15 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

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

16 - SALÁRIO PARA ADMISSÃO

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

17 - PROMOÇÃO

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

18 - GESTANTES

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

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

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

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

19 - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

20 - CAIXA DE INFORMATIVO SINDICAL

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

21 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

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

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

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

22 - SERVIÇO MILITAR

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

23 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento (inclusive Férias e 13º Salário), com a discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, número de horas trabalhadas, horas extras e valor do FGTS depositado, bem como com a identificação da empresa.
As empresas que efetuam o pagamento de verbas salariais através de depósito bancário, em condições que atendam os dispositivos da Portaria nº 3.281, de 07/12/84, (revogada a Portaria 3.245, de 28/07/71), ficam isentadas de obter a assinatura dos seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente o comprovante de depósito bancário, na conta do empregado, devendo sempre ser fornecida obrigatoriamente a discriminação.

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

24 - FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

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

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

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

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

25 - COMPROVANTE ESCRITO NAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA

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

26- REGISTRO DE HORÁRIO

Desde que as empresas autorizem, os empregados sujeitos ao sistema de revezamento ou horário fixo, ficam desobrigados da marcação do ponto nos intervalos para refeição e descanso. Em caso de supressão parcial do intervalo intrajornada, o periodo suprimido será indenizado com adicional de hora extra.

27 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

Será considerado provisoriamente estável o empregado nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem a data da aquisição do direito á aposentadoria, desde que possua pelo menos 6 (seis) anos de serviço na empresa. Para se beneficiar deste direito, o empregado deverá avisar por escrito a empresa pelo menos 15 (quinze) dias antes do início da contagem do prazo, informando a intenção de se aposentar.

28 - GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

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

29 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do SEPACO, INSS, POSTO DE SAÚDE e/ou Sindicato da base territorial.

30 - CIPAS

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

31 - FÉRIAS COLETIVAS/INDIVIDUAIS

As empresas comprometem-se a conceder aviso no mínimo com 30 (trinta) dias de antecedência e iniciá-las sempre no 1º (primeiro) dia útil da semana.
Parágrafo Único: Serão excluídos, para efeito de cálculo do período de férias individuais e/ou coletivas, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

32 - READMISSÃO DE EMPREGADOS

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

33 - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias consecutivos quando do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente ou descendente e 2 (dois) dias

no caso de falecimento de sogro(a), e 1(um) dia no caso de internação hospitalar de cônjuge ou filho, desde que coincidentes com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.

34 - LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NAS RESCISÕES

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada no prazo de 10 dias contados da notificação do aviso previo indenizado ou, quando do pedido de demissão, ou quando do encerramento do aviso trabalhado, comprometendo-se as empresas a enviar ao Sindicato uma copia do termo de rescisão contratual no prazo de 72 horas após sua efetivação, bem como a carteira de associado ao Sindicato, do empregado dispensado.

35 - MULTA

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

36 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS OU SEPACO

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, é garantido o emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 150 (cento e cinqüenta) dias.
Parágrafo Único - Estão excluídos dessa garantia os casos de contrato de prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para esse último caso, é necessária a concordância do Sindicato.

37 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

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

38 - DIA DO PAPELEIRO

Reconhecem os empregadores da categoria econômica, expressamente, que o dia 20 de setembro, fundação do SEPACO, será apostilado como o DIA DO PAPELEIRO. Ficam estabelecidas parcerias entre empresas, sindicatos e o Hospital do Sepaco para comemoração deste dia.

39 - VALES

As empresas concederão a todos os seus empregados, adiantamentos salariais de no mínimo 40% (quarenta por cento) do valor dos salários devidos do mês, inclusive nos meses de pagamento das parcelas do 13º salário, ressalvadas situações mais favoráveis, caso existam.A concessão do adiantamento (vale) deverá ser efetuada 15 (quinze) dias antes do efetivo pagamento dos salários, respeitado o último dia útil da quinzena.

40 - DIA DE PAGAMENTO

Os pagamentos de salários deverão ser efetuados até o último dia útil de cada mês.As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vales dentro da jornada normal de trabalho, independente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente ou depósito bancário. Este tempo hábil não será descontado do trabalhador.

41 - RELAÇÃO QUADRIMESTRAL DE EMPREGADOS

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

42 - GARANTIA DE EMPREGO AOS DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de Entidade Sindical ou de associação profissional, até 1

(um) ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada, de acordo com a Lei nº 7.543, de 2 de outubro de 1986.

43 – BANCO DE HORAS

Apenas nos casos de proposição de banco de horas coletivo, pela empresa, é que será requerida a participação do Sindicato da categoria profissional e aprovado por assembléia na empresa.

44 – SEPACO

As empresas empregadoras, tanto as sediadas na capital de São Paulo, como nas cidades do interior do Estado, assegurarão assistência médica de seus empregados e dependentes, inclusive aos afastados pelo INSS, **preferencialmente**, através do SEPACO, preservando-se os atuais padrões de atendimento.

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

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

45 - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

Parágrafo Terceiro - Durante o referido período, as respectivas empresas responderão pelo pagamento dos salários e demais obrigações trabalhistas dos dirigentes afastados.

46 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

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

O mandato do representante sindical terá o prazo de vigência a partir da data de sua eleição.

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

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

47 - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL

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

a) local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização;
b) horários em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como o de preenchimento das propostas;

c) quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 3 (três) componentes;
d) forma pela qual os empregados da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não criar problemas à produção da empresa.

48 - AUTOMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

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

49 - AVISO PRÉVIO (INDENIZAÇÃO)

Para os empregados com idade igual ou superior a **55 anos** e com mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, nos casos de rescisão sem justa causa, além, do aviso prévio legal previsto pela Lei 12.506/2011, será acrescido de uma indenização de 15 dias.

Parágrafo Primeiro: o valor previsto no caput desta cláusula, por ter caráter exclusivamente indenizatório, não será computado para outros fins legais.

Parágrafo Segundo: 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.

50 - DIRIGENTE SINDICAL

Ressalvadas as condições mais favoráveis existentes, 1 (hum) dirigente sindical, nas empresas onde houver, não afastados de suas funções, poderá ausentar-se por até 4 (quatro) dias por mês, não cumulativos e sem prejuízo salarial, desde que a empresa seja avisada por escrito pelo Sindicato dos Trabalhadores, com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas antes da ocorrência da ausência.

51 - ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR

As empresas cujos empregados cumpram jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas, fornecerão alimentação:

a) direta (produzida internamente e/ou adquirida de terceiros e servida dentro das instalações da empresa);
b) indireta (contratando e pagando diretamente, o fornecimento com alguns restaurantes ou alternativas no entorno da empresa); ou
c) sob a forma de vale refeição.

Para as empresas que não puderem adotar as alternativas **a** e **b** acima, devem fornecer vale refeição de **R$ 27,00** por dia de trabalho, inclusive os sábados se trabalhados, a partir de 01.10.2020.

a) Fica facultada às empresas o estabelecimento, a seu critério, de participação dos empregados com até 20% (vinte por cento) no valor do benefício desde que estejam utilizando o sistema PAT, descontando diretamente na folha mensal de pagamentos.
b) Fica facultado aos empregados que assim o preferirem, continuarem almoçando em casa, na modalidade atualmente em vigor.
c) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

52 - ADITAMENTO

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

53 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

54 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão mensalmente ao Sindicato de sua base territorial, a relação nominal dos trabalhadores com o valor dos respectivos descontos mensais, referentes às contribuições descontadas dos

mesmos a qualquer título, recolhidas em favor do Sindicato. A seu critério, as empresas poderão excluir da lista, apenas o nome do trabalhador (executivos), mas permanecendo na lista o valor descontado.

55 - APLICABILIDADE

Fica facultada às empresas interessadas, a não aplicação das cláusulas 1ª e 13ª, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos seus empregados responsáveis pela gestão da empresa, direção e gerência, bem como aos consultores internos aos quais será aplicada política própria de cada empresa.

56 - SERVIÇOS NEGOCIAIS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Conforme prática decorrente dos usos e costumes no setor, beneficiados pela Convenção Coletiva firmada, recolherão ao sindicado da categoria profissional a taxa anual, aprovada na Assembleia Geral Extraordinária, nos termos do inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme tabela abaixo:

O valor será calculado com base na remuneração dos trabalhadores e incidirá nos seguintes meses:

STI. do Papel do Est. de S. Paulo:2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 50,00 (cinquenta reais);

STI. do Papel de Aparecida: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 50,00 (cinquenta reais);

STI. do Papel de Araras: 1,5% (um virgula cinco por cento) do salário nominal nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, limitado a R$ 40,00 (quarenta) reais;

STI. do Papel de Bragança Paulista: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 50,00 (cinquenta reais);

STI. do Papel de Caieiras: 1,3% (um virgula três por cento) do salário nominal de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 50,00 (cinquenta reais);

STI. do Papel de Campinas: 0,7% (zero virgula sete por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, com um teto de R$ 100,00 (cem reais);

STI. do Papel de Itapira: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 60,00 (sessenta reais);

STI. do Papel de Jundiaí: 1,5% (um virgula cinco por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020, a setembro/2021,limitado a R$ 80,00 (oitenta reais);

STI. do Papel de Limeira: 1,4% (um virgula quatro por cento) sobre o salário nominal de todos os trabalhadores de outubro/2020 a setembro/2021, limitado a R$ 50,00 (cinquenta reais);

STI. do Papel de Luiz Antonio, S. Rosa de Viterbo, Serrana e Ribeirão Preto, Tambaú e Cajuru:1% (um por cento) do salário nominal de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, limitado a R$ 50,00 (cinquenta reais);

STI. do Papel de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá e Ferraz de Vasconcelos: 3% (três por cento) do salário nominal nos meses de outubro/2020, janeiro, abril e julho de 2021;

STI. do Papel de Mogi Guaçu: 1% (um por cento) do salário nominal de todos os trabalhadores da categoria, com teto de R$ 35,00(trinta e cinco) reais, de 1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021;

STI. do Papel de Penápolis: 1% (um) por cento, dos salários integrais de todos os trabalhadores de outubro de 2020 a setembro de 2021, com teto de R$ 20,00 (vinte reais);

STI. do Papel de Piracicaba:1% (um por cento) do salário nominal mensal de todos os trabalhadores, com limite de R$ 50,00 (cinquenta reais), a partir de outubro/2020 e sua renovação somente se dará, após a assinatura de novo acordo;

STI. do Papel de Porto Feliz: 2% (dois por cento) por cento da remuneração de todos os trabalhadores de

outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 70,00 (setenta reais);

STI. do Papel de Salto e região:2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de Outubro/2020 a Setembro/2021, com teto de R$ 22,00 (vinte e dois reais);

STI. do Papel de São Carlos: 1% (um por cento) da remuneração de todos os trabalhadores de outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 50,00 (cinquenta reais).

STI. do Papel de Valinhos e Região: 2% (dois por cento) do salário nominal de todos os trabalhadores nos meses de outubro/2020 a setembro/2021, com teto de R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais);

§ 1º: O valor será descontado em folha de pagamento, conforme determina, expressamente, o art. 8°, inciso IV da Constituição Federal ("IV - A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.") e recolhida pelo Empregador ao Sindicato da categoria Profissional.

§ 2º: Os trabalhadores poderão se opor ao seu desconto, no prazo de 30 (trinta) dias após a efetivação do primeiro desconto, mediante carta individual encaminhada à entidade sindical, que se obrigará à devolução no prazo de 10 dias.

§ 3º: É de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado, envolvendo a sua vontade em efetuar o pagamento pelos serviços negociais, comprometendo-se, desde logo, a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado e para a qual tenha sido notificado o Sindicato Profissional.

§ 4º: A responsabilidade pela instituição dos serviços negociais e seus valores é exclusiva da categoria profissional, ficando isentos o Sindicato da categoria Econômica e Empregadores de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrando esse desconto respaldo legal no art. 462, da CLT.

§ 5º: O recolhimento ao Sindicato da categoria Profissional será feito pelo Empregador até 10 (dez) dias úteis após o desconto, comprometendo-se o Sindicato da categoria Econômica a emitir circular de ciência aos Empregadores.

57 - SERVIÇOS NEGOCIAIS PATRONAIS

Conforme prática decorrente dos usos e costumes já há mais de 09 anos (art. 8º CLT), as empresas do setor, sediadas ou com filiais no Estado de São Paulo, abrangidas pela Convenção Coletiva firmada, recolherão ao SIAPAPECO – Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo, a taxa anual, aprovada na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 03.08.2020, nos termos do inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme tabela abaixo, contra cobrança bancária, com vencimento em 20.01.2021.

Nº de Empregados	Valor a ser pago
Até 10 empregados	R$ 1.540,00
De 11 a 50 empregados	R$ 3.969,00
De 51 a 150 empregados	R$ 5.346,00
De 151 a 200 empregados	R$ 7.394,00
Acima de 200 empregados	R$ 12.469,00

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

Parágrafo Segundo: Competirá ao SIAPAPECO – Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo, a propositura de ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

58 - TRABALHADORES NÃO ORGANIZADOS EM SINDICATOS

Os trabalhadores nas indústrias de Artefatos de papel e papelão ainda não organizados em sindicatos representativos da categoria serão representados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo.

59 - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As empresas comprometem-se a efetivamente combater o assédio moral e sexual, inclusive promovendo palestras aos empregados e prepostos e orientando sobre condutas proibidas e temerárias que caracterizem ou incentivem assédio moral ou sexual.

60 - COMBATE A QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO

As empresas comprometem-se a efetivamente não praticar e combater qualquer tipo de discriminação étnico-racial, de gênero ou religioso e inclusive, comprometem-se a orientar colaboradores e prepostos sobre condutas proibidas e temerárias que caracterizem a prática das discriminações retro mencionadas.

61 - TRABALHO *HOME OFFICE* (teletrabalho):

Aos trabalhadores em regime domiciliar (Home Office), não afetará outros direitos previstos na Convenção Coletiva, inclusive cláusulas econômicas.

a) As empresas deverão fornecer os materiais e/ou equipamentos necessários para os trabalhadores desenvolverem suas atividades;

b) As empresas deverão fornecer vale ou cartão Alimentação para todos os trabalhadores mesmo em *home office*;

c) As empresas fornecerão o vale transporte com valor proporcional aos dias de comparecimento no trabalho;

d) De acordo com a portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho, os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, com qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação ou modelo.

62 - TRANSFERÊNCIA DE FUNCIONÁRIOS

As empresas se comprometem a informar o sindicato de destino e ao sindicato de origem, transferências de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo e em planta de outro município, no prazo de 15 dias após o ato da transferência, encaminhar o nome, setor, cargo e local de transferência.

63 - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

As cláusulas aqui ajustadas terão vigência de 12 meses, ou seja, de 1/10/2020 a 30/9/2021 e abrangem a todos os empregados das indústrias de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça, representados pela Federação e pelos sindicatos signatários desta Convenção, com data base da categoria em 01 de outubro.

Parágrafo Único - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria do 11º Grupo de Indústrias do Papelão - do Plano da Confederação Nacional da Indústria, conforme a base territorial dos Sindicatos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego.

São Paulo, 04 de dezembro de 2020.

Synésio Batista da Costa
Presidente e Negociador Designado
SIAPAPECO – Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo

José Roberto Vieira da Silva Campos Junior
Diretor Presidente
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA O ESTADO DE SÃO PAULO

Benedito Monteiro Pereira
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE APARECIDA

José Benedito Pôncio
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ARARAS e Região

Antonio Carlos Nunes de Mattos
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE BRAGANÇA PAULISTA e Região

Anderson Donizeti Cardoso
Diretor Vice Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CAIEIRAS e Região

João Ribeiro da Silva
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA E MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA E ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CAMPINAS

Antonio Valter Biccigo
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ITAPIRA

Pedro Luiz Molena
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE JUNDIAÍ

SP/MS

José Roberto Vieira da Silva Campos Júnior
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL E PAPELÃO DE LIMEIRA

Geraldo Jurandir Pinheiro
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE LUIZ ANTONIO, RIBEIRÃO PRETO, SANTA ROSA DO VITERBO, SERRANA E TAMBAÚ

Marcio de Paula Cruz
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE MOGI DAS CRUZES, SUZANO, POÁ E FERRAZ DE VASCONCELOS

José Carlos Fernandes da Silva
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO DE MOGI GUAÇU e Região

José Carlos Pinheiro
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE PENÁPOLIS

Emerson Machado Cavalheiro
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIA DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE PIRACICABA

Davi Geraldo Romero
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIA DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE PORTO FELIZ E TIETÊ

Robinson Henrique Rosa Paulino
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SALTO e Região

Antonio Roberto do Valle
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA E DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO, APARAS DE PAPEL, PAPELÃO E TRABALHADORES EM EMBALADORAS EM PAPEL E PAPELÃO DE VALINHOS, VINHEDO E AMPARO/SP

Eduardo Sanches Pereira
Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SÃO CARLOS

Jamile Abdel Latif
OAB/SP 160.139
Representando os Sindicatos dos Trabalhadores