Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

DISSÍDIO COLETIVO
DC 1003550-43.2019.5.02.0000

PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI

Relator: FERNANDO ALVARO PINHEIRO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/12/2019
Valor da causa: R$ 1.000,00

Partes:
SUSCITANTE: FEDERACAO TRABS INDS PAPEL PAPELAO E CORT EST S PAULO - CNPJ: 53.286.555/0001-08
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SIND TRAB IND PAPEL PAPL CEL PASTA M P P PAPL CORT ART DE P PAPL APARAS PAPEL PAPL E TRAB EMBALADORAS PAPEL PAPL DE VALINHOS E AMPARO/SP - CNPJ: 73.077.679/0001-90
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO PAPEL, PAPELAO, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, CORTICA E ARTEFATOS DE PAPEL DE JACAREI - CNPJ: 51.623.288/0001-91
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELAO, ART DE PAPEL PAPELAO E CORTICA DE NOVA CAMPINA E ITAPEVA - CNPJ: 58.979.030/0001-71
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SIND TRAB NAS IND DE PAPEL PAPELAO ART DE PAPEL CORT DE SOROCABA E REGIAO - CNPJ: 71.493.332/0001-01
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SIND. TRAB. IND. PAPEL, CELUL. PASTA MAD.P/PAPEL, PAPELAO E CORT. E ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELAO E CORT. JAU E REG. - CNPJ: 02.963.442/0001-69
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139

SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE APARECIDA
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE ARARAS
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE BRAGANÇA
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE CAIEIRAS
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE CAMPINAS
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE ITAPIRA
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE JUNDIAI
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE LUIZ ANTONIO
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE LIMEIRA
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE MOGI DAS CRUZES
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE MOGI GUAÇU
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE PENAPOLIS
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE PIRACICABA
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE PORTO FELIZ E TIETE
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE SALTO
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139
SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE SÃO CARLOS
ADVOGADO: JAMILE ABDEL LATIF - OAB: SP0160139

SUSCITADO: SIND IND DE ARTF PAPEL PAPELAO E CORTICA NO ESTADO S P - CNPJ: 62.548.722/0001-32
CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - CNPJ: 26.989.715/0001-02

Documento assinado pelo Shodo

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

DISSÍDIO COLETIVO

PROCESSO TRT/SP Nº 1003550-43.2019.5.02.0000 (PMPP)

TERMO DE REUNIÃO PRÉ - PROCESSUAL Nº 123/2019

SUSCITANTES:

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO, ARTEFATOS DE PAPELÃO E CORTIÇA DE NOVA CAMPINA E ITAPEVA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, CORTIÇA E ARTEFATOS DE PAPEL DE JACAREÍ e Região

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SOROCABA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE JAÚ e Região

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE APARECIDA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ARARAS e Região

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CAIEIRAS e Região

Documento assinado pelo Shodo

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL E PAPELÃO EMBALAGENS E ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CAMPINAS e Região

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

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

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

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO DE MOGI GUAÇU e Região

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE PORTO FELIZ E TIETÊ

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SALTO e Região

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE 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

SUSCITADO: SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIAPAPECO

Documento assinado pelo Shodo

RELATOR: FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO

I - Relatório

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo e vinte e um sindicatos filiados apresentam Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual em face de Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo - SIAPAPECO.

Reportam os requerentes que representam as categorias de artefatos, papel, papelão e cortiça em diferentes cidades dentro do Estado de São Paulo; que a data base da categoria é 1º de outubro e foi mantida em acordo, não obstante a negociação coletiva ter sido frustrada; que tentaram negociar as condições de reajuste salarial e outras cláusulas de natureza econômica e social, porém sem sucesso; que o suscitado ofereceu reajuste salarial de 2,92% e 3,21% no piso, mas a pretensão dos trabalhadores é de 5%; que há diferenciação de salários para empresas com mais de 100 e menos de 100 empregados; que, em assembleias realizadas, os trabalhadores aprovaram a Pauta de Reivindicações, que foi encaminhada ao suscitado; que foi declinado prazo para os trabalhadores exercerem seu direito de oposição contra as contribuições; que as divergências se referem ao índice de reajuste salarial e da cesta de alimentos, vale alimentação e contribuições confederativas/indenizatórias; que pretendem a manutenção das demais cláusulas preexistentes. Ao final, requereram prioridade na tramitação do pedido, com a designação de audiência e concessão de estabilidade de 90 dias, bem como a conversão do presente procedimento de mediação pré-processual em dissídio coletivo de natureza econômica, caso frustrada a negociação.

Juntam a ata de negociação às fls. 566 e a Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 às fls. 567/580, abrangendo os municípios de Aparecida, Araras e região, Bragança Paulista e região, Caieiras e região, Campinas, Guarulhos e região, Itapira, Jundiaí, Limeira, Luiz Antonio, Ribeirão Preto, Santa Rosa do Viterbo, Serrana e Tambaú, Mogi das Cruzes, Suzano, Poá e Ferraz de Vasconcelos, Mogi Guaçu e região, Piracicaba, Pindamonhangaba, Salto e região, São Carlos, Valinhos e região, Porto Feliz e Tiete, e Penápolis. Juntam, ainda, os seguintes documentos:

Documento assinado pelo Shodo

1º. Federação - Procuração à fl. 10; Registro Sindical às fls. 11/15; Ata de Assembleia deliberando sobre a Pauta de Reivindicações às fls. 16/47 e 582/595; Ata de Posse às fls. 596/597; Edital de Convocação e Lista de Presença às fls. 598; Estatuto Social às fls. 599/619.

2º. Sind. Trab. de Luiz Antonio - Procuração às fls. 48 e 209; Ata de Reunião às fls. 49/54; Ata de Assembleia às fls. 55/58, 59/62 e 210/217; Registro Sindical às fls. 63/65, 218/219 e 226; Lista de Presença às fls. 220/225; Edital de Convocação às fls. 1156/1157; Ata de Posse às fls. 1158/1168; Pauta de Reivindicações às fls. 1169/1172; Estatuto Social às fls. 1179/1214.

3º. Sind.Trab. de Mogi Guaçu -Procuração às fls. 66, 235 e 251; Registro Sindical às fls. 67/68, 74, 240, 242/243 e 248/250; Ata de Assembleia às fls. 69/72, 236/239 e 244/247; Lista de Presença às fls. 73, 241 e 252; Pauta de Reivindicações às fls. 1013/1025; Ata de Posse às fls. 1027/1032; Edital de Convocação às fls. 1033; Estatuto Social às fls. 1034/1061.

4º. Sind. Trab. De Aparecida - Ata de Assembleia às fls. 75/79; Procuração à fl. 80; Ata de Posse ás fls. 633/635; Registro Sindical às fls. 636/637; Edital de Convocação às fls. 638/; Lista de presença às fls. 639; Estatuto Social às fls. 640/652.

5º. Sind. Trab. de Araras- Procuração às fls. 81; Ata de Assembleia às fls. 82/83 e 84; Registro Sindical à fl. 86; Lista de Presença às fls. 87/102; Ata de Posse às fls. 653/658; Edital de Convocação às fls. 659; Estatuto Social às fls. 661/683; Pauta de Reivindicações às fls. 684/696.

6º. Sind.Trab. de Bragança Paulista - Registro Sindical às fls. 104/106; Procuração às fls. 704; Ata de Assembleia às fls. 697/698; Termo de Posse às fls. 699/701; Lista de Presença às fls. 702/703; Edital de Convocação às fls. 705/706; Pauta de Reivindicações às fls. 707/719; Estatuto Social às fls. 720/740.

7º. Sind. Trab. de Caieiras - Procuração às fls. 107; Edital de Convocação, com Lista de Presença às fls. 108/130; Ata de Assembleia às fls. 132/134 e 136/137; Registro Sindical às fls. 138 e 302; Pauta de Reivindicações às fls. 741/753; Ata de Posse às fls. 754/756; Estatuto Social às fls. 757/792.

8º. Sind. Trab. de Campinas - Registro Sindical às fls. 140/141; Procuração à fl. 142, Ata de Assembleia às fls. 143/145; Ata de Assembleia, com lista de presença às fls.146/147; Estatuto Social às fls. 1237/1260; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1232/1236; Edital de convocação às fls. 1231; Pauta de Reivindicações às fls. 1215/1229.

9º Sind. Trab. de Itapira - Procuração à fl. 148 e 169; Termo de Posse da Diretoria às fls. 149/161 (mandato de 18/05/2015 a 17/05/2020); Ata de Assembleia às fls. 163/165; Registro Sindical às fls. 166 e 172; Lista de Presença às fls. 167/168; Estatuto Social às fls. 844/887, Edital de convocação às fls. 843; Pauta de Reivindicações às fls. 888/900.

10º. Sind. Trab. de Jundiaí - Procuração à fl. 173; Registro Sindical às fls. 175 e 180; Lista de Presença às fls. 176/179; Ata de Assembleia às fls. 182/195; Ata de Posse às fls. 927/932; Edital de Convocação às fls. 933/934; Estatuto Social às fls. 935/953.

Documento assinado pelo Shodo

11º. Sind. Trab. de Limeira - Registro Sindical às fls. 196/198 e 200/201; Procuração à fl. 199; Ata de Assembleia, com lista de presença, às fls. 202/208; Edital de Convocação às fls. 968; Ata de Posse às fls. 969/974; Estatuto Social às fls. 975/1012.

12º. Sind. Trab. de Mogi das Cruzes - Ata de Assembleia às fls. 227/229; Lista de Presença às fls. 230/231; Registro Sindical às fls. 232/233; Procuração às fls. 234; Estatuto Social às fls. 1334/1361; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1374/1381; Edital de Convocação às fls. 1319; Pauta de Reivindicações às fls. 1320/1334 .

13º. Sind. Trab. de Penápolis - Procuração à fl. 253; Ata de Assembleia às fls. 254/255; Registro Sindical à fl. 256; Lista de Presença às fls. 257/260; Registro Sindical às fls. 261; Estatuto Social às fls. 1073/1103; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1067/1072; Edital de convocação às fls. 1066; Pauta de Reivindicações às fls. 1104/1116.

14º. Sind. Trab. de Piracicaba - Procuração à fl. 262; Ata de Assembleia às fls. 263/267; Lista de Presença às fls. 268/269; Registro Sindical às fls. 270/272; Estatuto Social às fls. 1284/1318; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1276/1283; Edital de Convocação às fls. 1261; Pauta de Reivindicações às fls. 1262/1275.

15º. Sind. Trab. de Porto Feliz - Procuração à fl. 273; Registro Sindical às fls. 274 e 281; Ata de Assembleia às fls. 275/280; Estatuto Social às fls. 1384/1397; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1398; Edital de Convocação às fls. 1405/1410; Lista de Presença às fls. 1411/1415; Pauta de Reivindicações às fls. 1399/1404.

16º. Sind. dos Papeleiros de Salto - Procuração à fl. 282; Registro Sindical às fls. 283 e 287; Ata de Assembleia às fls. 284/286 e 299/301; Lista de Presença às fls. 288/298; Estatuto Social às fls. 1124/1142; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1117/1119; Edital de convocação às fls. 1120/1123; Pauta de Reivindicações às fls. 1143/1155.

17º. Sind. Trab. de Valinhos - Procuração à fl. 303; Registro Sindical às fls. 304 e 333; Ata de Assembleia às fls. 306/315 e 316/328; Lista de Presença às fls. 329/332; Estatuto Social às fls. 1442/1455; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1456/1459; Edital de Convocação às fls. 1460; Pauta de Reivindicações às fls. 1432/1441.

18º. Sind. Trab. Jacareí - Procuração à fl. 334.

19º. Sind. Trab. Nova Campina - Procuração às fls. 335; Ata de Assembleia às fls. 336/338; Lista de Presença às fls. 339/340; Registro Sindical às fls. 342/343; Termo de Posse da Diretoria às fls. 344/346; Estatuto Social às fls. 1461/1471; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1456/1459; Edital de convocação às fls. 1460.

20º. Sind. Trab. Sorocaba - Procuração à fl. 348; Ata de Assembleia às fls. 349/353; Lista de Presença às fls. 354/355; Registro Sindical às fls. 356/357; Estatuto Social às fls. 1476/1515; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1472/1475.

Documento assinado pelo Shodo

21º. Sind. Trab. Jaú - Procuração às fls. 358; Cartas de Preposição às fls. 359/360; Termo de Posse da Diretoria às fls. 361/362 (mandato de 16/09/2016 a 15/09/2021); Ata de Eleição de Tirada de Delegados para o CECUT/SP às fls. 363/365; Edital de Convocação à fl. 366 (Jornal 'Folha Um', de 06/07/2019); Lista de Presença à fl. 367; Registro Sindical à fl. 368; Estatuto Social às fls. 901/926; Ata de Posse às fls. 917/918; Ata de Assembleia às fls. 919/920;

22º. Sind. Trab. São Carlos - Registro Sindical às fls. 369/370; Lista de Presença à fl. 371; Procuração à fl. 372; e Ata de Assembleia à fl. 373; Estatuto Social às fls. 1534/1570; Termo de Posse da Diretoria às fls. 1516/1519; Pauta de Reivindicações às fls. 1521/1533.

Realizada reunião de tentativa de conciliação pré-processual, designada para o dia 13.12.2019, conforme Termo nº 123/19 (fls. 620/622), tendo as partes se conciliado nas referências indicadas em ata, e requereram o prazo de 3 (três) dias para apresentar nos autos a petição com a redação final de todas as cláusulas, consolidadas na conformidade dos parâmetros definidos na reunião pré-processual e aproveitamento, no que couber, da redação da norma coletiva anterior, bem como a conversão da mediação pré-processual em dissídio coletivo econômico e a homologação do acordo por esta SDC. Os pedidos foram deferidos pelo Desembargador Vice-Presidente Judicial e o d. Ministério Público do Trabalho manifestou expressa concordância com os termos do acordo firmado pelas partes, sem objeção à sua homologação. O Desembargador Vice-Presidente Judicial determinou a distribuição do processo e o envio ao Relator sorteado.

Manifestação de fls. 1581, acompanhada dos termos do acordo consolidado com as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 (fls. 1582/1598), apresentada pelos seguintes suscitantes: a) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO, ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE NOVA CAMPINA e ITAPEVA (segundo suscitante); b) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, CORTIÇA E ARTEFATOS DE PAPEL DE JACAREÍ e REGIÃO (terceiro suscitante); c) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SOROCABA E REGIÃO (quarto suscitante) e d) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE JAÚ E REGIÃO (quinto suscitante).

Manifestação de fls. 1600, acompanhada dos termos do acordo consolidado com as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 (fls. 1601/1624), apresentada pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo e pelos demais sindicatos suscitantes supra nomeados, à exceção dos constantes da manifestação de fls. 1582.

É o relatório.

Documento assinado pelo Shodo

VOTO

Trata-se de procedimento de mediação pré-processual convertido em dissídio coletivo econômico, abrangendo a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo e outros 21 Sindicatos filiados, com abrangência territorial alcançada pela jurisdição da 2ª e da 15ª Região, em face do Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo, no qual os requerentes se conciliaram em audiência.

Da jurisdição

O presente dissídio coletivo econômico envolve a base territorial do Estado de São Paulo e compreende as jurisdições da 2ª e 15ª Regiões.

A Lei 7.520/1986, em seu art. 12, com redação dada pela Lei 9.254/1996, dispõe que *"Compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos nos quais a decisão a ser proferida deva produzir efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região."*

Portanto, compete a este Regional julgar a presente ação.

Do acordo firmado em reunião de mediação

Transcreve-se o conteúdo do acordo firmado pelas partes na reunião de mediação, sem oposição do Ministério Público do Trabalho:

"*As partes se conciliaram com as seguintes referências:*

1. reajuste salarial de 2,92% (dois noventa e dois por cento), a partir de 01.10.2019, retroativo;

2. Piso salarial até 100 empregados: R$ 1.443,20; mais de 100 empregados, R$ 1.696,20, retroativo;

3. Cesta-básica de R$ 220,00;

4. Ticket-refeição de R$ 25,00 por dia;

5. Manutenção das demais cláusulas da norma coletiva vencida em 01.10.2019;

6. Vigência das cláusulas econômicas por um ano, e de dois anos para as cláusulas não econômicas;

Documento assinado pelo Shodo

7. São cláusulas econômicas definidas pelas partes: reajuste salarial; PLR - participação nos lucros ou resultados, salário normativo, cesta de alimentos, "Alimentação ao Trabalhador".

*8. Cláusula (...) *ª. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA / ASSOCIATIVA PROFISSIONAL. A contribuição confederativa/associativa profissional foi definida em assembleia geral da categoria da seguinte forma:*

a)

b)

c) a contribuição será calculada com base na remuneração dos trabalhadores e incidirá nos seguintes meses: (.....);

§ 1º. A contribuição será descontada em folha de pagamento, consoante determina expressamente o art. 8º, 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 desconto da contribuição, no prazo de dez dias após a efetivação do primeiro desconto, mediante carta individual encaminhada à entidade sindical, que se obrigará à devolução no prazo de dez dias.

§ 3º. É de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, 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 da contribuição 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 artigo 462 da CLT.

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

9-Inserção de "cláusula de contribuição negocial patronal", nos mesmos termos do que consta na convenção coletiva 2019/2020 do SIAPAPECO e SINTRAPEL, que é de conhecimento confirmado pelo Sindicato dos Trabalhadores."

As partes requereram, em conjunto, a conversão da mediação pré-processual em dissídio coletivo econômico e a homologação do acordo, necessitando do prazo de três dias para apresentarem nos autos petição com a redação final de todas as cláusulas, consolidadas na conformidade dos parâmetros definidos no acordo e aproveitamento da redação da Convenção Coletiva de Trabalho anterior

Documento assinado pelo Shodo

(2018/2019). Os requerimentos foram deferidos pelo Desembargador Vice-Presidente Judicial e o Ministério Público do Trabalho manifestou expressa concordância com os termos do acordo firmado pelas partes e sua homologação.

Dos acordos consolidados

As partes apresentaram duas manifestações acompanhadas de instrumentos negociais consolidados, de idêntico teor, com as cláusulas econômicas pactuadas e as cláusulas sociais constantes da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019.

A manifestação de fls. 1581 (id 0a225e3), acompanhada dos termos do acordo, apresentada por quatro sindicatos suscitantes SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO, ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE NOVA CAMPINA e ITAPEVA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, CORTIÇA E ARTEFATOS DE PAPEL DE JACAREÍ e REGIÃO, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SOROCABA E REGIÃO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE JAÚ E REGIÃO encontra óbice à apreciação e homologação do acordo realizado nos autos, na medida em que a conciliação entabulada tem na Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 (instrumento coletivo juntado às fls. 567/580), o fundamento das cláusulas sociais, sendo certo que tais suscitantes não figuraram como convenentes na referida convenção coletiva.

Entretanto, sopesados os fatos de que referidos sindicatos participaram do procedimento de mediação pré-processual e requereram sua conversão em dissídio coletivo econômico e a homologação do acordo mediado por esta Seção, bem como com vistas a evitar discriminação entre trabalhadores de mesma categoria profissional, aplicam-se as condições constantes do acordo entabulado nos autos do dissídio coletivo aos sindicatos individualizados, ainda que não tenham subscrito a Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, da qual foram extraídas as cláusulas sociais, à exceção dos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papelão, Celulose e Pasta de Madeira para Papel, Cortiça e Artefatos de Papel de Jacareí e Região, na medida em que não houve o cumprimento da determinação constante no despacho de id. 1d5d72d (fls. 374/377), deixando a entidade sindical de juntar os seguintes documentos: Registro Sindical, Estatuto Social, Termo de Posse da Diretoria, Edital de Convocação, Ata da Assembleia Geral da Categoria, Lista de Presença, Pauta de Reivindicações e Ata da reunião de negociação entre as partes, razão pela qual em relação a este suscitante extingue-se o feito sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, IV do CPC, por detectada ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo.

Documento assinado pelo Shodo

A manifestação de fls. 1600 (id 7586d27), acompanhada dos termos do acordo, apresentada pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo e demais sindicatos filiados (Aparecida; Araras e região; Bragança Paulista e região; Caieiras e região; Campinas e região; Itapira; Jundiaí; Limeira; Luiz Antônio, Ribeirão Preto, Santa Rosa do Viterbo, Serrana e Tambaú; Mogi das Cruzes, Suzano, Poá, e Ferraz de Vasconcelos; Mogi Guaçu e região; Penápolis; Piracicaba; Porto Feliz e Tietê; Salto e região; Valinhos, Vinhedo e Amparo; São Carlos), consolida a transação em único documento, de transcrição necessária:

"**CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

01- REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados admitidos até 01 de outubro de 2018, serão reajustados pelo INPC cheio do periodo, (01 de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019), **ou seja: 2,92% (dois vírgula noventa e dois por cento) retroativo a 1/10/2019.**

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 28/02/2020;

b) efetivação do sistema, até o dia 31/03/2020;

c) na existência de lei superveniente prevalecerão os critérios aqui constituídos;

As empresas que não cumprirem o disposto na presente cláusula, pagarão a título de participação nos resultados a cada empregado, 01 (hum) salário normativo vigente, em duas parcelas, sendo a primeira em 30.04.2020 e a segunda parcela em 30.06.2020.

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

03- SALÁRIO NORMATIVO

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

a) R$ 1.443,20 - já arredondado para 220 hs/mês mensais para as empresas com até 100 (cem) empregados, correspondendo a R$ 6,56 por hora;

Documento assinado pelo Shodo

b) R$ 1.696,20 - já arredondado para 220 hs/mês mensais para empresas com mais de 100 (cem) empregados, correspondendo a R$ 7,71 por hora;

04. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2018 obedecerá aos seguintes critérios:

a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2018, 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 01/10/2018, 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 2019, 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.

Documento assinado pelo Shodo

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 **decla ração 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 este ACORDO JUDICIAL 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:

Documento assinado pelo Shodo

§1º. Os empregadores creditarão no referido Cartão de Beneficio Vale Compras/Cesta de Alimentos o valor de R$ 220,00 (centro e noventa reais), ficando ajustado que as empresas que já praticavam valores superiores a esse, deverão aplicar um reajuste no valor fixo de R$ 21,60 (vinte e um reais e sessenta centavos).

§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 dos empregados no custeio da cesta de alimentos deverá ser previamente negociada com os mesmos, assistidos 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 2019, 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;

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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

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

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

22 - SERVIÇO MILITAR

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

23 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

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

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

24- FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

Documento assinado pelo Shodo

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

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

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

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

25- COMPROVANTE ESCRITO NAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA

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

26- REGISTRO DE HORÁRIO

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

27 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

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

28 - GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

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

29 - 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.

Documento assinado pelo Shodo

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 prévio indenizado ou, quando do pedido de demissão, ou quando do encerramento do aviso trabalhado, comprometendo-se as empresas a enviar ao Sindicato uma cópia 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

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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;

Documento assinado pelo Shodo

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

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

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.

Documento assinado pelo Shodo

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 prejuizo 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. APRENDIZES DO SENAI

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

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

52 - 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$ 25,00** por dia de trabalho, inclusive os sábados, se trabalhados, a partir de 01.10.2019.

Documento assinado pelo Shodo

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.

53 - ADITAMENTO

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

54 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

55 - 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.

56 - APLICABILIDADE

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

57 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSOCIATIVA PROFISSIONAL

A contribuição confederativa/associativa profissional foi definida em assembleia geral da categoria da seguinte forma:

A contribuição será calculada com base na remuneração dos trabalhadores e incidirá nos seguintes meses:

Documento assinado pelo Shodo

FTI. do Papel do Est. de S. Paulo:2% (dois por cento) *da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020, com teto de R$ 50 (cinquenta reais)***

STI. do Papel de Aparecida*: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020****,* ***com teto de R$ 50 (cinquenta reais)***

STI. do Papel de Araras*: 1,5% (um virgula cinco por cento) do salário nominal nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020****, limitado a* ***R$ 40 (quarenta) reais.***

STI. do Papel de Bragança Paulista*: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 asetembro/2020, comteto de R$ 50 (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/2019 a setembro/2020****, comteto de R$ 50 (cinquenta reais).*

STI. do Papel de Campinas0,7% (zero virgula sete por cento) *da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020,*** *com um* ***teto de R$ 100 (cem reais)***

STI. do Papel de Itapira: 2% (dois por cento) *da remuneração de todos os trabalhadores nos meses* ***de outubro/2019 a setembro/2020, com teto de R$ 60 (sessenta reais)***

STI. do Papel de Jundiaí*: 1,5% (um virgula cinco por cento) da remuneração de todos os trabalhadores* ***nos meses de outubro/2019****, a* ***setembro/2020,limitado a R$ 80 (oitenta reais).***

STI. do Papel de Limeira*: 1,4% (um virgula quatro por cento) sobre o salário nominal de todos os trabalhadores de* ***outubro/2019 a setembro/2020****,* ***limitado a R$ 50 (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* ***outub ro/2019 asetembro/2020, limitado aR$ 50 (cinquenta reais).***

Documento assinado pelo Shodo

STI. do Papel de <u>Mogi das Cruzes, Suzano, Poá e Ferraz de Vasconcelos</u>: *3% (três por cento) do salário nominal nos meses de* ***outubro/2019, janeiro, abril e julho de 2020.***

STI. do Papel de <u>Mogi Guaçu</u>*: 1% (um por cento)* *do salário nominal de todos os trabalhadores da categoria, com* ***teto de R$ 35(trinta e cinco) reais, de 1º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020.***

STI. do Papel de <u>Penápolis</u>: 1% (um) por cento*, dos salários integrais de todos os trabalhadores****de outubro de 2019 a setembro de 2020, com teto de R$ 20 (vinte reais).***

STI. do Papel de <u>Piracicaba</u>:1% (um por cento) *do salário nominal mensal de todos os trabalhadores,* ***com limite de R$ 50(cinquenta reais****), a partir de* ***outubro/2019*** *e sua renovação somente se dará, após a assinatura de novo acordo.*

STI. do Papel de <u>Porto Feliz</u>*: 2% (dois por cento) por cento* *da remuneração de todos os trabalhadores de* ***outubro/2019 a setembro/2020****, com teto de* ***R$ 70 (setenta reais).***

STI. do Papel de <u>Salto e região</u>:2% (dois por cento) *da remuneração de todos os trabalhadores* ***nos meses de*** *Outubro/****2019*** *a Setembro/****2020****, com teto de* ***R$ 50*** *(cinquenta reais).*

STI. do Papel de <u>São Carlos:</u> *1%* ***(um por cento)*** *da remuneração de todos os trabalhadores de* ***outubro/2019 a setembro/2020****,*

STI. do Papel de <u>Valinhos e Região</u>: 2% (dois por cento) *do salário nominal de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020****,* ***com teto*** *de* ***R$ 55 (cinquenta e cinco reais)****;*

§ 1º: A contribuição será descontada 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.

Documento assinado pelo Shodo

§ 2º: Os trabalhadores poderão se opor ao desconto da contribuição, no prazo de 10 (dez) 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 responsabilidadedo Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado, envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, 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 da contribuição 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.

58- CLAÚSULA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Conforme prática decorrente dos usos e costumes há 8 anos (artigo 8º da CLT); e conforme aprovado em assembleia geral da categoria patronal realizada em 27/08/2019 e nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, fica fixada a cláusula de contribuição negocial patronal com a seguinte redação:

"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, necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme tabela abaixo, contra cobrança bancária, com vencimento em 21/01/2020.

Nº de Empregados	**Valor a ser pago**
Até 10 empregados	R$ 1.482,40
De 11 a 50 empregados	

Documento assinado pelo Shodo

R$ 3.820,50

De 51 a 150 empregados

R$ 5.146,00

De 151 a 200 empregados

R$ 7.117,00

Acima de 200 empregados

R$ 12.002,00

59 - VIGÊNCIA

A vigência deste ACORDO JUDICIAL é de 1 (um) ano, iniciando -se a 1º de outubro de 2019 e expirando-se em 30 de setembro de 2020 para as cláusulas econômicas: 01- REAJUSTE SALARIAL; 02- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS; 03- SALÁRIO NORMATIVO; 13- CESTA DE ALIMENTOS; 52 - ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR - e as demais cláusulas terão vigência de dois anos, ou seja, 1/10/2019 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 deste Acordo."

Pois bem.

Os termos do acordo expressam a vontade manifestada pelas partes e está em conformidade com a legislação vigente, não atentando contra o interesse coletivo, à exceção da cláusula 57, § 1º, que trata da contribuição confederativa/associativa profissional, e da cláusula 58, que trata da contribuição negocial patronal.

Salienta-se que o artigo 611-B da CLT traz um rol taxativo de direitos insuscetíveis de supressão ou redução, destacando-se, no inciso XXVI, "a liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho".

Nesse sentido, é a atual jurisprudência da SDC do C. TST, conforme a seguinte ementa:

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO REVISIONAL INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO PACTUADO ENTRE OS SINDICATOS DAS CATEGORIAS ECONÔMICA E PROFISSIONAL - CLÁUSULA 6ª RELATIVA À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL, ABRANGENDO EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS -

Documento assinado pelo Shodo

> *IMPOSSIBILIDADE - ADEQUAÇÃO DA REDAÇÃO DA CLÁUSULA 6ª À ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 19 DA SDC E AO PRECEDENTE NORMATIVO 119, AMBOS DO TST - PROVIMENTO. 1. A Orientação Jurisprudencial 17 da SDC desta Corte prevê que as cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são nulas. No mesmo sentido, o Precedente Normativo 119 do TST dispõe que cláusulas constantes de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados, violam o direito de livre associação e sindicalização, sendo nulas. 2. In casu , a decisão recorrida, que homologou o acordo pactuado entre os Sindicatos das categorias econômica e profissional, no tocante à cláusula 6ª, que prevê a contribuição assistencial dos empregados não associados à entidade sindical, foi proferida em descompasso com o disposto na Orientação Jurisprudencial 17 da SDC e no Precedente Normativo 119, ambos do TST. 3. Desse modo, o apelo merece provimento, no aspecto, para que a redação da referida cláusula seja adaptada, a fim de limitar os descontos da contribuição assistencial apenas aos empregados associados ao sindicato profissional, em conformidade com a OJ 17 da SDC e o Precedente Normativo 119, ambos do TST. Recurso ordinário conhecido e provido".* (RO-20997-41.2018.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 25/03/2019).

Sendo assim, tendo em vista o princípio da autonomia da vontade e por consistir a conciliação na finalidade precípua desta Justiça, estando concorde o d. Ministério Público do Trabalho, homologo parcialmente o acordo celebrado, para que produza os regulares efeitos de direito, adequando a redação da cláusula 57, § 1º, que trata da contribuição confederativa/associativa profissional, a fim de limitar os descontos da contribuição assistencial apenas aos empregados associados ao sindicato profissional, em conformidade com a OJ 17 da SDC e o Precedente Normativo 119, ambos do C. TST, e não homologando a cláusula 58 que trata da contribuição negocial patronal, na medida em que as disposições refogem ao âmbito das relações entre empregado e empregado e empregador.

O acordo passa a vigorar conforme as cláusulas homologadas, devidamente renumeradas:

"**CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

01- REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados admitidos até 01 de outubro de 2018, serão reajustados pelo INPC cheio do periodo, (01 de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019), **ou seja: 2,92% (dois vírgula noventa e dois por cento) retroativo a 1/10/2019.**

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

Documento assinado pelo Shodo

dispõem o artigo 7º incisos XI e XVI da Constituição Federal, obedecendo os seguintes prazos:

a) constituição de comissão até o dia 28/02/2020;

b) efetivação do sistema, até o dia 31/03/2020;

c) na existência de lei superveniente prevalecerão os critérios aqui constituídos;

As empresas que não cumprirem o disposto na presente cláusula, pagarão a título de participação nos resultados a cada empregado, 01 (hum) salário normativo vigente, em duas parcelas, sendo a primeira em 30.04.2020 e a segunda parcela em 30.06.2020.

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

03- SALÁRIO NORMATIVO

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

a) R$ 1.443,20- já arredondado para 220 hs/mês mensais para as empresas com até 100 (cem) empregados, correspondendo a R$ 6,56 por hora;

b) R$ 1.696,20- já arredondado para 220 hs/mês mensais para empresas com mais de 100 (cem) empregados, correspondendo a R$ 7,71 por hora;

04. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2018 obedecerá aos seguintes critérios:

a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2018, 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 01/10/2018, 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 2019, 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).

Documento assinado pelo Shodo

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 **decla ração 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.

Documento assinado pelo Shodo

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 este ACORDO JUDICIAL 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$ 220,00 (centro e noventa reais), ficando ajustado que as empresas que já praticavam valores superiores a esse, deverão aplicar um reajuste no valor fixo de R$ 21,60 (vinte e um reais e sessenta centavos).

§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 dos empregados no custeio da cesta de alimentos deverá ser previamente negociada com os mesmos, assistidos 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 2019, farão jus a esse beneficio pelo prazo máximo de 24 meses.

CLÁUSULAS SOCIAIS

14 - OBRIGATORIEDADE DE PAZ

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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

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

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

22 - SERVIÇO MILITAR

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

23 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Documento assinado pelo Shodo

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

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

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

24- FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

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

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

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

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

25- COMPROVANTE ESCRITO NAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA

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

26- REGISTRO DE HORÁRIO

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

27 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

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

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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 prévio indenizado ou, quando do pedido de demissão, ou quando do encerramento do aviso trabalhado, comprometendo-se as empresas a enviar ao Sindicato uma cópia 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.

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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 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.

Documento assinado pelo Shodo

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 prejuizo 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. APRENDIZES DO SENAI

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

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

52 - ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR

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

Documento assinado pelo Shodo

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$ 25,00** por dia de trabalho, inclusive os sábados, se trabalhados, a partir de 01.10.2019.

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.

53 - ADITAMENTO

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

54 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

55 - 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.

56 - APLICABILIDADE

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

Documento assinado pelo Shodo

57 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSOCIATIVA PROFISSIONAL

A contribuição confederativa/associativa profissional foi definida em assembleia geral da categoria da seguinte forma:

a) A contribuição será calculada com base na remuneração dos trabalhadores e incidirá nos seguintes meses:

FTI. do Papel do Est. de S. Paulo:2% (dois por cento) *da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020, com teto de R$ 50 (cinquenta reais)***

STI. do Papel de Aparecida*: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020****,* ***com teto de R$ 50 (cinquenta reais)***

STI. do Papel de Araras*: 1,5% (um virgula cinco por cento) do salário nominal nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020****, limitado a* ***R$ 40 (quarenta) reais.***

STI. do Papel de Bragança Paulista*: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a****setembro/2020,* ***com****teto de R$ 50 (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/2019 a setembro/2020****,* ***com****teto de R$ 50 (cinquenta reais).*

STI. do Papel de Campinas*0,7% (zero virgula sete por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de* ***outubro/2019 a setembro/2020,*** *com um* ***teto de R$ 100 (cem reais)***

STI. do Papel de Itapira*: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses* ***de outubro/2019 a setembro/2020, com teto de R$ 60 (sessenta reais)***

STI. do Papel de Jundiaí*: 1,5% (um virgula cinco por cento) da remuneração de todos os trabalhadores* ***nos meses de outubro/2019****, a* ***setembro/2020,limitado a R$ 80 (oitenta reais).***

Documento assinado pelo Shodo

STI. do Papel de <u>Limeira</u>**: **1,4% (um virgula quatro por cento)** sobre o salário nominal de todos os trabalhadores de **outubro/2019 a setembro/2020**, **limitado a R$ 50 (cinquenta reais).

STI. do Papel de <u>Luiz Antonio, S. Rosa de Viterbo, Serrana e Ribeirão Preto, Tambaú e Cajuru</u>:1% (um por cento)** do salário nominal de todos os trabalhadores nos meses de **outubro/2019** a**setembro/2020, limitado** a**R$ 50 (cinquenta reais).

STI. do Papel de <u>Mogi das Cruzes, Suzano, Poá e Ferraz de Vasconcelos</u>:** 3% (três por cento) do salário nominal nos meses de **outubro/2019, janeiro, abril e julho de 2020.

STI. do Papel de <u>Mogi Guaçu</u>**: **1% (um por cento)** do salário nominal de todos os trabalhadores da categoria, com **teto de R$ 35(trinta e cinco) reais, de 1º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020.

STI. do Papel de <u>Penápolis</u>: 1% (um) por cento**, dos salários integrais de todos os trabalhadores**de outubro de 2019 a setembro de 2020, com teto de R$ 20 (vinte reais).

***STI. do Papel de <u>Piracicaba</u>:1% (um por cento)** do salário nominal mensal de todos os trabalhadores, **com limite de R$ 50(cinquenta reais**), a partir de **outubro/2019** e sua renovação somente se dará, após a assinatura de novo acordo.*

STI. do Papel de <u>Porto Feliz</u>**: **2% (dois por cento) por cento** da remuneração de todos os trabalhadores de **outubro/2019 a setembro/2020**, com teto de **R$ 70 (setenta reais).

***STI. do Papel de <u>Salto e região</u>:2% (dois por cento)** da remuneração de todos os trabalhadores **nos meses de** Outubro/**2019** a Setembro/**2020**, com teto de **R$ 50** (cinquenta reais).*

***STI. do Papel de <u>São Carlos:</u>** 1% **(um por cento)** da remuneração de todos os trabalhadores de **outubro/2019 a setembro/2020**,*

***STI. do Papel de <u>Valinhos e Região</u>: 2% (dois por cento)** do salário nominal de todos os trabalhadores nos meses de **outubro/2019 a setembro/2020**, **com teto** de **R$ 55 (cinquenta e cinco reais)**;*

Documento assinado pelo Shodo

§ 1º: A contribuição será descontada, dos empregados associados, 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 desconto da contribuição, no prazo de 10 (dez) 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 responsabilidadedo Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado, envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, 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 da contribuição 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.

58- VIGÊNCIA

A vigência deste ACORDO JUDICIAL é de 1 (um) ano, iniciando -se a 1º de outubro de 2019 e expirando-se em 30 de setembro de 2020 para as cláusulas econômicas: 01- REAJUSTE SALARIAL; 02- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS; 03- SALÁRIO NORMATIVO; 13- CESTA DE ALIMENTOS; 52 - ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR - e as demais cláusulas terão vigência de dois anos, ou seja, 1/10/2019 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 deste Acordo."

Entretanto, vencido que fui pelos meus pares, que entenderam que o acordo deve ser integralmente homologado, incluindo o §1º da cláusula 57ª, que trata da contribuição assistencial para todos os empregados, filiados ou não, ao sindicato, e a cláusula 58ª, que trata da contribuição

Documento assinado pelo Shodo

negocial dos empregadores, HOMOLOGA-SE O ACORDO INTEGRALMENTE, transcrevendo as cláusulas a seguir:

"**CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

01- REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados admitidos até 01 de outubro de 2018, serão reajustados pelo INPC cheio do periodo, (01 de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019), **ou seja: 2,92% (dois vírgula noventa e dois por cento) retroativo a 1/10/2019.**

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 28/02/2020;

b) efetivação do sistema, até o dia 31/03/2020;

c) na existência de lei superveniente prevalecerão os critérios aqui constituídos;

As empresas que não cumprirem o disposto na presente cláusula, pagarão a título de participação nos resultados a cada empregado, 01 (hum) salário normativo vigente, em duas parcelas, sendo a primeira em 30.04.2020 e a segunda parcela em 30.06.2020.

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

03- SALÁRIO NORMATIVO

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

a) R$ 1.443,20 - já arredondado para 220 hs/mês mensais para as empresas com até 100 (cem) empregados, correspondendo a R$ 6,56 por hora;

b) R$ 1.696,20 - já arredondado para 220 hs/mês mensais para empresas com mais de 100 (cem) empregados, correspondendo a R$ 7,71 por hora;

04. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

Documento assinado pelo Shodo

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2018 obedecerá aos seguintes critérios:

a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2018, 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 01/10/2018, 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 2019, 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

Documento assinado pelo Shodo

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 este ACORDO JUDICIAL 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$ 220,00 (centro e noventa reais), ficando ajustado que as empresas que já praticavam valores superiores a esse, deverão aplicar um reajuste no valor fixo de R$ 21,60 (vinte e um reais e sessenta centavos).

Documento assinado pelo Shodo

§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 dos empregados no custeio da cesta de alimentos deverá ser previamente negociada com os mesmos, assistidos 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 2019, 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.

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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

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

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

22 - SERVIÇO MILITAR

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

23 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

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

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

24- FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

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

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

Documento assinado pelo Shodo

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

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

25- COMPROVANTE ESCRITO NAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA

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

26- REGISTRO DE HORÁRIO

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

27 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

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

28 - GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

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

29 - 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

Documento assinado pelo Shodo

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 prévio indenizado ou, quando do pedido de demissão, ou quando do encerramento do aviso trabalhado, comprometendo-se as empresas a enviar ao Sindicato uma cópia 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

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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 dos dirigentes afastados.

46 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Documento assinado pelo Shodo

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.

Documento assinado pelo Shodo

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 prejuizo 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. APRENDIZES DO SENAI

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

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

52 - 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$ 25,00** por dia de trabalho, inclusive os sábados, se trabalhados, a partir de 01.10.2019.

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.

Documento assinado pelo Shodo

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.

53 - ADITAMENTO

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

54 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

55 - 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.

56 - APLICABILIDADE

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

57 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSOCIATIVA PROFISSIONAL

A contribuição confederativa/associativa profissional foi definida em assembleia geral da categoria da seguinte forma:

a) A contribuição será calculada com base na remuneração dos trabalhadores e incidirá nos seguintes meses:

FTI. do Papel do Est. de S. Paulo:2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de **outubro/2019 a setembro/2020, com teto de R$ 50 (cinquenta reais)**

Documento assinado pelo Shodo

STI. do Papel de Aparecida: **2% (dois por cento)** da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de **outubro/2019 a setembro/2020**, **com teto de R$ 50 (cinquenta reais)**

STI. do Papel de Araras: **1,5% (um virgula cinco por cento**) do salário nominal nos meses de **outubro/2019 a setembro/2020**, limitado a **R$ 40 (quarenta) reais.**

STI. do Papel de Bragança Paulista: **2% (dois por cento)** da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de **outubro/2019** a **setembro/2020,** com **teto de R$ 50 (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/2019 a setembro/2020**, com **teto de R$ 50 (cinquenta reais).**

STI. do Papel de Campinas0,7% (zero virgula sete por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses de **outubro/2019 a setembro/2020,** com um **teto de R$ 100 (cem reais)**

STI. do Papel de Itapira: 2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores nos meses **de outubro/2019 a setembro/2020, com teto de R$ 60 (sessenta reais)**

STI. do Papel de Jundiaí: **1,5% (um virgula cinco por cento)** da remuneração de todos os trabalhadores **nos meses de outubro/2019**, a **setembro/2020,limitado a R$ 80 (oitenta reais).**

STI. do Papel de Limeira: **1,4% (um virgula quatro por cento)** sobre o salário nominal de todos os trabalhadores de **outubro/2019 a setembro/2020**, **limitado a R$ 50 (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 **outu bro/2019** a **setembro/2020, limitado** a **R$ 50 (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/2019, janeiro, abril e julho de 2020.**

Documento assinado pelo Shodo

STI. do Papel de Mogi Guaçu: **1% (um por cento)** do salário nominal de todos os trabalhadores da categoria, com **teto de R$ 35(trinta e cinco) reais, de 1º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020.**

STI. do Papel de Penápolis: 1% (um) por cento, dos salários integrais de todos os trabalhadores **de outubro de 2019 a setembro de 2020, com teto de R$ 20 (vinte reais).**

STI. do Papel de Piracicaba:**1% (um por cento)** do salário nominal mensal de todos os trabalhadores, **com limite de R$ 50(cinquenta reais**), a partir de **outubro/2019** 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/2019 a setembro/2020**, com teto de **R$ 70 (setenta reais).**

STI. do Papel de Salto e região:2% (dois por cento) da remuneração de todos os trabalhadores **nos meses de** Outubro/**2019** a Setembro/**2020**, com teto de **R$ 50** (cinquenta reais).

STI. do Papel de São Carlos: 1**% (um por cento)** da remuneração de todos os trabalhadores de **outubro/2019 a setembro/2020**,

STI. do Papel de Valinhos e Região: 2% (dois por cento) do salário nominal de todos os trabalhadores nos meses de **outubro/2019 a setembro/2020**, **com teto** de **R$ 55 (cinquenta e cinco reais)**;

§ 1º: A contribuição será descontada 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 desconto da contribuição, no prazo de 10 (dez) dias após a efetivação do primeiro desconto, mediante carta individual encaminhada à entidade sindical, que se obrigará à devolução no prazo de 10 dias.

Documento assinado pelo Shodo

§ 3º: É de exclusiva responsabilidadedo Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado, envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, 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 da contribuição 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.

58- CLAÚSULA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Conforme prática decorrente dos usos e costumes há 8 anos (artigo 8º da CLT); e conforme aprovado em assembleia geral da categoria patronal realizada em 27/08/2019 e nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, fica fixada a cláusula de contribuição negocial patronal com a seguinte redação:

"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, necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme tabela abaixo, contra cobrança bancária, com vencimento em 21/01/2020.

Nº de Empregados	**Valor a ser pago**
Até 10 empregados	R$ 1.482,40
De 11 a 50 empregados	R$ 3.820,50
De 51 a 150 empregados	R$ 5.146,00
De 151 a 200 empregados	

Documento assinado pelo Shodo

R$ 7.117,00

Acima de 200 empregados

R$ 12.002,00

59 - VIGÊNCIA

A vigência deste ACORDO JUDICIAL é de 1 (um) ano, iniciando -se a 1º de outubro de 2019 e expirando-se em 30 de setembro de 2020 para as cláusulas econômicas: 01- REAJUSTE SALARIAL; 02- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS; 03- SALÁRIO NORMATIVO; 13- CESTA DE ALIMENTOS; 52 - ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR - e as demais cláusulas terão vigência de dois anos, ou seja, 1/10/2019 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 deste Acordo."

Em 15/07/2020 - Sessão Virtual

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 15 de julho de 2020 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 22.06.2020. Enviado em 22.06.2020 às 16:26:58 Código 48629662.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho DAVI FURTADO MEIRELLES.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO (RELATOR), CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE

Documento assinado pelo Shodo

OLIVEIRA (REVISOR), SUELI TOMÉ DA PONTE, IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA (CADEIRA 1), SÔNIA MARIA LACERDA, PAULO KIM BARBOSA, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO (VICE-PRESIDENTE JUDICIAL), IVANI CONTINI BRAMANTE, DAVI FURTADO MEIRELLES E FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

Embora em férias, participa da sessão para julgamento de processo de competência o Exmo. Desembargador Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira. Ausente, justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Juiz Luis Augusto Federighi, sendo substituído pela Exma. Juíza Raquel Gabbai de Oliveira (cadeira 1).

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora VERA LÚCIA CARLOS.

Certifico que, nos termos dos incisos I e II, do art. 15, do Ato GP nº 08/2.020 e ante o requerimento formulado pelo Exmo. Desembargador **RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO**; e o requerimento para sustentação oral formulado pela Dra. **JAMILE ABDEL LATIF,** patrona dos Suscitantes, respectivamente, foi o presente processo ADIADO para a sessão telepresencial do dia **29/07/2.020**, consoante publicação constante da pauta de julgamento do dia 15/07/2.020.

Em 29/07/2020 - Sessão Telepresencial

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da **Sessão Virtual** da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 15 de julho de 2020 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 22.06.2020. Enviado em 22.06.2020 às 16:26:58 Código 48629662.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho DAVI FURTADO MEIRELLES.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO (RELATOR), CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA (REVISOR), SUELI TOMÉ DA PONTE, IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA (CADEIRA 1), SÔNIA MARIA LACERDA, PAULO KIM BARBOSA, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO (VICE-PRESIDENTE JUDICIAL), IVANI CONTINI BRAMANTE, DAVI FURTADO MEIRELLES E FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

Embora em férias, participa da sessão para julgamento de processo de competência o Exmo. Desembargador Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira. Ausente, justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Juiz Luis Augusto Federighi, sendo substituído pela Exma. Juíza Raquel Gabbai de Oliveira (cadeira 1).

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora ANDREA ALBERTINASE.

Documento assinado pelo Shodo

Sustentação oral: Dra. JAMILE ABDEL LATIF, patrona dos Suscitantes, que dispensou a leitura do relatório.

DISPOSITIVO

Do exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por maioria**, em:

1. Julgar extinto o feito sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, IV, do CPC, em relação ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papelão, Celulose e Pasta de Madeira para Papel, Cortiça e Artefatos de Papel de Jacareí e Região, por detectada ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo;

2. Homologar integralmente o acordo entabulado pelas partes envolvidas no conflito, inclusive para os suscitantes Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão, Artefatos de Papelão e Cortiça de Nova Campina e Itapeva, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Sorocaba e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão e Cortiça de Jaú e Região.

Ficou vencido o i. Relator, que homologava parcialmente o acordo, com exceção à cláusula 58 que trata da contribuição negocial patronal e adequação de redação da cláusula 57, § 1º, que trata da contribuição confederativa/associativa profissional ao Precedente Normativo 119 e à Orientação Jurisprudencial 17, ambos da SDC do C. TST.

A Exma. Juíza Ivete Bernardes Vieira de Souza, ressalvou entendimento pessoal com relação à cláusula 57, § 1º, no que se refere aos descontos da contribuição assistencial apenas aos empregados associados ao sindicato profissional, em conformidade com a OJ 17, da SDC e o Precedente Normativo 119, ambos do C. TST, mas acompanhou a divergência relativa à cláusula em pauta, em respeito à colegialidade, para homologar a avença, conforme entendimento da maioria desta SDC.

Custas pelas partes, em proporção, calculadas sobre o valor arbitrado de R$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no importe de R$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais).

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018, alterado pelo Provimento GP 2/2019, DEJT 03/06/2019).

Decorrido o prazo legal, e recolhidas as custas processuais, remeta-se ao arquivo definitivo.

Documento assinado pelo Shodo

Fernando Álvaro Pinheiro

Desembargador Federal

Relator

10

VOTOS

Assinado eletronicamente por: FERNANDO ALVARO PINHEIRO - 10/08/2020 09:23 - 0d84295
https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20043015002521100000064249257
Número do processo: DC 1003550-43.2019.5.02.0000
Número do documento: 20043015002521100000064249257

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DESEMBARGADOR(A) RELATOR(A)

AUTOS DO PROCESSO Nº 1003550-43.2019.5.02.0000
Suscitante: FEDERACAO TRABS INDS PAPEL PAPELAO E CORT EST S PAULO, SIND TRAB IND PAPEL PAPL CEL PASTA M P P PAPL CORT ART DE P PAPL APARAS PAPEL PAPL E TRAB EMBALADORAS PAPEL PAPL DE VALINHOS E AMPARO/SP, SIND TRAB NAS IND DE PAPEL PAPELAO ART DE PAPEL CORT DE SOROCABA E REGIAO, SIND. TRAB. IND. PAPEL, CELUL. PASTA MAD.P/PAPEL, PAPELAO E CORT. E ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELAO E CORT. JAU E REG., SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELAO, ART DE PAPEL PAPELAO E CORTICA DE NOVA CAMPINA E ITAPEVA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE APARECIDA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE ARARAS, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE BRAGANÇA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE CAIEIRAS, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE CAMPINAS, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE ITAPIRA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE JUNDIAI, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE LIMEIRA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE LUIZ ANTONIO, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE MOGI DAS CRUZES, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE MOGI GUAÇU, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE PENAPOLIS, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE PIRACICABA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE PORTO FELIZ E TIETE, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE SALTO, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PAPEL DE SÃO CARLOS, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO PAPEL, PAPELAO, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, CORTICA E ARTEFATOS DE PAPEL DE JACAREI
Suscitado: SIND IND DE ARTF PAPEL PAPELAO E CORTICA NO ESTADO S P

O Ministério Público do Trabalho, pela Procuradora Regional do Trabalho signatária, vem à presença de Vossa Excelência informar que tomou ciência da decisão prolatada e requer o regular prosseguimento do feito. Era o que competia oficiar no momento.

São Paulo, 14 de agosto de 2020

Marisa Regina Murad Legaspe
Procuradora Regional do Trabalho

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	**Data de Juntada**	**Documento**	**Tipo**
0d84295	10/08/2020 09:23	Acórdão	Acórdão
9417aa2	14/08/2020 11:33	Ciência de Decisão	Manifestação