



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

Judicial Sr. Stênio Alvarez Ferreira.

O Sindicato Suscitante comparece representado pelo Presidente, Sr. Synesio Batista da Costa e pelos advogados, Drs. Jayme de Carvalho Filho, OAB/SP 65614 e Fernanda Bombonatti de Almeida, OAB/SP 244887.

A Federação suscitada comparece representada pelo seu Presidente, Sr. Ozano Pereira da Silva e pelo advogado, Dr. Renato Antonio Villa Custódio, OAB/SP nº 162813.

O Sindicato Suscitado- Sintrapel- comparece representado pelo Presidente, Sr. Geraldo Candido de Moraes e pelo advogado, Dr. Renato Antonio Villa Custódio, OAB/SP nº 162813.

O segundo Sindicato Suscitado comparece representado pelo seu Presidente, Sr. João Carlos dos Santos e pelo advogado Dr. Claudinei José Marchioli, OAB/SP 129198.

CONCILIAM-SE as partes nos seguintes termos:

## CLÁUSULAS ECONÔMICAS

### 01- REAJUSTE SALARIAL

a)- Os salários dos empregados admitidos até 01 de outubro de 2013, serão reajustados com a aplicação do INPC do período que é de 6,59%;

b)- Os salários, após a correção pelo INPC do



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

período, serão acrescidos de 1,5% a título de aumento real, perfazendo uma correção salarial total de 8,18%, a partir de 01 de outubro de 2014.

## 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 28/02/2015;
- b) efetivação do sistema, até o dia 31/03/2015;
- 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 30.04.2015 e a segunda parcela em 30.06.2015.

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.



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

### 03- SALÁRIO NORMATIVO

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

a) R\$ 1.073,60 – já arredondado para 220 hs/mês mensais para as empresas com até 100 (cem) empregados, correspondendo a R\$ 4,88 por hora;

b) R\$ 1.260,60 - já arredondado para 220 hs/mês mensais para empresas com mais de 100 (cem) empregados, correspondendo a R\$ 5,73 por hora;

### 04. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2013 obedecerá aos seguintes critérios:

a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2013, 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



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

constituídas após 01/10/2013, 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 2014, percebendo auxílio da Previdência Social por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, serão pagos pela empresa as férias e o 13º salário do período, em montante igual ao salário nominal do empregado, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo do salário e contribuição).

#### 06 – CRECHE

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

a) 73% (setenta e três por cento) do salário normativo até o 12º mês de idade da criança, em ampliação à Portaria nº 3.296, de 03/09/86, D.O.U. de 05 de setembro de 1986 e a partir do 13º mês até completar 6 (seis) anos de idade as empresas pagarão o equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo;



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

- 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



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

O percentual de adicional da hora noturna, será de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Único: O horário noturno será considerado das 22:00 às 6:00 horas.

### 13- CESTA DE ALIMENTOS

As empresas concederão aos seus empregados cestas de alimentos, no mínimo, com 36,9 kg, com os seguintes produtos ou o equivalente a vale-compras (ticket alimentação).

5 Kg Açúcar Refinado

10 Kg Arroz Agulhinha Tipo 1

2 Kg Café Torrado

1 Caixa Embalagem de Papel (520 g) – para transporte dos produtos (nao somável)

500 g Farinha de Mandioca Crua

5 Kg Feijão Carioca Tipo 1

2,5 Kg Macarrão com ovos – Espaguetti e/o parafuso

5 latas Óleo de Soja (900 ml cada)

1 Kg Sal refinado

1 Kg Farinha de Trigo especial

1 pacote Goiabada (300 g)

2 pacotes Polpa de tomate (500 g cada)

2 pacotes Biscoito Salgado (200 g cada)

2 pacotes Biscoito de Maizena (200 g cada)

2 pacotes Biscoito Recheado (140 g cada)



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

3 pacotes Leite em pó integral (cada pacote com 400gr)

1 pacote Mistura para bolo (450gr)

2 latas Ervilha (200gr cada)

2 latas Sardinha em conserva (125gr cada)

1 pacote Achocolatado em pó (400gr)

1 caixa Maionese (200gr)

Parágrafo Primeiro - fica facultado às empresas a participação financeira dos empregados no custeio do benefício, até 10% do valor do benefício.

Parágrafo Segundo – para as empresas que optarem pela concessão de ticket de alimentação, o valor a ser pago será de no mínimo R\$ 140,00 por mês, com o desconto acima mencionado, ressalvadas condições mais favoráveis em vigor.

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

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

CLÁUSULAS SOCIAIS





Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

#### 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-



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

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



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

término da jornada de trabalho diária, para higiene pessoal, nas dependências da empresa.

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

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

#### 19- LICENÇA PARA CASAMENTO

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

#### 20- CAIXA DE INFORMATIVO SINDICAL

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

#### 21 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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

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

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

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

## 22 - SERVIÇO MILITAR

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

## 23 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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;



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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**



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

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

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

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

#### 29 - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

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

#### 30 - ATESTADOS MÉDICOS E



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

## ODONTOLÓGICOS

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

### 31 – CIPAS

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

### 32 - FÉRIAS COLETIVAS/INDIVIDUAIS

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

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

### 33 - READMISSÃO DE EMPREGADOS

No caso de readmissão de empregados para a





**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

mesma função anteriormente exercida, não será celebrado o contrato de experiência, se ocorrer em até 24 meses.

#### 34 - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação e a competente homologação (salvo se não houver agenda no Sindicato pertinente e/ou no MTE), deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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

### 36- 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.

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

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, é garantido o



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 150 (cento e cinquenta) dias.

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

### 38 - 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.

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

Deverá ser formulado pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo e Sindicatos a ela filiados e o Sindicato da Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça no Estado de São Paulo (SIAPAPECO), uma comissão formada por 3 (três) representantes da categoria profissional e 3 (três) representantes da categoria



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

econômica, com a finalidade de buscar soluções para conflitos trabalhistas bem como para realização de estudos na área de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Quando houver necessidade, a comissão poderá solicitar a participação e o auxílio do Serviço Social da Indústria do Papel, Papelão e Cortiça do Estado de São Paulo (SEPACO). A presente comissão deverá ser constituída pelas partes, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da assinatura do presente acordo.

#### 40 - 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.

#### 41 – 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.



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

#### 42- 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.

#### 43- 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.

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



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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.

#### 45 – BANCO DE HORAS

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

#### 46 – 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



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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.

#### 47 - 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



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

dirigentes afastados;

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

#### 48 - 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





Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

caput é somente para o mandato estabelecido.

#### 49 - 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.

#### 50- 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



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

jornada de trabalho, a fim de que os funcionários envolvidos com o sistema, adquiram melhor qualificação profissional em seus novos métodos de trabalho.

### 51- AVISO PRÉVIO

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

### 52- DIRIGENTE SINDICAL

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

### 53. 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.



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

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.

Cláusula 54 – ALIMENTAÇÃO AO  
TRABALHADOR

As empresas cujos empregados cumpram jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas, fornecerão alimentação: a) direta (produzida internamente ou adquirida de terceiros e servida dentro das instalações da empresa) ou indiretamente (contratando e pagando diretamente, o fornecimento com alguns restaurantes ou alternativas no entorno da empresa) ou, b) sob a forma de vale refeição.

Para as empresas que não puderem adotar as alternativas acima, devem fornecer vale refeição de R\$ 16,00 por dia de trabalho, inclusive os sábados, a partir de 01.10.2014.

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.



**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

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.

#### 55 – ADITAMENTO

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

#### 56 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

#### 57 – 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.



Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000

### 58 – APLICABILIDADE

Fica facultada às empresas interessadas, a não aplicação das cláusulas 1a, 1b e 13ª, do presente Acordo, aos seus empregados responsáveis pela gestão da empresa, direção e gerência, aos quais será aplicada política própria de cada empresa.

### 59 – VIGÊNCIA

A vigência deste ACORDO COLETIVO é de 1 (um) ano, iniciando -se a 1º de outubro de 2014 e expirando-se em 30 de setembro de 2015.

O Suscitante concorda com a inclusão dos Sindicatos representados pelos Suscitados, incluído o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão e Cortiça e de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça de Jaú.

Providencie a Secretaria a retificação da autuação, em razão da inclusão ora efetuada.

O Ministério Público do Trabalho declara não se opor ao Acordo celebrado pelas partes.

Deferido aos Suscitados o prazo de 05 dias para a regularização de sua representação nos autos, após o que deverão estes ser remetidos ao Relator sorteado.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
Justiça do Trabalho - 2ª Região

**Proc. TRT/SP. nº 1001450-91.2014.5.02.0000**

Cientes as partes.

Nada mais.

Eu, **Mayara Antunes Norbin**, Analista Judiciário,  
digitei a presente.

**DESEMBARGADOR VICE-PRESIDENTE JUDICIAL**



TERMO DE AUDIÊNCIA Nº 208/14

Processo TRT/SP nº 1001450-91.2014.5.02.0000

DISSÍDIO COLETIVO

Aos quatro dias do mês de novembro do ano de dois mil e quatorze, às 13h45min, na sala de audiências deste Tribunal, sob a Presidência do **Exmº. Sr. Desembargador Vice-Presidente Judicial WILSON FERNANDES**, apregoadas as partes, foi aberta a audiência de Instrução e Conciliação do processo supra, entre partes:

**SIAPAPECO – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA NO ESTADO DE SÃO PAULO; Suscitante.**

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINTRAPEL – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE SÃO PAULO, ABCDM, OSASCO, TABOÃO DA SERRA E REGIÃO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO DE JACAREÍ, SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E GUARAREMA; Suscitados.**

Está presente a **Exmª Sr.ª Procuradora Regional do Trabalho, Dr.ª Laura Martins Maia de Andrade.**

Está presente o Secretário da Vice-Presidência