

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**2017/2018**

Pelo presente instrumento, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DO PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIP**, com sede na Capital do Estado de São Paulo, à Rua Olimpíadas, 66, 9º andar, Vila Olímpia e inscrito no CNPJ sob o nº. 60.976.487/0001-74, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Luiz Fernando Torres Pinto, CPF nº. 060.920.087-93 e RG nº. 760.059 – SSP/MG, assistido por seu Negociador, Sr. Jeronimo José Garcia Ruiz, CPF 064.925.768-53 e por seu advogado, Dr. Ricardo Ammirati Wash Rodrigues, OAB/SP 72.051 e CPF 922.275.898-68, representando neste ato sua associada **Oji Papeis Especiais Ltda**, localizada à Estrada Monte Alegre 3393, na Cidade de Piracicaba, Estado de São Paulo, inscrita no CNPJ sob nº. 11.547.756/0001-71, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE PIRACICABA**, entidade sindical representativa de trabalhadores, conforme Atualização Sindical SR 04052, com sede a Rua Santo Antonio, 480, na cidade de Piracicaba, Estado de São Paulo, Inscrito no CNPJ nº 54.407.242/0001-23, representado pelo seu Diretor Presidente Francisco Pinto Filho, inscrito no CPF Nº 015.955.948-09 e RG nº 11.738.953-5 SSP/SP, devidamente **autorizado em Assembleia Geral Extraordinária em 17/08/2017**; têm entre si, na forma do artigo 611, § 1º, da CLT, firmado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, cujas cláusulas e condições estão a seguir enumeradas:

**I - DA VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E DATA BASE**

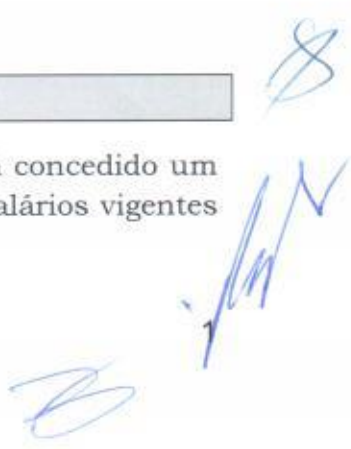
**CLÁUSULA 1 - VIGÊNCIA**

As cláusulas aqui ajustadas terão vigência de 12 meses, ou seja, de **1/10/17 a 30/9/18** e abrangem a todos os empregados da empresa **Oji**, representados pelos sindicatos signatários deste Acordo.

**II - DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

**CLÁUSULA 2 - REAJUSTE SALARIAL**

Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo será concedido um reajuste salarial equivalente a **2% (dois por cento)** sobre os salários vigentes em **30 de setembro de 2017**.



### CLÁUSULA 3 - ABONO EXTRAORDINÁRIO

Aos empregados abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO, celebrado dentro dos princípios da livre negociação, será pago, excepcionalmente neste ano de **2017**, um abono indenizatório no valor de **R\$ 1.850 (Hum mil oitocentos e cinquenta reais)**, independentemente dos respectivos salários, devendo ocorrer o pagamento até o dia **31 de dezembro de 2017**.

a) Farão jus a este abono todos os empregados admitidos até **30.09.17**.

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

### CLÁUSULA 4 - PISO SALARIAL

Fica estipulado um Piso Salarial de **R\$ 1.685,20** (Hum mil seiscentos e oitenta e cinco reais e vinte centavos) por mês ou **R\$ 7,66** (sete reais e sessenta e seis centavos) por hora.

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

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

### CLÁUSULA 5 - CESTA DE ALIMENTOS

A empresa concederá, **mensalmente**, aos seus empregados cestas de alimentos ou o equivalente "vale-compra" em papel ou cartão magnético, de, no mínimo, **R\$ 245 (duzentos e quarenta e cinco reais)**. A empresa deverá assegurar, ainda, que este benefício será reajustado nas condições aqui estabelecidas, mantendo-se a mesma diferença em reais em relação ao valor anteriormente praticado.

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

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

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

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

### III - DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

#### CLÁUSULA 6 - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

#### CLÁUSULA 7 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Desde que não ultrapasse a jornada média semanal de 40 (quarenta) horas, fica facultado à empresa firmar com seus empregados acordos de compensação de horas que, em hipótese alguma, serão consideradas como horas extraordinárias.

**Parágrafo Único** - No caso de dias "pontes", isto é, dias úteis intercalados entre domingos e feriados, a empresa poderá livremente firmar acordo com seus empregados para compensar as horas desses dias, em período anterior ou posterior à ocorrência dos referidos dias "pontes".

#### CLÁUSULA 8 - TURNO DE 6 HORAS-CONVERSÃO DE 220 HORAS POR 180 HORAS

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

- a) conversão do valor do salário-hora normal, que tem como base de cálculo atual 220 (duzentas e vinte) horas mensais, em valor que tenha como base de cálculo 180 (cento e oitenta) horas mensais;
- b) conversão do sistema de remuneração do salário-hora para salário mensal, multiplicando-se o salário-hora atual por 220 (duzentas e vinte),

passando, por conseguinte, os empregados horistas para mensalistas, permanecendo os critérios atuais de desconto por faltas e atrasos.

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

#### **CLÁUSULA 9 - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Fica assegurado à empresa o direito de firmar com seus empregados, devidamente assistidos pelo sindicato, após aprovação em assembleia, acordos para redução do intervalo de repouso e alimentação, para, no mínimo, 30 minutos, nos termos do **§3º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria nº. 1.095/2010**, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo único** - É facultada à empresa a dispensa da marcação do ponto de seus empregados nos intervalos para alimentação e repouso.

#### **CLÁUSULA 10 - MARCAÇÃO DE PONTO**

Tendo em vista a grande quantidade de empregados sujeitos à marcação de ponto, ajustam as partes - para atendimento ao disposto no art. 4º da CLT - que até **10 minutos** anteriores ao início da jornada e até **10 minutos** após seu término, bem como eventuais atrasos de empregados de iguais **10 minutos**, não serão considerados para fins remuneratórios, quer para pagamento, no caso de excedimentos, quer para descontos, no caso de eventuais atrasos.

#### **CLÁUSULA 11 - SISTEMAS DE REGISTRO DE PONTO**

As partes decidem que o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, atualmente, adotado pela empresa, deverá ser mantido sem qualquer alteração, atendendo, assim, ao estabelecido na Portaria 373, de 25/2/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego e terão as condições adiante especificadas.

**§1º.** O sistema acima mencionado não admitirá:

- I - restrições à marcação de ponto;
- II - marcação automática de ponto;
- III - exigência de autorização prévia para a marcação de sobrejornada;
- IV - alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**§2º.** O sistema Eletrônico de Controle de Jornada adotado pela empresa deverá:

- I - estar disponíveis nos locais de trabalho;
- II - permitir a identificação do empregador e do empregado;

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

#### CLÁUSULA 12 - HORAS EXTRAS

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

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

#### CLÁUSULA 13 - TRABALHO NOTURNO

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

**Parágrafo Único** - A oitava hora efetivamente trabalhada, nos turnos denominados "Noturnos", será remunerada como hora extraordinária.

#### IV - DAS CLÁUSULAS DE REMUNERAÇÃO

#### CLÁUSULA 14 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

**Parágrafo Único:** - Quando o dia do pagamento ou do adiantamento, suprarreferidos, coincidir com sábados, domingos ou feriados será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

#### CLÁUSULA 15 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa deverá obrigatoriamente, fornecer aos seus empregados comprovantes de pagamento individual e confidencial ou colocar à sua disposição tais informações através de meio eletrônico, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS. Como a empresa efetua o pagamento de verbas salariais (salário, férias, 13º salário, adiantamento, etc.) por intermédio de depósito bancário fica isenta de obter assinatura de seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e

suficiente de quitação dos vencimentos e descontos ali discriminados o competente comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado.

**Parágrafo Único** - A empresa poderá descontar dos salários de seus empregados, na forma do art. 462, da CLT: seguros de vida em grupo, alimentação, convênios com supermercados, transporte, planos ou convênios médico-odontológicos, desde que aprovados na forma do §1º da cláusula 39 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, grêmios esportivos e empréstimos, quando os respectivos descontos forem autorizados pelos próprios empregados, por escrito ou por qualquer meio eletrônico.

#### **CLÁUSULA 16 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO**

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

- a) a substituição se dê de forma integral e formal;
- b) a substituição ocorra por um período igual ou superior a **5 (cinco)** dias consecutivos, devendo o pagamento ser efetuado, no entanto, a partir do 1º (primeiro) dia da referida substituição.

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

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

#### **CLÁUSULA 17 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Aos empregados afastados do serviço, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será paga, a título de complementação de 13º salário, exclusivamente durante o primeiro ano de afastamento, a diferença entre o valor por ele recebido da Seguridade Social e o seu salário nominal, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo de contribuição).

- a) Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário a complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença, a maior ou a menor, será compensada ou complementada por ocasião do pagamento imediatamente posterior;
- b) para efeito de complementação, o salário nominal será sempre corrigido por ocasião de eventual reajustamento salarial, superveniente ao início da complementação e durante a vigência do presente acordo;
- c) as complementações previstas nesta cláusula deverão ser efetivadas juntamente com o pagamento normal do 13º salário.

## CLÁUSULA 18 - ADIANTAMENTO DO 13º. SALÁRIO

A empresa procederá ao pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário, nos termos previstos na Lei 4.749/65, até o dia 30 de junho de cada ano, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário daquele mês.

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

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

## CLÁUSULA 19- FÉRIAS

A empresa deverá pré-avisar a seus empregados a data do início das férias individuais, no mínimo, com 30 (trinta) dias de antecedência. O início destas não poderá coincidir com dias destinados a repousos ou folgas ou dias previamente compensados.

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

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

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

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

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

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

## **V - DOS CONTRATOS DE TRABALHO - PRÉ E PÓS-ADMISSÃO**

### **CLÁUSULA 20 - TESTE ADMISSIONAL**

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

A empresa, por possuir restaurante no local de trabalho, fornecerá, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

### **CLÁUSULA 21 - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Nos casos de abertura de processos seletivos, para o preenchimento de vagas, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado, sempre, o perfil dos cargos e dos candidatos.

### **CLÁUSULA 22 - ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro, dispensado, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais e desde que esse salário não seja superior ao do empregado dispensado. A equiparação aqui prevista será efetivada após o término do período de experiência.

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

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

### **CLÁUSULA 23 - PROMOÇÃO**

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

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

§2º - O contido no "caput" desta cláusula será considerado atendido com a utilização de recursos de informática, na forma da Portaria n.º 628, de 10.08.2000, do M.T.E.



## CLÁUSULA 24 - LEI DE APRENDIZAGEM

Somente será considerado jovem aprendiz, aquele que exercer função para a qual haja curso específico de aprendizagem, na forma da lei 10.097/00.

As condições e prazos de inscrições para seleção dos candidatos jovens aprendizes deverão ser divulgados previamente nos quadros de avisos da empresa, podendo contemplar tanto parentes de funcionários como menores da comunidade.

Os salários dos jovens aprendizes, durante o aprendizado, serão os seguintes:

- 1) Metade do valor correspondente ao piso da categoria, enquanto estiver realizando o curso, conforme previsto no "caput" desta cláusula.
- 2) 2/3 (dois terços) do valor correspondente ao Piso da Categoria, quando estiver estagiando na empresa.
- 3) Assegura-se, em qualquer hipótese, o pagamento do *salário mínimo hora*, na forma do §2º do art. 428, da CLT, valendo o que for maior.

## CLÁUSULA 25 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

### - Por falecimento:

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

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

### - Por internação hospitalar:

- até 2 (dois) dias para internação hospitalar de cônjuge, pais e filhos, desde que a ocorrência do fato seja coincidente com a jornada de trabalho ou ocorra no período de até 24 (vinte e quatro) horas antes da jornada de trabalho e seja apresentada a comprovação.

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

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

**- Para casamento:**

- até 3 (três) dias úteis consecutivos, independentemente das folgas ou dia de repouso, contados a partir da data do evento;
- até 1 (um) dia no caso de casamento de filhos, desde que, a data do evento seja coincidente com a jornada de trabalho.

**- Doação de sangue:**

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

**- Extravio de documentos:**

- até 1 (um) dia, em data a ser fixada de comum acordo com a empresa, para obtenção de 2<sup>as</sup> vias de documentos legais do próprio empregado, inclusive continuação de CTPS, desde que faça a devida comprovação.

**- Recebimento de PIS/PASEP:**

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

**CLÁUSULA 26 - FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE**

A empresa abonará, para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado-estudante, para prestação de exame ou prova obrigatória, sujeito este abono às seguintes condições:

- a) o exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho;
- b) a empresa deverá ser avisada pelo empregado estudante com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência da data e horário do exame ou prova;
- c) o empregado estudante deverá apresentar, dentro de 3 (três) dias úteis após a prestação do exame ou prova, declaração assinada pelo estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados.

**CLÁUSULA 27 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

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

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

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

#### **CLÁUSULA 28 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A empresa adotará medidas de proteção em relação às condições de higiene e segurança dos trabalhadores:

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

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

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

O Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, na pessoa de seu responsável, será acionado pelo supervisor, a fim de investigar eventuais condições inseguras e emitir seu parecer.

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

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

### CLÁUSULA 30 - AMBULATÓRIO MÉDICO

A empresa deverá manter local adequado para atendimentos ambulatoriais de emergência e materiais de primeiros-socorros, assim como veículo disponível, preferencialmente, ambulância, para transporte nos horários de trabalho e pessoal habilitado de acordo com a NR-4, podendo tais ambulâncias ser contratadas de terceiros, prestadores de serviços.

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

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

### CLÁUSULA 31 - ÁGUA POTÁVEL

A empresa obriga-se a realizar exames de potabilidade da água a cada 3 (três) meses, permanecendo o resultado do exame na empresa, à disposição dos empregados interessados. Obriga-se, ainda, a fornecer aos seus empregados bebedouros com jato d'água inclinado ou copos descartáveis.

### CLÁUSULA 32 - AUTOMAÇÃO

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

### CLÁUSULA 33 - INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

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

### CLÁUSULA 34 - ALIMENTAÇÃO

A empresa se compromete a fornecer alimentação, direta ou indiretamente, aos seus empregados lotados em sua unidade industrial e que cumpram jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas.

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

§2º - Fica facultado à empresa o estabelecimento, a seu critério, de participação dos empregados com **até 10% (dez por cento)**, na média, do valor do benefício.

### **CLÁUSULA 35 - ANISTIA DE PUNIÇÕES**

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 1 (um) ano, bem como as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 2 (dois) anos das efetivas ocorrências, desde que o empregado não cometa infrações nestes mesmos períodos e que o contrato de trabalho esteja em vigor, salvo decisão judicial.

### **CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS, DECLARAÇÕES DE COMPARECIMENTO E URGÊNCIAS ODONTOLÓGICAS**

Serão reconhecidos os atestados médicos, declarações de comparecimento de empregadas, que sejam mães de filhos menores de idade, e urgências odontológicas, passados pelos profissionais do SEPACO e/ou do Sindicato da base territorial, desde que este último tenha convênio com o INSS, SEPACO ou SUS.

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

### **CLÁUSULA 37 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO**

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

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

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

### **CLÁUSULA 38 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A empresa compromete-se a providenciar a colocação de mecanismos de proteção em todas as máquinas e equipamentos industriais, de acordo com o que determina a legislação.

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

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

**VI - DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS  
SEM REMUNERAÇÃO DIRETA AOS EMPREGADOS**

**CLÁUSULA 39 - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa assegurará a assistência médica de seus empregados e dependentes, preferencialmente através do SEPACO, preservando-se seus padrões de atendimento, nos termos da legislação vigente.

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

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

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

**CLÁUSULA 40 - EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA**

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

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

**CLÁUSULA 41 - CRECHES**

Fica facultado à empresa manter creche própria ou convênios na forma estipulada por Lei, ou reembolsar, mensalmente, os valores despendidos para guarda, vigilância e assistência aos filhos, limitados a **R\$ 563 (quinhentos e sessenta e três reais), por filho:**

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

**Parágrafo Único** - O pagamento do reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas.

#### **CLÁUSULA 42 - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A empresa efetuará mensalmente os pagamentos aos seus empregados, dos valores despendidos com o tratamento e a educação especializada de filhos excepcionais.

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

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

§3º. Este reembolso estará limitado, por filho, a **R\$ 1.420 (Hum mil quatrocentos e vinte reais)**, independentemente, da idade destes filhos.

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

§5º. O valor estabelecido nesta cláusula será revisto, anualmente, por ocasião da renovação do presente Acordo Coletivo.

#### **CLÁUSULA 43 - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a sua família um auxílio de **R\$ 3.340 (três mil trezentos e quarente reais)**.

#### **CLÁUSULA 44 - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ OU ÓBITO**

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

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

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

§2º - Caso haja cancelamento da aposentadoria por invalidez a empresa se compromete a readmitir o empregado, porém, o valor a ele pago pela empresa, na forma das letras "a" ou "b", supracitadas, não mais será devido por força de novo contrato de trabalho, oriundo da readmissão.

#### **CLÁUSULA 45 - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓTICAS**

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

#### **CLÁUSULA 46 - CESTA DE MATERIAL ESCOLAR**

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

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

### **VIII - DAS CLÁUSULAS RESCISÓRIAS**

#### **CLÁUSULA 47- AVISO PRÉVIO**

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

**Parágrafo Único** - Havendo necessidade do cumprimento do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, fica vedado alterar as condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.



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

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

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

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

**CLÁUSULA 49 - LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

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

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
- c) Não sendo mais obrigatória a homologação da rescisão contratual, a partir de 11/11/17, a empresa se compromete a enviar ao Sindicato, em até 48 horas após a quitação, uma cópia do TRCT e a carteira de sócio do Sindicato do empregado desligado, seja por dispensa seja por pedido de demissão.

**CLÁUSULA 50 - CARTA-AVISO DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

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

**CLÁUSULA 51 - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA**

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

**Parágrafo Único:** - Na vigência deste **ACORDO COLETIVO** ficam garantidos os abaixo enumerados critérios de indenização aos empregados que, em 30/9/1996, preenchem as seguintes condições:

- a) empregados com **mais de 25 (vinte e cinco) anos e 1 (um) dia** de serviços contínuos e dedicados **à empresa ou ao grupo empresarial**, uma indenização rescisória correspondente a **8 (oito) salários nominais**, vigentes à época do pagamento;
- b) entre **20 (vinte) anos e 1 (um) dia e 25 (vinte e cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa ou ao grupo empresarial**, uma indenização rescisória correspondente a **7 (sete) salários nominais**, vigentes à época do pagamento;
- c) entre **15 (quinze) anos e 1 (um) dia e 20 (vinte) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa ou ao grupo empresarial**, uma indenização rescisória correspondente a **5 (cinco) salários nominais**, vigentes à época do pagamento;
- d) entre **10 (dez) anos e 1 (um) dia e 15 (quinze) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa ou ao grupo empresarial**, uma indenização rescisória correspondente a **4 (quatro) salários nominais**, vigentes à época do pagamento;
- e) aos empregados que tenham entre **5 (cinco) e 10 (dez) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa ou ao grupo empresarial**, uma indenização rescisória correspondente a **2 (dois) salários nominais**, vigentes à época do pagamento, podendo evoluir **até 4 (quatro) salários nominais**, na forma do "caput" desta cláusula, **se se mantiverem na empresa ou grupo empresarial.**

2º - A empresa ficará excluída desta obrigação caso mantenha Plano de Previdência Privada, na forma dos incisos seguintes:

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

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

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

O empregado que, pelo cálculo atuarial do programa (valor presente dos benefícios a serem concedidos vitaliciamente), na data de sua aposentadoria, **não tenha direito ao benefício estabelecido pelo Plano de Complementação de Aposentadoria**, fará jus ao recebimento da Indenização por Aposentadoria, nas condições e critérios estabelecidos nesta cláusula. A

referida indenização, a critério da empresa, poderá ser paga com recursos do próprio Plano de Complementação de Aposentadoria instituído pela empresa, nas condições e datas previstas na cláusula.

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

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

§5º - O disposto nesta cláusula exclui o benefício previsto na cláusula 57 - Garantia ao Empregado no Período Pré-Aposentadoria.

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

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

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

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

§2º. Estão excluídos desta garantia os casos de contratos por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão, aviso prévio e acordo entre as partes, sendo que para este último caso é necessário a assistência do Sindicato.

#### **CLÁUSULA 53 - EMPREGADAS GESTANTES/ADOTANTES**

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

a) ausentar-se do trabalho 30 (trinta) minutos antes do final da jornada diária, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez;

b) é facultado à funcionária aguardar ou não o transporte da empresa;

c) licença-maternidade igual a 120 (cento e vinte) dias, divididos em 2 (dois) períodos, sendo que o anterior ao parto poderá ser de, no máximo, 30 (trinta) dias, salvo orientação médica;

d) a empregada gestante fica assegurada a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

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

f) a empresa garantirá função compatível à empregada gestante, de acordo com recomendação médica.

#### **CLÁUSULA 54 - ABORTO**

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

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

Ao empregado afastado do serviço, percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e 180º (centésimo octogésimo) dias de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, sendo sempre respeitado, para efeito de complementação, o limite máximo do salário de contribuição previdenciária.

**Parágrafo Único** - Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença, a maior ou menor, será compensada por ocasião do pagamento imediatamente posterior.

#### **CLÁUSULA 56 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa, quando solicitado pelos órgãos previdenciários ou pelos empregados, obriga-se a preencher os formulários da Previdência Social, dentro dos seguintes prazos máximos:

a) 10 (dez) dias para preencher a "Relação de Salário de Contribuição e Discriminação das Parcelas do Salário de Contribuição", quando estiver sendo pleiteado benefício a título de auxílio-doença ou acidente de trabalho;

b) 30 (trinta) dias nos pedidos de aposentadoria;

c) até 45 (quarenta e cinco) dias, para preencher o formulário específico necessário à obtenção da aposentadoria especial, aos empregados que se desligaram da empresa há mais de 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA 57 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria em seus prazos mínimos de acordo com a legislação vigente e contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho contínuo ou de 15 anos de trabalho descontínuo na Empresa e/ou Grupo Empresarial, fica assegurado o emprego ou o salário e respectiva projeção dos demais direitos contratuais, a exemplo de férias, 13º salário e FGTS, durante o período de aquisição acima mencionado.

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

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

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

§4º - O disposto nesta cláusula exclui o benefício previsto na cláusula 51 - Indenização por Rescisão com Aposentadoria.

#### **CLÁUSULA 58 - SERVIÇO MILITAR**

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

**Parágrafo Único** - Desde que devidamente comprovadas, serão abonadas as horas não trabalhadas em virtude de o empregado estar à disposição do Tiro de Guerra.

#### **X - DAS CLÁUSULAS SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA 59 - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL**

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

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

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

#### CLÁUSULA 60 - ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL

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

#### CLÁUSULA 61 - DIRIGENTE SINDICAL

Poderão ausentar-se por até **6 (seis) dias por mês**, não cumulativos, sem prejuízo da remuneração, até 5 (cinco) dirigentes sindicais que trabalhem na empresa, não afastados de suas funções, desde que a empresa seja avisada, por escrito, pelo sindicato, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas antes da ocorrência da ausência, com exceção dos dirigentes sindicais que atuam em turnos de revezamento, quando o prazo mínimo será de 48 (quarenta e oito) horas, exceto nos casos em que houver acordo específico entre as partes.

§1º - Considerando que na empresa OJI há mais de 5 dirigentes sindicais não afastados de suas funções, terá o sindicato, como opção ao estabelecido no "caput" desta cláusula, **30 (trinta) dias por mês**, a seu critério e não cumulativos, para o afastamento de seus dirigentes, desde que cada dirigente não ultrapasse a 8 (oito) dias de ausência no mês.

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

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

#### CLÁUSULA 62 - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado ao Sindicato indicar até 2 (dois) dirigentes sindicais que estejam no pleno exercício de suas funções na empresa que permanecerão afastados de suas atividades profissionais, por período coincidente com seu efetivo mandato, exceto nos casos em que houver acordo específico entre as partes.

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 63 - PAGAMENTO DE MENSALIDADES AO SINDICATO

A empresa deverá reverter o valor relativo às mensalidades do Sindicato até o 1º (primeiro) dia útil de cada mês. O descumprimento desta cláusula acarretará para a empresa multa de 2% (dois por cento) ao mês e a correção do valor pela variação "pró-rata" da TR (Taxa Referencial), entre este prazo e o dia do efetivo pagamento, a favor do Sindicato, ressalvado acordo entre as partes, independentemente das penalidades previstas na legislação penal.

#### CLÁUSULA 64 - QUADRO DE AVISOS SINDICAIS

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

#### CLÁUSULA 65 - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL

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

#### XI - CLÁUSULAS GERAIS

#### CLÁUSULA 66 - APLICABILIDADE

Fica facultada à empresa a não aplicação das cláusulas 2ª, 3ª, 5ª e 49ª do presente ACORDO COLETIVO de Trabalho aos empregados responsáveis pela gestão da empresa, direção e gerência, bem como aos consultores internos aos quais será aplicada política própria da empresa.

#### **CLÁUSULA 67 - DIA DO PAPELEIRO**

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

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

#### **CLÁUSULA 68 - TAXA REFERENCIAL**

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

#### **CLÁUSULA 69 - TERMOS DE ADITAMENTO**

Durante o prazo de vigência estabelecido na Cláusula 1ª deste Acordo Coletivo, os entendimentos que vierem a ser celebrados entre as partes passarão a integrar o presente instrumento, por meio de termos de aditamento.

#### **CLÁUSULA 70 - PROGRAMAS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

A empresa se compromete, até o último dia do mês de abril de cada ano, a constituir Comissão de Trabalhadores integrada, também, por um representante sindical, preferencialmente, vinculado à própria empresa, com a finalidade de negociar Programas de Participação em Lucros ou Resultados - PLR.

**Parágrafo Único** - A empresa compromete-se, ainda, a dar início às negociações até o dia 30 de junho de cada ano, exceto nos casos em que houver entendimento prévio entre as partes.

#### **CLÁUSULA 71 - AUTORIZAÇÃO**

A Entidade Sindical, mencionada abaixo, para firmar o presente ACORDO COLETIVO obteve autorização dos seus respectivos representados, na forma constante das atas relativas às Assembléias Gerais, devidamente convocadas e realizadas para esse fim.

#### **CLÁUSULA 72 - TRATAMENTO IGUALITÁRIO**

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

#### **CLÁUSULA 73 - AFASTAMENTO DE EMPREGADO APOSENTADO**

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



#### CLÁUSULA 74 - ALTA MÉDICA

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

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

#### CLÁUSULA 75 - ABRANGÊNCIA

O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO aplica-se a todos os trabalhadores das indústrias do Papel e Celulose representados pelo SINDICATO dela signatário.

E, por estarem justas e acordadas, firmam as partes o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em tantas vias quantos forem os signatários devendo o depósito e arquivamento ser efetuado no Ministério do Trabalho pelo SISTEMA MEDIADOR, **sendo que para os signatários os efeitos dos artigos 611, §1º e 614, ambos da CLT, produzem-se já com a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.**

São Paulo, 17 de novembro de 2017.

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

Luiz Fernando Torres Pinto - Presidente

Jeronimo José Garcia Ruiz - Coordenador da Comissão de Negociação Patronal

Ricardo Ammirati Wash Rodrigues - OAB./SP nº 72.051

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

Francisco Pinto-Filho - Presidente

<b>ÍNDICE</b>		
CLÁUSULA	NOME	PÁGINA
<b>I – DA VIGÊNCIA E DA DATA-BASE</b>		
01	DA VIGÊNCIA	01
<b>II – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS</b>		
02	REAJUSTE SALARIAL	01
03	ABONO EXTRAORDINÁRIO	02
04	PISO SALARIAL	02
05	CESTA DE ALIMENTOS	02
<b>III – DOS HORÁRIOS DE TRABALHO</b>		
06	DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	03
07	COMPENSAÇÃO DE HORAS	03
08	TURNO DE 6 HORAS-CONVERSÃO DE 220 POR 180 HORAS	03
09	INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO	04
10	MARCAÇÃO DE PONTO	04
11	SISTEMAS DE REGISTRO DE PONTO	04
12	HORAS EXTRAS	05
13	TRABALHO NOTURNO	05
<b>IV – DAS CLÁUSULAS DE REMUNERAÇÃO</b>		
14	PAGAMENTO DE SALÁRIOS	05
15	COMPROVANTE DE PAGAMENTO	05
16	SÁLARIO DO SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO	06
17	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SÁLARIO	06
18	ADIANTAMENTO DO 13º SÁLARIO	07
19	FÉRIAS	07
<b>V – DOS CONTRATOS DE TRABALHO – PRÉ E PÓS-ADMISSÃO</b>		
20	TESTE ADMISSIONAL	08
21	PREENCHIMENTO DE VAGAS	08
22	ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	08
23	PROMOÇÃO	08
24	LEI DE APRENDIZAGEM	09
25	AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	09
26	FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE	10
27	UNIFORMES E EQUIPAMENTOS	10
28	MEDIDAS DE PROTEÇÃO	11
29	DIREITO DE RECUSA AO TRAB. P/RISCO GRAVE OU IMINENTE	11
30	AMBULATÓRIO MÉDICO	12
31	ÁGUA POTÁVEL	12
32	AUTOMAÇÃO	12
33	INTERRUPÇÃO DO TRABALHO	12
34	ALIMENTAÇÃO	12
35	ANISTIA DE PUNIÇÕES	13
36	ATESTADOS MÉDICOS, DECLARAÇÕES DE COMPARECIMENTO E URGÊNCIAS ODONTOLÓGICAS	13
37	Multa pelo descumprimento das cláusulas do acordo	13
38	PREVENÇÃO DE ACIDENTES	13
<b>VI – DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS SEM REMUNERAÇÃO DIRETA AOS EMPREGADOS</b>		
39	ASSISTÊNCIA MÉDICA	14
40	EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA	14
<b>VII – DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS COM PAGAMENTO DIRETO AOS EMPREGADOS SEM NATUREZA SALARIAL</b>		
41	CRECHES	14
42	AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL	15
43	AUXÍLIO FUNERAL	15
44	INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ OU ÓBITO	15

45	CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS	16
46	CESTA DE MATERIAL ESCOLAR	16
<b>VIII - DAS CLÁUSULAS RESCISÓRIAS</b>		
47	AVISO PRÉVIO	16
48	INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA EMPREGADOS COM IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 40 ANOS	17
49	LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	17
50	CARTA-AVISO DISPENSA POR JUSTA CAUSA	17
51	INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA	17
<b>IX - DAS GARANTIAS DE EMPREGO OU SALÁRIO E DAS CLÁUSULAS PREVIDENCIÁRIAS</b>		
52	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR DOENÇA	19
53	EMPREGADAS GESTANTES/ADOTANTES	19
54	ABORTO	20
55	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO	20
56	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	20
57	GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA	21
58	SERVIÇO MILITAR	21
<b>X - DAS CLÁUSULAS SINDICAIS</b>		
59	SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL	21
60	ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL	22
61	DIRIGENTE SINDICAL	22
62	AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL	22
63	PAGAMENTO DE MENSALIDADES AO SINDICATO	23
64	QUADRO DE AVISOS SINDICAIS	23
65	REAJUSTAMENTOS SALARIAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL	23
<b>XI - CLÁUSULAS GERAIS</b>		
66	APLICABILIDADE	23
67	DIA DO PAPELEIRO	24
68	TAXA REFERENCIAL	24
69	TERMOS DE ADITAMENTO	24
70	PROGRAMAS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	24
71	AUTORIZAÇÃO	24
72	TRATAMENTO IGUALITÁRIO	24
73	AFASTAMENTO DE EMPREGADO APOSENTADO	24
74	ALTA MÉDICA	25
75	ABRANGÊNCIA	25