

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006

PARTES CONVENENTES:

- SINPACEL - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DO PARANÁ

- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE CURITIBA

ÍNDICE

CLÁUSULAS	PÁGINA
01 – Vigência.....	03
02 – Processo de Prorrogação e Revisão.....	03
03 – Categorias Abrangidas.....	03
04 – Reajuste Salarial.....	03
05 – Salário Profissional.....	04
06 – Cesta Básica.....	04
07 – Fornecimento de Refeições.....	05
08 – Horas Extraordinárias.....	05
09 – Adicional Noturno.....	05
10 – Adicional de Insalubridade.....	05
11 – Abono de Férias.....	05
12 – Início das Férias.....	05
13 – Férias Proporcionais.....	05
14 – Complementação do Auxílio Doença.....	06
15 – Salário Substituição.....	06
16 – Chamadas Especiais ou de Emergência.....	06
17 – Aumento Promocional.....	06
18 – Adiantamento Salarial.....	06

19 – Prêmio Aposentadoria.....	06
20 – Comprovantes de Pagamento.....	07
21 – Descontos em Folha.....	07
22 – Rescisão por Justa Causa.....	07
23 – Pagamento das Verbas Rescisórias.....	07
24 – Compensação da Jornada de Trabalho.....	07
25 – Jornada Flexível – Banco de Horas.....	08
26 – Atestados Médicos.....	08
27 – Água Potável.....	08
28 – Abrigo nas Entradas das Empresas.....	08
29 – Marcação de Ponto.....	08
30 – Registro de Horário.....	09
31 – Quadro de Avisos.....	09
32 – Garantia Especial de Emprego ou Salário.....	09
33 – Garantia de Emprego à Gestante.....	09
34 – Garantia de Emprego ao Representante Sindical.....	09
35 – Liberação de Dirigentes Sindicais.....	09
36 – Sindicalização.....	09
37 – Assistência Sindical nas Rescisões.....	10
38 – Taxa Assistencial.....	10
39 – Comprometimento Sindical.....	10
40 – Dia Nacional dos Trabalhadores Papeleiros.....	10
41 – Comissão de Conciliação Prévia.....	10
42 – Penalidades.....	14

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006

PARTES CONVENENTES:

SINPACEL - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DO PARANÁ

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

As partes convenentes, nos termos do artigo 611, parágrafo 2º da C.L.T., formalizam este instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

01 - VIGÊNCIA

A vigência desta convenção coletiva de trabalho é de **01/11/2005 a 31/10/2006**.

02 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de **01 de novembro de 2006 a 31 de outubro de 2007**, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

03 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente convenção coletiva de trabalho abrange a todos os componentes das categorias econômica e profissional, representadas pelos Sindicatos convenentes, nos municípios de **Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonio Olinto, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Campo do Tenente, Castro, Clevelândia, Colombo, Contenda, Cruz Machado, Curitiba, Fazenda Rio Grande, General Carneiro, Lapa, Mallet, Mandirituba, Mariópolis, Palmas, Paula Freitas, Paulo Frontin, Piên, Pinhais, Piraquara, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Vitória, Quatro Barras, Rio Azul, Rio Negro, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul, Tijucas do Sul e União da Vitória**.

04 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **01 de Novembro de 2005**, as empresas abrangidas pelo presente acordo concederão um reajuste salarial, em percentual de **7% (sete por cento)**, sobre os salários de **01/Novembro/2004**, para todas as faixas salariais.

Parágrafo primeiro - Serão compensadas as antecipações salariais ocorridas no período de **01/nov/2004 até 31/out/2005**, excetuando-se as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoções, méritos, transferências de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo segundo - Nos salários dos admitidos em funções sem paradigma será aplicado reajuste salarial proporcional de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, trabalhado no período de 01/11/2004 a 31/10/2005.

05 - SALÁRIO PROFISSIONAL

A partir do mês de **novembro/2005**, fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, os seguintes salários normativos:

- a) Para as **empresas com até 100 (cem) empregados**, fica estabelecido um salário profissional de ingresso de **R\$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais);
- b) Para as **empresas com mais de 100 (cem) empregados**, o salário profissional será de **R\$ 500,00** (quinhentos reais).

Parágrafo Primeiro - Para as empresas **com mais de 100 empregados e afastadas dos centros urbanos**, que oferecerem, na forma de salário utilidade (sem desconto do empregado), **transporte ou moradia**, o piso salarial será o mesmo mencionado no **item a**, ou seja, de **R\$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais).

Parágrafo Segundo - Em **abril/2006**, as empresas com menos de 100 empregados e o Sinpacel serão convocados pela Entidade Representativa dos Trabalhadores para discutir sobre a evolução do Piso Salarial.

06 - CESTA BÁSICA

As Empresas abrangidas pelo presente acordo continuarão concedendo aos seus trabalhadores, uma cesta básica, cujo valor global deverá ter o mínimo de:

- a) Para as empresas **com até 100 (cem) empregados = R\$ 65,00** (sessenta e cinco reais).
A cesta deverá ser composta dos produtos abaixo estabelecidos ou, a seu critério, substituída por Vale Alimentação:

Produtos : 01 pt de 400 gr de achocolatado em pó; 05 kg de açúcar refinado; 05 kg de arroz agulhinha - tipo 1; 02 pc de biscoito recheado duplo de 170 gr; 01 pc de café torrado de 500 gr; 01 lata de creme de leite de 300 gr; 01 lt de ervilha em conserva de 200 gr; 01 lt de extrato de tomate de 350 gr; 03 kg de farinha de trigo especial; 02 pc de farofa temperada de mandioca de 300 gr cada; 01 kg de feijão cariquinho tipo 1; 01 kg de feijão preto tipo 1; 01 pc de fubá amarelo de 500 gr; 02 cx de gelatina em pó de 85 gr cada; 01 pc de leite em pó instantâneo de 400 gr; 02 pc de macarrão espaguete com ovos de 500 gr cada; 02 pc de macarrão parafuso com ovos de 500 g cada; 01 lt de milho verde de 200 gr; 02 lt de óleo de soja de 900 ml; 04 un de pó para refresco de 45 gr cada; 01 kg de sal refinado; 02 lt de sardinha em conserva de 132 gr cada.

- b) Para as empresas **com mais de 100 (cem) empregados = R\$ 75,00** (setenta e cinco reais).
A cesta deverá ser composta dos produtos abaixo estabelecidos ou, a seu critério, substituída por Vale Alimentação:

Produtos : 01 pt de 400 gr de achocolatado em pó; 05 kg de açúcar refinado; 05 kg de arroz agulhinha - tipo 1; 02 pc de biscoito recheado duplo de 170 gr; 01 pc de café torrado de 500 gr; 01 lata de creme de leite de 300 grs; 01 lt de ervilha em conserva de 200 gr; 01 lt de extrato de tomate de 350 gr; 03 kg de farinha de trigo especial; 02 pc de farofa temperada de mandioca de 300 gr cada; 01 kg de feijão cariquinho tipo 1; 01 kg de feijão preto tipo 1; 01 pc de fubá de 500 gr; 02 cx de gelatina em pó de 85 gr cada; 01 pc de leite em pó instantâneo de 400 gr; 02 pc de macarrão espaguete com ovos de 500 grs cada; 02 pc de macarrão parafuso com ovos de 500 g cada; 01 lt de milho verde de 200 gr; 02 lt de óleo de soja de 900 ml; 04 un de pó para refresco de 45 gr cada; 01 kg de sal refinado; 02 lt de sardinha em conserva de 132 gr cada; 01 lt de polpa de tomate de 350 gr; 01 lt de leite condensado de 395 gr; 01 lt de doce de leite de 390 gr; 01 pc de biscoito doce vitaminado de 400 gr.

Parágrafo primeiro - Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), observando-se as regras próprias atinentes a este programa e ressaltando-se que, até o limite acima estabelecido, nenhuma participação poderá ser exigida do Empregado.

Parágrafo segundo - O benefício se concede em caráter indenizatório, **não** sendo considerado como salário "in natura" e **não** se incorporando à remuneração para nenhum efeito.

Parágrafo terceiro - As empresas se comprometem a manter o padrão da cesta básica atualmente fornecida no decorrer do período de validade desta convenção.

07 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão a seus trabalhadores com a jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas diárias, alimentação ou Vale Refeição, autorizando-se que o desconto para os trabalhadores que percebem até 5 pisos salariais da categoria poderá ser de até 20% (vinte por cento) do valor da refeição; e para os empregados que percebem acima de 5 pisos salariais da categoria, o desconto poderá ser de até 50% (cinquenta por cento), do valor da refeição.

Parágrafo primeiro - Fica estipulado em **R\$ 5,90** (cinco reais e noventa centavos) o valor do Vale Refeição.

Parágrafo segundo - Não se alterará a prática atual dos descontos utilizados até esta data nas empresas, mantendo-se a prática mais favorável até hoje praticada para os empregados.

08 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Conforme faculta o Artigo 59 da CLT, as empresas ficam autorizadas à realização de horas suplementares, independentemente de acordo escrito com os empregados, sendo que as horas extraordinárias serão remuneradas, com adicional de **50%** (cinquenta por cento) e nos dias destinados ao repouso remunerado ou feriados, quando não haja a devida folga compensatória, será remunerado com o adicional de **100%** (cem por cento) em relação a hora normal.

09 - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, com a duração prevista em Lei, serão pagas com o adicional de **30%** (trinta por cento), sobre o valor da hora normal.

10 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, devido aos empregados, será calculado com incidência sobre o piso salarial, estabelecido nesta Convenção.

11 - ABONO DE FÉRIAS

As empresas concederão a seus empregados o gozo de férias anuais remuneradas na seguinte proporção:

- a) Para quem recebe até **R\$1.875,00** (hum mil oitocentos e setenta e cinco reais) por mês como salário base, acréscimo de **40%** (quarenta por cento) sobre o salário normal, atendendo assim de forma mais favorável ao preceito do Artigo 7º da Constituição Federal;
- b) Para quem recebe **R\$1.875,01** (hum mil oitocentos e setenta e cinco reais e um centavo) ou acima como salário base por mês, será devido um acréscimo de **33,34%** (trinta e três vírgula trinta e quatro por cento).

12 - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas deverá ocorrer, sempre, no 1º (primeiro) dia útil da semana, não podendo recair em dias de folgas ou feriados, devendo respeitar o pré-aviso de 30 (trinta) dias para as férias normais e 15 (quinze) para as coletivas.

13 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, e que contar com 6 (seis) meses de serviço, terá direito a receber na rescisão do contrato de trabalho férias proporcionais à razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

Parágrafo único - Considera-se mês trabalhado o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

14 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Aos empregados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho, e que estejam percebendo o benefício previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, fica garantido, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação ao salário de contribuição (INSS) em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, sempre respeitando, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

15 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

As substituições por período superior a 20 (vinte) dias, implicarão no pagamento do salário igual do substituído em favor do substituto.

Parágrafo primeiro - Para o pagamento do salário substituição, a empresa deverá efetuar o pagamento do salário normal do substituto e em rubrica diferenciada, o valor correspondente ao salário substituição.

Parágrafo segundo - O valor do salário substituição não poderá, em hipótese alguma, ser considerado como valor de maior remuneração para efeito de quaisquer cálculos trabalhistas.

16 - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado for especificamente convocado em sua residência para trabalho extraordinário, no intervalo legal de 11 (onze) horas, durante a folga, repouso ou feriado, receberá o valor mínimo de 3 (três) horas extras, independentemente das horas efetivamente trabalhadas.

17 - AUMENTO PROMOCIONAL

Nas promoções funcionais, o aumento salarial correspondente será pago, após o período de experiência de sessenta dias, respeitando-se os seguintes percentuais:

- a) Integralmente quando a promoção corresponder em aumento de até 25%;
- b) Quando a promoção corresponder em aumento salarial entre 25% a 50%, o valor excedente a 25% será pago com intervalo de 60 dias do primeiro aumento;
- c) Quando a promoção corresponder em aumento salarial superior a 50%, o valor excedente a 50% será pago com intervalo de 60 dias do segundo aumento.

18 - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados, que assim optarem, adiantamento de salário nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de, no mínimo, **40%** (quarenta por cento), do salário nominal do mês anterior;
- b) O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal;
- c) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

19 - PRÊMIO APOSENTADORIA

O empregado que contar com mais de 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa e que vier a se aposentar e espontaneamente se afastar do serviço, receberá a título de prêmio aposentadoria o equivalente a 2 (dois) salários correspondente à sua maior remuneração constante no termo de rescisão.

20 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

Parágrafo primeiro - Fica reconhecido que os pagamentos de verbas salariais através de depósitos bancários, em condições que atendam os dispositivos da Portaria nº 3.245, de 28/07/71, serão dispensados da obtenção de assinatura dos empregados no respectivo recibo de pagamento, que se provará de forma cabal e suficiente pelo comprovante de depósito bancário na conta do empregado.

Parágrafo segundo - O atraso no pagamento de salários estabelece multa de 10% sobre o saldo de salário por atraso até 20 dias e de 5% por dia ao que exceder dos 20 dias.

21 - DESCONTOS EM FOLHA

As empresas poderão efetuar quaisquer descontos nos salários de seus empregados, desde que expressamente autorizados por estes.

22 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato de trabalho, sob a alegação de justa causa, as Empresas deverão indicar, por escrito e contra recibo, a falta grave que teria sido cometida pelo empregado, sob pena de não poder arguí-la posteriormente em Juízo.

Parágrafo único - Havendo recusa por parte do empregado, em fornecer o recibo da comunicação, fica estabelecido que a Empresa poderá supri-la mediante comunicação, por escrito, assinada por duas testemunhas, à Entidade Sindical, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do acontecimento do fato justificador da dispensa.

23 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado, impreterivelmente, dentro do prazo estabelecido em Lei, devendo a Empresa, quando do desligamento do empregado, comunicá-lo da data em que será efetuado o pagamento.

Parágrafo primeiro - Caso a Empresa não opere o pagamento dentro do prazo supracitado, além das implicações estabelecidas em Lei, ficará obrigada ao pagamento, como se trabalhadors fossem, dos dias transcorridos entre a data do desligamento e a do efetivo pagamento.

Parágrafo segundo - Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores, indicando o endereço do Empregado, tendo esta 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a Empresa dispensada de qualquer sanção.

24 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação semanal da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

- a) **Extinção completa de trabalho aos sábados** - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;
- b) **Extinção parcial de trabalho aos sábados** - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior;
- c) Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos

sábados, dentro das normas aqui estabelecidas, sendo que com a manifestação de comum acordo antes referida, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade.

Parágrafo primeiro - Fixada a jornada de trabalho, serão consideradas horas extras somente as que excederem a definição na fixação. O regime de compensação e prorrogação ora previsto é igualmente validado pelas partes para todos os fins legais previstos na CLT.

25 - JORNADA FLEXÍVEL - BANCO DE HORAS

As empresas poderão estabelecer, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, flexibilização da jornada de trabalho visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

Parágrafo primeiro - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada.

Parágrafo segundo - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objeto dos acordos específicos firmados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas, ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas no banco de horas, remuneração das horas, compensação de saldos de horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

26 - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço, decorrentes de doença, serão comprovadas através de atestados médicos fornecidos pelo Instituto Previdenciário ou Associação Sinpacel. Na hipótese de possuir a Empresa serviço médico próprio, a validade dos atestados fornecidos por Instituto Previdenciário dependerá do visto do referido serviço.

27 - ÁGUA POTÁVEL

As Empresas abrangidas pela presente Convenção instalarão em locais apropriados, à disposição dos trabalhadores, água potável. A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

Parágrafo único - O resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de avisos da Empresa, sendo, também, enviado à Entidade Profissional.

28 - ABRIGO NAS ENTRADAS DAS EMPRESAS

As Empresas providenciarão a construção de abrigos nos locais onde os Empregados aguardam a entrada ao serviço, evitando-se que permaneçam sem proteção.

29 - MARCAÇÃO DE PONTO

- a) Fica facultado às empresas a dispensa da marcação do ponto nos intervalos para alimentação e repouso de seus funcionários;
- b) Por solicitação dos empregados, e objetivando não expô-los a intempéries e a mau tempo, inclusive frio, é facultado à empresa franquear os portões da fábrica e o registro de frequência (terminal ponto/relógio) até 10 (dez) minutos antes do início da jornada.
- c) Tendo em vista a impossibilidade da marcação do ponto, por todos os funcionários, ao mesmo tempo, será permitido o registro de frequência até 10 (dez) minutos após o término da jornada.

Parágrafo único - A marcação do ponto/registro até 10 (dez) minutos antes do início e 10 (dez) minutos depois do término da jornada não será considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias.

30 - REGISTRO DE HORÁRIO

As empresas estão isentas de obter assinaturas nos cartões ponto, desde que ofereçam condições aos funcionários de marcação de ponto através de sistema de terminal ponto informatizado, reconhecendo-se para os efeitos legais a extensão e confiabilidade dos registros.

Parágrafo único - A empresa permitirá aos seus funcionários consulta das informações apontadas.

31 - QUADRO DE AVISOS

As Empresas reservarão local apropriado para a fixação de Quadro de avisos, editais e notícias da Entidade Profissional, inclusive Convenção Coletiva de Trabalho.

32 - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO OU SALÁRIO

Todo empregado que contar com oito anos ou mais de serviço na mesma empresa e com idade igual ou superior a 45 anos e faltando 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, terá direito ao emprego ou salário neste período, ressalvado os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, ou encerramento das atividades.

Parágrafo único - Antes de se iniciarem os 12 (doze) meses anteriores à data em que o empregado terá direito à aposentadoria por tempo de serviço, deverá o Empregado formalizar junto à Empresa correspondência específica, comunicando que se aposentará após completado o referido prazo.

33 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica garantido o emprego da gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, não podendo neste período ser concedido aviso prévio, excetuando-se, para efeito de rescisão, as hipóteses de cometimento de falta grave comprovada e rescisão bilateral, que deverão realizar-se, obrigatoriamente, com assistência da Entidade Sindical Profissional.

34 - GARANTIA DE EMPREGO AO REPRESENTANTE SINDICAL

Fica assegurado, até o término da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a estabilidade provisória para um representante sindical, caso eleito em cada empresa que possua mais de 40 (quarenta) empregados, **quando nenhum deles desfrutar de mandato sindical junto ao Sindicato Profissional convenente.**

Parágrafo único A eleição do representante sindical será feita pelo voto dos empregados da respectiva empresa, dentre aqueles que contam com mais de um ano de serviço, e a garantia de emprego terá vigência a partir da eleição.

35 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Cada Empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação do Sindicato Profissional, com dois dias úteis de antecedência, com data e hora da realização do evento, dispensará de suas funções, sem prejuízo de seus respectivos vencimentos e vantagens, um dirigente sindical, para participar de cursos ou congressos da classe, pelo prazo máximo de 10 (dez) dias por ano, sendo necessária a posterior comprovação de participação no evento.

36 - SINDICALIZAÇÃO

As Empresas se comprometem a facilitar, quando da admissão dos empregados, a sindicalização dos mesmos, colhendo, quando for o caso, a assinatura na proposta de sócio do Sindicato Profissional, bem como de autorização para desconto das respectivas mensalidades.

Parágrafo Único - Caso autorizado pelos empregados, as Empresas deverão reverter o valor relativo à mensalidade do Sindicato Profissional, até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto.

37 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Todos os contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, independentemente do tempo de serviço do empregado, serão submetidos à assistência sindical nos termos do artigo 477 da CLT, desde que o Sindicato Profissional disponha de pessoa credenciada a fazê-lo, na localidade em que se operar a rescisão.

Parágrafo único - O saldo da conta individual do FGTS do trabalhador deverá estar atualizado até o dia 10 do mês da referida rescisão, para efeito do pagamento da multa conforme legislação em vigor, nas rescisões por iniciativa da empresa.

38 - TAXA ASSISTENCIAL

As Empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006, procederão o desconto de **R\$ 14,00** (quatorze reais) de seus empregados, a título de taxa assistencial. Esta taxa será descontada em uma única vez, no salário de novembro/2005.

- a) O quantum descontado deverá ser recolhido ao Sindicato Profissional até o dia 10 de dezembro/2005;
- b) O não recolhimento de qualquer das parcelas implicará em multa conforme estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Na falta de guia específica, o recolhimento deverá ser efetuado no Caixa Econômica Federal na agência 369, conta nº 101.195-4, em nome do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Curitiba, em Curitiba.
- d) O desconto referido nesta cláusula é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

39 - COMPROMETIMENTO SINDICAL

O Sindicato dos trabalhadores compromete-se, quando solicitado, a realizar assembléias por empresas visando a redução de intervalo de refeição, compensação de jornada de trabalho, e contatar a empresa antes de ajuizar qualquer reclamação trabalhista.

40 - DIA NACIONAL DOS TRABALHADORES PAPELEIROS

As Empresas reconhecem o dia 20 de setembro, como sendo o dia nacional do trabalhador papeleiro, o qual não será considerado feriado, razão pela qual não acarretará nenhum ônus ou obrigações para as Empresas.

41 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia instituída em 27/04/2000 e prevista na Lei 9958/2000, formada pela Sindicato Profissional e pelo Sindicato Patronal no âmbito de suas representações e bases territoriais.

A Comissão é organismo autônomo em relação às entidades sindicais e empresas, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ora instituídas.

a) ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO

A Comissão de Conciliação Prévia tem por atribuição exclusivamente, a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas pelas entidades sindicais convenientes.

A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões debatidas entre as partes envolvidas.

A comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente às suas atribuições conciliatórias.

b) COMPOSIÇÃO

A Comissão de Conciliação Prévia será paritária, composta por pelo menos um representante indicado pelo Sindicato Patronal e por pelo menos um representante indicado pelo Sindicato Profissional, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha de cada entidade sindical.

c) CONCILIADORES

Os representantes indicados pelas entidades sindicais para comporem a Comissão de Conciliação Prévia serão denominados **Conciliadores**.

Caberá a cada um dos sindicatos convenientes remunerar, se assim entender, o conciliador que o representa junto à Comissão.

Parágrafo Primeiro : Os membros das Comissões serão indicados em ato formal emitido pelas Presidências ou Diretorias das Entidades convenientes, que deverão ser comunicados às Autoridades Judiciárias competentes a fim de se evitar futuras discussões sobre suas legitimidades.

d) LOCAL DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO

A Comissão de Conciliação Prévia funciona na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Curitiba e em suas sub-sedes, locais eleitos pelas partes.

A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer Município das bases territoriais dos sindicatos convenientes.

Os sindicatos convenientes expedirão edital comunicando aos seus representados e às Autoridades competentes a constituição, finalidades, composição, local e horário de funcionamento da Comissão.

e) SESSÕES DA COMISSÃO

As sessões da Comissão serão realizadas em dia e hora ajustados pelos seus componentes, dando-se ampla divulgação aos trabalhadores e empresas interessados.

As sessões serão destinadas exclusivamente às partes envolvidas, facultando-se aos conciliadores a presença de dirigentes sindicais, advogados, assessores e demais pessoas credenciadas pelas entidades sindicais signatárias.

A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores. No caso da ausência de conciliador a sessão poderá ser adiada, com a concordância das partes interessadas. Havendo discordância de uma das partes será expedida certidão pelo membro conciliador presente, relatando a ausência e a impossibilidade de conciliação, dando por cumprida a formalidade prevista na Lei 9958/2000.

f) APRESENTAÇÃO DE DEMANDA

A demanda será formulada por escrito pelo empregado interessado ou seu representante, sempre com a assinatura do trabalhador, entregue à Comissão, que dará recibo em cópia.

A demanda poderá ser reduzida a termo pela Comissão por solicitação do empregado interessado, que ficará com cópia da mesma.

O Sindicato Profissional disponibilizará assessoria ao empregado, para orientar e/ou elaborar o pedido, quando solicitado.

O empregador, por si ou seu representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se, no que couber, os procedimentos previstos neste instrumento.

A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes.

g) REMESSA DA DEMANDA

A demanda será remetida pela Comissão à Empresa até 05 (cinco) dias antes da data da conciliação com aviso de recebimento postal, ou entregue diretamente mediante protocolo, através de notificação específica, ou, ainda, por qualquer outro meio que comprove seu recebimento.

Caso a empresa não venha a ser localizada, não poderá ser notificada por edital, expedindo-se a certidão negativa para os fins previstos na Lei 9958/2000.

h) PRAZO PARA REALIZAÇÃO DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

A sessão de conciliação deverá ser designada no prazo de dez dias contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação da demanda à Comissão. No caso do último dia recair em domingo ou feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

i) REALIZAÇÃO DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

É obrigatória a presença de ambos os membros da Comissão para a realização da sessão de conciliação, à qual deverão estar presentes o trabalhador interessado, seus representantes, se houver, e o empregador ou seu representante.

No caso de solicitação de adiamento por parte do trabalhador ou do empregador, a Comissão poderá adiar a sessão, desde que a parte presente concorde expressamente.

Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta à parte presente.

j) APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

As partes poderão apresentar documentos para exame da Comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

A procuração, carta de preposto ou qualquer documento de representação serão arquivados pela Comissão juntamente com a demanda e a ata da sessão. A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

k) TESTEMUNHAS

A Comissão não está obrigada a ouvir as testemunhas indicadas pelas partes envolvidas. Entretanto, com a concordância das partes, poderão ser solicitadas informações sobre os fatos constantes do pedido.

Não será lavrado termo das declarações, que serão meramente subsidiárias ao procedimento conciliatório.

l) CONCILIAÇÃO

A Comissão terá ampla liberdade de conduzir os trabalhos de conciliação entre as partes envolvidas, durante o prazo necessário ao bom desempenho de suas atribuições.

No caso de êxito da conciliação, será lavrada Ata constando as condições do acordo, inclusive ressalvas. A Ata será assinada pelos membros da Comissão, empregado, empregador ou seu representante, advogados e dirigentes sindicais presentes. Cópia da Ata será entregue às partes.

No termo de acordo poderão ser consignadas multas e cláusulas penais para o caso de seu descumprimento.

Poderão ser consignadas na ata, resumidamente, observações solicitadas pelas partes, sobre os fatos da demanda.

Observarão estritamente o disposto na Portaria nº 392/02, do Ministério do Trabalho, não permitindo transações sobre direitos irrenunciáveis e indisponíveis ou parcelas líquidas e certas.

m) IMPOSSIBILIDADE DE CONCILIAÇÃO

Não sendo possível a conciliação, será lavrada Ata registrando a presença das partes, ou a ausência de uma ou ambas, assim como outras observações que a Comissão julgar pertinentes. Cópia da Ata será entregue às partes presentes.

n) CUMPRIMENTO DO ACORDO

Poderão ser estabelecidas condições vincendas a serem cumpridas perante a Comissão, ficando fixadas as conseqüências pelo descumprimento da obrigação assumida.

o) ARQUIVAMENTO

Encerrado o procedimento da conciliação, a Ata e demais documentos serão arquivados pela Comissão.

p) PRESENÇA DE PREPOSTO

O empregador poderá ser representado por preposto indicado em Carta de Preposição, com poderes expressos para realizar acordos e assumir demais obrigações perante a Comissão.

q) TAXA DE MANUTENÇÃO

Sobre o valor estabelecido no acordo será pago pela empresa o percentual de 10% (dez por cento), limitada ao teto de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Esse valor constará da Ata e será recolhido em favor da Comissão, com o objetivo da manutenção de seus serviços.

Fica estabelecida uma taxa mínima de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)** por Reclamatória. Esta taxa será devida mesmo no caso de conciliação negativa.

r) FUNCIONAMENTO E MANUTENÇÃO DA COMISSÃO

A Comissão terá seu funcionamento garantido pelas entidades signatárias, através de normas fixadas neste instrumento.

Funcionários e assessores que porventura prestem serviços à Comissão deverão ter suas situações jurídicas predefinidas por escrito entre as entidades sindicais.

Ambas as entidades serão responsáveis, paritariamente, pela cobertura das despesas. eventuais resultados positivos, da mesma forma, serão divididos entre ambas as partes.

Demonstrativos contábeis dos resultados das atividades da Comissão serão afixados em quadros de avisos em ambos os Sindicatos.

s) RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Todos os contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, independentemente do tempo de serviço do empregado, serão submetidos à assistência sindical nos termos do artigo 477 da CLT, desde que o Sindicato Profissional disponha de pessoa credenciada a fazê-lo, na localidade em que se operar a rescisão.

A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência ao ato rescisório, privativo da Entidade Sindical Profissional.

t) ARQUIVO E CADASTRO

A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional dos últimos 05 (cinco) anos.

A comissão manterá cadastro com a relação e endereço das empresas abrangidas.

u) ALTERAÇÕES

As alterações nesta Convenção poderão ser efetivadas a qualquer tempo por consenso entre as entidades signatárias, decorrentes de questões relativas ao funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia.

v) COMPARECIMENTO

As empresas estão obrigadas a comparecer nas audiências de Conciliação Prévia, convocadas regulamentemente, com a antecedência estipulada.

Parágrafo Primeiro - O não comparecimento da empresa nas audiências, acarretará em multa, a qual será aplicada da seguinte forma: 01 (hum) salário normativo da categoria na primeira ausência; 02 (dois) salários pela ausência na segunda audiência; e assim, sucessiva e progressivamente.

Parágrafo Segundo - A multa poderá ser dispensada, na ocorrência de justificado fato de força maior. O pedido de dispensa será apreciado pelos Presidentes dos dois Sindicatos.

Parágrafo Terceiro - As multas reverterão a favor da Câmara de Conciliação Prévia.

x) PENALIDADES

No caso de não cumprimento desta **Cláusula 41**, a parte infringente pagará multa na quantia de 01 (um) salário mínimo em favor do prejudicado.

42 - PENALIDADES

Em caso de violação dos dispositivos desta Convenção, **exceto da Cláusula 41**, desde que a parte inadimplente seja notificada, por escrito, fica estabelecida uma multa correspondente à 1/3 do salário diário para os empregados, 2/3 de um salário mínimo mensal, a cada mês de infração, enquanto esta perdurar, para as Empresas e 1 (hum) salário mínimo mensal para os Sindicatos Convenientes. A multa dos empregados reverterá para a Empresa a qual pertencer o obreiro; a multa das Empresas será paga ao empregado contra quem foi cometida a infração; a multa do Sindicato profissional reverterá em favor do Sindicato Empresarial e a multa deste aquele. A multa prevista nesta cláusula só será devida a partir da data de recebimento da notificação supra aludida.

Curitiba, 07 de novembro de 2005.

ODAIR CESCHIN – Presidente – CPF nº 000.276.009-63

Sinpacel - Sindicato das Indústrias de Papel, Celulose e Pasta de Madeira para Papel, Papelão e de Artefatos de Papel e Papelão do Estado do Paraná

CNPJ: 76.694.181/0001-65 – Registro Sindical nº 114.669 de 05/08/1969

Rua Brigadeiro Franco, 3389 - Telefax: 41 3333-4511 - 80250-030 Curitiba - PR

AGENOR DE OLIVEIRA NETO – Presidente – CPF nº 428.678.279-49

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Curitiba

CNPJ: 77.829.521/0001-80 – Registro Sindical nº 004.159.014.851 de 16/09/1981

Rua Amintas de Barros, 593 - Fone: 41 3362-4143 - Fax: 41 3262-8818 - 80060-200 Curitiba - PR