

# CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO - 2008

## PARTES CONVENENTES

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

**-SINTRAPTEL – SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL E ARTEFATOS, PAPELÃO E CORTIÇA DE PALMEIRA.**

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 **01/01/2008 à 31/12/2008**.

### 02 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a todos os componentes das categorias econômica e profissional representadas pelos Sindicatos convenentes, nos municípios de Palmeira, Porto Amazonas e Irati.

### 03 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **01 de janeiro de 2008** as empresas abrangidas pelo presente acordo, concederão um reajuste salarial de **6% (seis por cento)**, sendo 5,16% (cinco vírgula dezesseis por cento) referente ao INPC acumulado e 0,84% (zero vírgula oitenta e quatro por cento) à título de aumento real, para todas as faixas salariais.

### 04 - SALÁRIO PROFISSIONAL

Ficam assegurados para todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, os seguintes salários normativos:

- a) Para a Indústria de Papel Amazonas Ltda. - do Município de Porto Amazonas/PR, será de **R\$ 415,94 (quatrocentos e quinze reais e noventa e quatro centavos)** por mês;
- b) Para a Indústria e Comércio Dallegrave S/A Madeiras e Papel, do Município de Irati/PR, e Curipel Embalagens Ltda. - do Município de Porto Amazonas/PR, será de **R\$ 408,10 (quatrocentos e oito reais e dez centavos)**, por mês.

**Parágrafo primeiro** - para as demais empresas instaladas ou que vierem a se instalar na região abrangida por esta CCT, será o seguinte:

- a) Nos Municípios de **Porto Amazonas e Irati**, será de **R\$ 415,94 (quatrocentos e quinze reais e noventa e quatro centavos)**, por mês;
- b) No Município de **Palmeira**, será de **R\$ 424,74 (quatrocentos e vinte e quatro reais e setenta e quatro centavos)**, por mês.

**Parágrafo segundo** - Serão compensadas as antecipações salariais no período de **01/01/2007 até 31/12/2007**, excetuando-se as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito, transferência de cargos, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo terceiro** - 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 01/01/2007 a 31/12/2007:

## **05 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não ultrapassarão 90 (noventa) dias. Fica estabelecido ainda que as empresas entregarão por ocasião da assinatura, cópia do contrato de experiência aos empregados contratados.

**Parágrafo único** – Os empregados readmitidos ficarão isentos do contrato de experiência.

## **06 – 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 do mês anterior;
- b) o pagamento deverá ser efetuado no vigésimo dia que anteceder o pagamento normal;
- c) ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes

## **07 – ALIMENTAÇÃO**

As Empresas localizadas fora do perímetro urbano deverão fornecer refeição, a seu critério quantitativo, durante a jornada de trabalho a todos os seus empregados. Já as empresas localizadas na área urbana poderão substituir tal obrigação pelo fornecimento de vale refeição ou cesta básica com critério específico para distribuição das mesmas.

## **08 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Conforme faculta o Artigo 59 da CLT, as empresas ficam autorizadas à realização de horas suplementares, independentemente de acordo por escrito com os empregados, sendo que as horas extraordinárias serão remuneradas, em qualquer hipótese, com adicional de **60%** (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo único** - O trabalho realizado nos dias destinados ao repouso remunerado ou feriado, quando não haja a devida folga compensatória, será remunerado com adicional de **100%** (cento por cento) em relação à hora normal, independentemente do valor referente ao dia cujo direito já foi adquirido pelo empregado.

## **09 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho dispensarão de suas funções o Presidente, sem ônus para as empresas, bem como dispensarão por um período de

até 10 (dez) dias úteis por ano, sem prejuízo dos seus vencimentos, outros 04 (quatro) membros da Diretoria e Conselho Fiscal, para a participação em encontros, painéis, congressos, cursos, de interesse da categoria, desde que não mais de 2 (dois) membros por empresa.

## **10 – ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, pagas com acréscimo de **20% (vinte por cento)**, sobre o valor da hora normal.

## **11 - ABONO DE FÉRIAS**

As Empresas concederão a seus empregados o gozo de férias anuais remuneradas com **40% (quarenta por cento)**, atendendo assim, de forma mais favorável, ao preceito XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

## **12 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

## **13 – 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 imposições legais ficará obrigada ao pagamento, como se trabalhados 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 comunicará por escrito, à Entidade Sindical Profissional, dos fatos e do endereço do Empregado, tendo esta 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, a empresa fica dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo Terceiro** - no ato da apresentação da rescisão junto ao Sindicato, a empresa deverá apresentar o saldo atualizado da conta do FGTS do empregado demitido, para efeitos do pagamento da multa fundiária.

## **14 – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo remuneratório para prestação de exames, provas, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido.

## **15 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

O adicional de periculosidade será calculado sobre o salário nominal, desde que constatado por laudo técnico.

## **16 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão celebrar Acordos Coletivos escritos com seus empregados para compensação de dias de trabalho intercalados entre feriados, bem como, das jornadas de sábados, conforme estabelecido abaixo:

**a) extinção completa de trabalho aos sábados** - as 7h20m (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até 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 a Sexta-feira, observando as condições básicas referidas no item anterior. 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. Com a manifestação do comum acordo antes referido, tem-se cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade.

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

**Parágrafo Segundo** – Os contratos de compensação com base nesta cláusula, estão dispensados da homologação pelo sindicato.

## **17 - TRABALHO DE EMERGÊNCIA**

O empregado eventualmente convocado para atender a chamado de emergência na empresa não terá este tempo computado como horas extras e receberá o mínimo de 01h00m, ainda que o tempo dispendido tenha sido inferior. Se o trabalho emergencial superar a hora mínima, serão pagas todas as horas laboradas. O trabalho de emergência não será objeto de compensação em regime de Banco de Horas ou outro tipo de compensação, não sendo registrado no ponto normal, mas no boletim de ocorrência que justificou a convocação e presença do empregado para atender àquela situação especial.

## **18 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será calculado sobre o piso salarial desta Convenção, desde que constatado através de laudo técnico.

## **19 - HORÁRIO “IN ITINERE”**

Se as empresas, no intuito de oferecerem melhor qualidade de vida e facilidade na locomoção ao trabalho implantarem transporte próprio aos seus empregados não estarão sujeitas às obrigações trabalhistas quanto ao tempo consumido no período de deslocamento, tanto de ida como na volta, inclusive Intermunicipal.

## **20 - GESTANTE**

No ato da entrega do aviso prévio, se a empresa não tiver sido comunicada por escrito com cinco dias de antecedência ao seu desligamento, a empresa fica desobrigada a fazer a reintegração da funcionária.

## **21 - CRECHE**

As empresas que contarem com mais de 30 (trinta) empregadas mulheres, maiores de 16 (dezesesseis) anos, manterão creches com local para guarda sob vigilância e assistência dos seus filhos, em período de amamentação, ou a critério da empresa, manter convênios com entidades públicas ou privadas para desempenhar a função, conforme Art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT.

## **22 - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Todo o empregado que contar com oito anos ou mais de serviço na mesma empresa e faltando 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, terá direito à estabilidade provisória de emprego ou salário neste período, ressalvado os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, ou encerramento das atividades.

**Parágrafo Primeiro** - Antes de se iniciarem os 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data em que o empregado faça jus à aposentadoria integral, deverá este formalizar junto à empresa com correspondência específica, comunicando que se aposentará depois de completado o referido prazo.

**Parágrafo Segundo** - Para fins de qualificação do empregado ao disposto nesta cláusula, o critério de referência de idade e tempo de contribuição para direito à aposentadoria integral será o expresso em legislação previdenciária vigente à época do pleito de tal estabilidade provisória.

## **23 - PROMOÇÃO**

O período para Treinamento e Experiência Contratual, assim como a aprovação de desempenho de uma nova função não poderá exceder 90 (noventa) dias, após o que o empregado deverá ser efetivado na nova função, com as garantias salariais e funcionais da mesma.

## **24 - VESTIÁRIO**

As empresas abrangidas por esta convenção e que ainda não o possuem, ficarão obrigadas a instalarem vestiários, com armários individuais para seus empregados.

## **25 - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais ou demissionais, serão de responsabilidade das empresas, devendo ser preferencialmente realizados por médicos do trabalho, não coincidindo com gozo de férias do empregado, havendo recusa por parte do empregado em realizar o exame médico demissional, fica estabelecido que a empresa poderá supri-lo mediante comunicação, por escrito, à Entidade Sindical, dentro do prazo de 03 (três) dias, contado a partir do acontecimento do fato.

## **26 - ATENDIMENTO DE URGÊNCIA**

As Empresas localizadas fora da área urbana abrangida por esta CCT, manterão um veículo 24 (vinte e quatro) horas por dia, inclusive domingos e feriados, para atendimento de urgência, bem como manterão funcionários treinados para que prestem os primeiros socorros necessários.

## **27 - MARCAÇÃO DE PONTO E REGISTRO DE HORÁRIO**

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

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

**Parágrafo Segundo** - Os empregados ficam desobrigados de marcação do ponto nos intervalos para refeição, descanso e intra-jornada.

**Parágrafo Terceiro** - As marcações do ponto/registro até 10 (dez) minutos antes do início e 10 (dez) minutos após o término da jornada, não serão consideradas como tempo de serviço ou à disposição do empregador, não podendo ser computada para fins de apuração de horas extraordinárias.

## **28 - HORAS DE TREINAMENTO**

As horas de treinamento obrigatório, realizadas fora do horário normal de trabalho contratual, serão remuneradas sem acréscimo sobre a hora normal, e não serão consideradas como horas extras ou prorrogação de jornada de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Tendo em vista o disposto nesta cláusula - Horas de Treinamento, o pagamento desta verba não terá reflexos no D.S.R., férias normais, indenizadas e 13º salário.

**Parágrafo segundo** - As horas de treinamento não obrigatório, disponibilizado aos empregados interessados, se fora do horário de trabalho contratual, não serão remuneradas como horas de trabalho normais ou extraordinárias, uma vez que tal atividade não caracteriza labor do empregado.

## **29 - HORÁRIO EM TURNO DE REVEZAMENTO**

Todos os trabalhadores sujeitos ao turno ininterrupto de revezamento cumprirão jornada diária de 06 (seis) horas ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

**Parágrafo Único** - para as empresas que adotarem o regime de horário corrido, com 15 (quinze) minutos para descanso e refeição, até o limite de 8 (oito) horas diárias, as horas excedentes serão consideradas como horas extras e remuneradas de acordo com esta CCT.

## **30 - HORÁRIO LIVRE**

As Empresas ficam obrigadas a conceder horário apropriado a todos os seus empregados, para o recebimento do vale e pagamento salarial, desde que os horários de trabalho coincidam com o expediente do horário bancário. Este período não deverá ser compensado.

### **31 - JORNADA FLEXÍVEL - BANCO DE HORAS**

Faculta-se às empresas negociar com seus empregados, em sua totalidade ou em setores específicos, devidamente assistidos pelo Sindicato Profissional, em qualquer tempo, jornadas especiais de trabalho, visando a formação do Banco de Horas previstos no Artigo 59 parágrafo 2º da CLT e Lei nº 9601/98 de 21/01/98, respeitados os preceitos legais, para atender o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção.

**Parágrafo primeiro** – A realização de horas extras, como tais consideradas as excedentes dos horários estipulados em acordos de compensação na forma ora ajustada, não acarretará a invalidade ou nulidade desses acordos.

**Parágrafo segundo** – No caso de compensação da jornada de trabalho de menores, aplicam-se as disposições específicas contidas na Lei.

**Parágrafo terceiro** – As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar no prazo máximo de 90 (noventa) dias o Sindicato Profissional para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada.

**Parágrafo quarto** – A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática será objeto dos acordos específico firmado 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, compensações de saldos de horas, vigência e apuração das horas constante do banco e prazo para revisão do acordo.

### **32 - 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 argüi-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, à Entidade Sindical, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do acontecimento do fato justificador da dispensa.

### **33 - PENALIDADES**

Em caso de violação dos dispositivos desta Convenção, 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 (um) 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 àquele. A multa prevista nesta cláusula só será devida a partir da data de recebimento da notificação supra aludida.

### **34 - PROTOCOLO DE DOCUMENTO**

As Empresas devolverão protocolados, com assinatura e data, cópia dos documentos e correspondência da Entidade Sindical Profissional.

### **35 - PAGAMENTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS**

As Empresas descontarão sobre o salário base mensal o percentual de **1,5%** (um vírgula cinco por cento), relativo à mensalidade sindical, dos empregados sócios do Sindicato, devendo fornecer uma relação nominal, com os respectivos valores das mensalidades descontadas e repassar ao mesmo, até o 5º dia útil do mês subsequente.

### **36 -PAGAMENTO BANCÁRIO**

As importâncias resultantes dos descontos da cláusula MENSALIDADE SINDICAL (35) deverão ser depositadas junto à Caixa Econômica Federal, agência 397, c/c 303-9, em nome de SINTRAPEL - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel de Palmeira – PR, pagável até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, através de bloqueto bancário enviado pelo Sindicato às empresas, quando solicitado poderá por via de cheque nominal ao Sintrapel.

### **37 - COMPROMETIMENTO SINDICAL**

O Sindicato dos Trabalhadores compromete-se, quando solicitado, a realizar assembléias por empresa visando a redução de intervalo de refeição e compensação de jornada de trabalho.

### **38- DAS ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Fica estabelecido que as empresas façam anotações em CTPS com efetiva função desempenhada pelo empregado.

### **39 - DESCONTO EM FÉRIAS**

Os Empregados que faltarem ao trabalho sem motivo justificado, de acordo com a CLT e esta CCT, poderão solicitar por escrito antecipadamente que a dita falta seja descontada das férias.

### **40 - AVISO PRÉVIO**

Será sempre comunicado por escrito e com contra recibo, esclarecendo o empregador se o mesmo será trabalhado ou indenizado. Cabe ao empregado a opção entre a jornada de trabalho reduzida em 02 (duas) horas ou 07 (sete) dias corridos, a qual será exercida no ato do recebimento do aviso prévio. Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, função, de horário ou qualquer outra, sob pena de rescisão imediata do restante do aviso e verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, o empregado despedido sem justa causa, no caso de obter novo emprego antes do término do mesmo, devendo o empregado se manifestar por escrito, sem qualquer ônus ao mesmo.

### **41 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Será sempre igual ao do substituído, tanto na fábrica, como na administração, sendo assegurado salário do substituído transitoriamente. Igual ou superior a 10 (dez) dias.



## **42 - ATIVIDADES SINDICAIS**

Os estabelecimentos empregadores permitirão que o Sindicato Profissional afixe cartazes e editais, distribua boletins informativos aos empregados, dentro da Empresa, com prévia comunicação à direção do estabelecimento.

## **43 - REVOGAÇÃO**

Revogam-se as demais cláusulas das convenções anteriores.

Palmeira/PR, 24 de janeiro de 2008.

---

**Odair Ceschin - Presidente** – CPF nº 000.276.009-63 - **Francisco M. Payno** - CPF 667189378-00

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 Nº 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

**José Rodrigues da Silva - Presidente** – CPF nº 319.871.768-04

Sintrapel - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel e Artefatos, Papelão e Cortiça de Palmeira

CNPJ Nº 81.651.317/0001-90 – Registro Sindical nº 240.000.049.289.1 de 13/11/1991

Rua Sete de Abril, 150 - Telefax: 42 3256-1016/3256-1311 - 84130-000 Palmeira – PR

**Francisco de Paula Martines Payno** – CPF: 667.189.378-00

Diretor Geral da Huhtamaki do Brasil Ltda.

CNPJ: 82.618.455/0005—63

Rodovia do Café, Km-67 Usina do Salto - Fone; 42 3252-8000 - 84130-000 Palmeira - PR