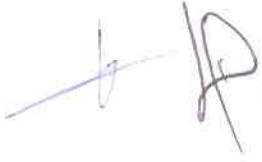




CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,

que entre si fazem o **SIAPAPECO - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO, E CORTIÇA NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal, com sede à Av. Santo Amaro, 1386 – 3º andar – vila nova conceição – São Paulo – SP. Inscrito no CNPJ nº 62.548.722.0001-32, código sindical 001.126.86295-6, representado neste ato pelo seu Presidente SYNÉSIO BATISTA DA COSTA, C.P.F. nº 113.796.341-72 e R.G. nº 12.471.281-2 SSP/SP, devidamente credenciado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada em 02.09.2008 e na forma do parágrafo 1º do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições: e o **SINDICATO NACIONAL DOS PAPELEIROS (SINAP)** com sede à Rua Francisco Franco 375 Centro cidade de Mogi das Cruzes / SP representada neste ato pelos srs Diretor Presidente IDUIGUES FERREIRA MARTINS CPF 030.683.058-29 e RG 13176129-8 SSP / SP, juntamente com os SINDICATOS filiados: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE JACAREÍ**, entidade sindical representativa de trabalhadores, conforme registro sindical MTE nº 24440.000733 apostilamento em anexo, com sede à Av. Pensilvânia 614 Jardim Flórida cidade de Jacareí / SP Inscrito no CNPJ nº 51.623.288/0001-91 representado por seu Diretor Presidente, JOÃO CARLOS DOS SANTOS, inscrito no CPF nº 037.143.608-75 e RG nº 13.631.441-7 SSP / RJ, devidamente autorizado em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 14/08/2008, neste ato representado por seu Advogado e Procuradora DRA ANA OLIVEIRA DO ESPIRITO SANTO OAB/SP Nº 139.358 portadora do CPF nº 513.454.206-68 com escritório na Rua Francisco Franco, nº 375, centro, Mogi das Cruzes/SP. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL,PAPELÃO ARTEFATOS DE PAPEL,PAPELÃO E CORTIÇA DE NOVA CAMPINA, ITAPEVA E ITARARÉ**, entidade sindical representativa de trabalhadores, conforme registro sindical Processo CNES nº 46000.006546/98, apostilamento em anexo, com sede a Rua João Cardoso de Almeida 1036, centro cidade de Nova Campina Estado de São Paulo. Inscrito no CNPJ nº 58.979.030/0001-71, representado por seu Diretor Presidente DIRCEU LOPES TAVARES, inscrito no CPF nº 026.880.818-02 e RG nº 8.476.185-4 SSP / SP, devidamente autorizado em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 14/08/2008, neste ato representado por seu Advogado e Procuradora DRA ANA OLIVEIRA DO ESPIRITO SANTO OAB/SP Nº 139.358 portadora do CPF nº 513.454.206-68 com escritório na Rua Francisco Franco, nº 375, centro, Mogi das Cruzes/SP. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE MOGI DAS CRUZES,SUZANO,POÁ E FERRAZ DE VASCONCELOS**, entidade sindical representativa de trabalhadores, conforme registro sindical Processo nº 303.728/82 em anexo, com sede a Rua Francisco Franco 375



Centro cidade de Mogi das Cruzes /SP, Inscrito no CNPJ nº 52.567.195/0001-50, representado por seu Diretor Presidente MARIO ROBERTO VENTURA, inscrito no CPF nº 766.339.188-87 e RG. nº 9.521.075 SSP / SP, devidamente autorizado em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 14/08/2008, neste ato representado por seu Advogado e Procuradora DRA ANA OLIVEIRA DO ESPIRITO SANTO OAB/SP Nº 139.358 portadora do CPF nº 513.454.206-68 com escritório na Rua Francisco Franco, nº 375, centro, Mogi das Cruzes/SP. **SINDICATO DOS PAPELEIROS DE SALTO E REGIÃO**, entidade sindical representativa de trabalhadores, conforme registro sindical Processo nº 46000.005471/96 em anexo, com sede a Rua Quintino Bocaiúva 515, centro, cidade de Salto, Estado de São Paulo. Inscrito no CNPJ nº 56.651.045/0001-80, representado por seu Diretor Presidente JOSÉ LUIS LEITE DE ARAÚJO, inscrito no CPF nº 984.536.378-49 e RG nº 12.223.698 SSP/SP, devidamente autorizado em Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 25/08/2008, neste ato representado por seu Advogado e Procuradora DRA ANA OLIVEIRA DO ESPIRITO SANTO OAB/SP Nº 139.358 portadora do CPF nº 513.454.206-68 com escritório na Rua Francisco Franco, nº 375, centro, Mogi das Cruzes/SP. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO, ARTEFATOS DE PAPEL E CORTIÇA DE SOROCABA E REGIÃO**, entidade sindical representativa de trabalhadores, conforme registro sindical processo CNES Nº 46000.007268/98-88 em anexo, com sede a Rua Coronel Jose de Barros 28 Vila Amélia, cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo. Inscrita no CNPJ nº 71.493.332/0001-01, representado por seu Diretor Presidente LUIZ GONZAGA PEREIRA, inscrito no CPF nº 890.015.248-34 e RG nº 13.431.513 SSP / SP, devidamente autorizado em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 14/08/2008, neste ato representado por seu Advogado e Procuradora DRA ANA OLIVEIRA DO ESPIRITO SANTO OAB/SP Nº 139.358 portadora do CPF nº 513.454.206-68 com escritório na Rua Francisco Franco, nº 375, centro, Mogi das Cruzes/SP. Na forma do parágrafo 1º do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01- REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados admitidos até 01 de outubro de 2007, serão reajustados em **8,0% (oito por cento)**, a partir de 01 de outubro de 2008, sobre os salários de setembro de 2008.

02- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Na ausência de plano próprio de participação em lucros e resultados, a empresa deverá convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, integrada ainda por representante indicado pelo Sindicato da respectiva categoria, a forma de participação daqueles em seus resultados, obedecendo os seguintes prazos:

a) constituição de comissão, até o dia 28/02/2009;

- b) efetivação do sistema, até o dia 30/03/2009,
- c) vigência para o ano de 2009;
- d) na existência de lei superveniente prevalecerão os critérios aqui constituídos;

As empresas que não cumprirem o disposto na presente cláusula, pagarão a título de participação nos resultados a cada empregado, 01 (hum) salário normativo vigente, em 30 de junho de 2009.

03- SALÁRIO NORMATIVO

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

- a) R\$ 675,40 (seiscentos e e setenta e cinco reais e quarenta centavos) mensais para as empresas com até 100 (cem) empregados, correspondendo a R\$ 3,07 (treis reais e sete centavos) por hora;
- b) R\$ 792,00 (setecentos e noventa e dois reais) mensais para empresas com mais de 100 (cem) empregados, correspondendo a R\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos) por hora;
- c) aos menores aprendizes devidamente registrados no SENAI, na forma da lei.

04. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01 de outubro de 2007 obedecerá aos seguintes critérios:

- a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2007, será devida a mesma taxa de reajustamento mencionado na cláusula 1ª até o limite do salário corrigido dos empregados exercentes da mesma função, admitidos anteriormente.
- b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após 01/10/2007, deverá ser aplicado o percentual na proporcionalidade dos meses trabalhados.

05- COMPLEMENTAÇÃO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 1º de outubro de 2.008, percebendo auxílio da Previdência Social por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, serão pagos pela empresa as férias e o 13º salário do período, em montante igual ao salário nominal do empregado, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo do salário e contribuição).

06 - CRECHE

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

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

c) ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantêm creches próprias ou conveniadas.

07- INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

As empresas que não mantenham plano de seguro de vida em grupo, gratuito ou subsidiado, pagarão, a título de indenização por invalidez, o valor de 2 (dois) salários nominais. O pagamento será feito contra apresentação da anotação na CTPS pelo INSS.

08- INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, no ato da aposentadoria, será paga uma indenização equivalente ao seu último salário nominal para cada 5 (cinco) anos de serviços prestados. Esta indenização será paga uma única vez.

09 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de auxílio-funeral para a família, a contra recibo das despesas efetuadas para o funeral, no ato da apresentação de **declaração médica** de óbito, 3 (três) salários nominais.

As empresas que mantêm seguro de vida em grupo aos seus empregados pagarão os valores acima mencionados até o teto de 6,5 (seis vírgula cinco) pisos salariais.

10- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE

Ao empregado afastado do serviço, percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantido, entre o 16º (décimo sexto) e 90º (nonagésimo) dias de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, sempre respeitado, para efeito da complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

11- HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A sobretaxa de horas extras, será de 60%(sessenta por cento) para as duas primeiras horas e 80%(oitenta por cento) para as demais horas diárias, excetuados os dias destinados a repouso semanal e dias já compensados.

12- ADICIONAL NOTURNO

O percentual de adicional da hora noturna, será de 40% (quarenta por cento).
Parágrafo Único:O horário noturno será considerado das 22:00 às 6:00 horas.

13- CESTA DE ALIMENTOS

As empresas concederão aos seus empregados cestas de alimentos, no mínimo, com 22,5 (vinte e dois e meio) quilos, com os seguintes produtos ou o equivalente a vale-compras (ticket alimentação).

UNIDADE	PESO	Composição da Cesta Básica
Kg	3	Açúcar Refinado
Kg	10	Arroz Agulhinha Tipo 1
Kg	1	Café Torrado
Caixa	1	Embalagem de Papel
Kg	0,50	Farinha de Mandioca Crua

Kg	3	Feijão Carioca Tipo 1
Kg	1	Macarrão com ovos – Espaguetti
Kg	3	Óleo de Soja – 900 MI
Kg	1	Sal refinado

Parágrafo Primeiro - fica facultado às empresas a participação financeira dos empregados no custeio do benefício, previsto nesta cláusula, observadas as disposições e limites previstos no PAT (Plano de Alimentação ao Trabalhador);

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

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

CLÁUSULAS SOCIAIS

14 - OBRIGATORIEDADE DE PAZ

As partes comprometem-se a esgotar todos os meios suasórios para resolver os problemas decorrentes de relações trabalhistas. Para tanto, os aspectos em conflito dentro das empresas serão trazidos para solução tripartite: sindicato da categoria profissional, sindicato da categoria econômica e a empresa envolvida.

Fica acertado que este Acordo será cumprido pelas partes integralmente no período de vigência, e, caso haja modificações acentuadas na conjuntura econômica do Governo, haverá o exercício desta para apreciar a sua extensão.

15- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- a) a partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituído passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;
- b) substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese promoções;
- c) não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra;
- d) ocorrendo a hipótese da letra "a", este será devido a partir do 1º dia da substituição.

16- SALÁRIO PARA ADMISSÃO

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais e desde que esse salário não seja superior ao do empregado dispensado. A equiparação aqui prevista será efetivada após 60 (sessenta) dias da data de admissão, porém, sem prejuízo quanto à manutenção dos 90 dias do período de experiência.

17- PROMOÇÃO

Todo empregado promovido ou reclassificado, implicará na imediata anotação em sua Carteira de Trabalho do novo cargo ou função, com o correspondente aumento salarial.

18- GESTANTES

Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias.

Parágrafo Primeiro: A partir do 7º (sétimo) mês de gestação, a gestante terá direito a 30 (trinta) minutos, antes do término da jornada de trabalho diária, para higiene pessoal, nas dependências da empresa.

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

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

19- LICENÇA PARA CASAMENTO

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

20- CAIXA DE INFORMATIVO SINDICAL

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

21 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

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

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

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

22 - SERVIÇO MILITAR

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

23 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

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

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

24- FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

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

- a) o exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho;
- b) a empresa deverá ser avisada pelo empregado-estudante sobre a data e horário do exame ou prova, com antecedência mínima de 48 horas;
- c) o empregado-estudante deverá apresentar, após a prestação do exame, declaração assinada pelo estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados, inclusive exame vestibular.

25- COMPROVANTE ESCRITO NAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA

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

26- REGISTRO DE HORÁRIO

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

27 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

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

28 - GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

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

29 - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

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

30 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do SEPACO, INSS, POSTO DE SAÚDE e/ou Sindicato da base territorial, desde que mantenham convênio com o INSS ou SEPACO, e desde que a empresa não mantenha outro convênio médico.

