

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2004/2005

### 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, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE GUARAPUAVA**

### ÍNDICE

<b>CLÁUSULAS.....</b>	<b>PÁGINA</b>
01 – Prazo de Vigência.....	03
02 – Data-Base.....	03
03 – Abrangência.....	03
04 – Categoria Diferenciada.....	03
05 – Reajuste Salarial.....	03
06 – Piso Salarial da Categoria.....	04
07 – Salário para Admissão.....	04
08 – Compensações de Antecipações Salariais.....	04
09 – Arredondamentos.....	04
10 – Garantias Especiais de Emprego.....	04
11 – Garantias ao Representante Sindical.....	05
12 – Comprovantes de Pagamento.....	05
13 – Descontos em Folha de Pagamento.....	05
14 – Erro na Folha de Pagamento.....	05
15 – Adicional de Férias.....	05
16 – 13º Salário.....	06
17 – Cesta Básica.....	06
18 – Prêmio Assiduidade.....	06
19 – Horas Extras e Tolerância de Minutos.....	06
20 – Compensação de horas Extras ou Banco de Horas.....	06
21 – Compensação da Jornada de Sábados.....	06
22 – Cargos de Confiança.....	07
23 – Trabalho na Hora da Refeição.....	07
24 – Parada de Máquina.....	07

25 – Chamadas Especiais ou de Emergência.....	07
26 – Cursos e Reuniões.....	07
27 – Adicional Noturno.....	07
28 – Adicional de Insalubridade.....	07
29 – Laudo Pericial.....	07
30 – Faltas ao Trabalho de Empregado Estudante.....	08
31 – Abono de Faltas da Mãe Empregada.....	08
32 – Atestados Médicos.....	08
33 – Seguro de Vida e Acidentes.....	08
34 – Convênio Médico.....	08
35 – Abrigo na Entrada das Empresas.....	08
36 – Eleições da CIPA.....	08
37 – Quadro de Avisos.....	09
38 – Aviso Prévio.....	09
39 – Pagamento das Verbas Rescisórias.....	09
40 – Rescisão de Contrato de Trabalho.....	09
41 – Rescisão do Contrato de Trabalho por Justa Causa.....	09
42 – Comissão de Conciliação Prévia.....	10
43 – Carta de Apresentação.....	13
44 – Homologação das Rescisões por Representante Sindical Especial.....	13
45 – Auxílio Funeral.....	13
46 – Comunicações de Admissões e Demissões de Empregados.....	13
47 – Participação nos Lucros ou Resultados.....	14
48 – Taxa Assistencial.....	14
49 – Desconto da Mensalidade dos Associados em Favor da Entidade Profissional.....	14
50 – Dia Nacional dos Trabalhadores Papeleiros.....	14
51 – Penalidades por Violação.....	15
52 – Processo de Revisão e Prorrogação.....	15

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2004/2005

**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 - SINPACEL, ATRAVÉS DE SUA DELEGACIA REGIONAL DE GUARAPUAVA – PR**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE GUARAPUAVA – PR**

As partes convenientes, nos termos do artigo 611 da CLT, formalizam este instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, avençando as seguintes cláusulas e condições:

### **01 - PRAZO DE VIGÊNCIA:**

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01 de novembro de 2004 e findando em 31 de outubro de 2005.

### **02 - DATA-BASE:**

Fica assegurada a data-base da Categoria Profissional em 01 de novembro de cada ano.

### **03 - ABRANGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a todos os componentes da Categoria Econômica e Profissional, componentes da base deste Sindicato (**Boa Ventura de São Roque, Candói, Campina do Simão, Campo Mourão, Cantagalo, Guarapuava, Inácio Martins, Pinhão, Pitanga, Prudentópolis, Quedas do Iguaçu, Santa Maria do Oeste, Turvo**), definidos no Grupo II da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do quadro a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **04 - CATEGORIA DIFERENCIADA:**

O presente instrumento normativo não se aplica aos empregados enquadrados nas categorias diferenciadas, salvo se for conveniente ao empregado, pelo que este manifestará por escrito a sua opção em enquadrar-se ao Sindipel, por pertencer à categoria preponderante, obrigando-se neste caso ao pagamento de todas as contribuições devidas a este Sindicato.

**Parágrafo Único** - O Sindicato dos trabalhadores enviará para a empresa documento reconhecendo a nova opção e cópia do termo de adesão do empregado.

### **05 - REAJUSTE SALARIAL:**

Em 01 de novembro de 2004, tomando-se por base o salário de novembro de 2003, os salários dos trabalhadores das classes “A”, “B” e “C” serão reajustados pela aplicação do índice de **7% (sete por cento)**.

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos após a data-base (01/11/2004) em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, até o nível do menor salário da função.

**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 01/11/2003 a 31/10/2004.

#### **06 - PISO SALARIAL DA CATEGORIA:**

A partir do mês de **novembro/2004**, os pisos salariais da categoria obreira deste Sindicato, para as classes "A", "B" e "C" são os seguintes:

Para as empresas classe "A" (que possuem 300 ou mais empregados)	R\$ 350,00
Para as empresas classe "B" (que possuem menos de 300 empregados e máquinas contínuas)	R\$ 308,00
Para as empresas classe "C" (de Pasta Mecânica e Papelão de máquinas não contínuas)	R\$ 290,40

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos a partir de 01/11/2004, por um período de 90 (noventa) dias, inclusive contratos de experiência, a contar da data de admissão, fica estipulado um piso salarial equivalente a 90% (noventa por cento) dos pisos das classes "A", "B" e "C".

**Parágrafo Segundo** - Fica estabelecida uma garantia de que os pisos salariais das empresas, classes "A", "B" e "C", estarão na proporção de 12%, 10% e 8%, respectivamente, acima do salário mínimo nacional, sempre que este for igual ou inferior, sendo que estes percentuais serão compensados na data-base.

#### **07 - 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. A equiparação aqui prevista será efetivada após o término da experiência na função, sempre resguardado o contido no parágrafo primeiro da cláusula sexta, desta CCT.

**Parágrafo Único:** - 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.

#### **08 - COMPENSAÇÕES DE ANTECIPAÇÕES SALARIAIS:**

Será compensada toda e qualquer antecipação salarial concedida de forma voluntária pelos empregadores, ou por acordo firmado entre as partes, desde que o comunicado oficial da empresa seja protocolado no Sindicato Laboral, informando o percentual concedido. Não serão compensados os aumentos concedidos individualmente relativos ao término de aprendizagem, na forma legalmente prevista, ou decorrentes de promoção, transferência ou equiparação salarial.

#### **09 - ARREDONDAMENTOS:**

Sempre que os cálculos sobre o salário mensalista, resultarem em frações inferiores à unidade do real (centavos), a empresa promoverá o arredondamento final do salário para a unidade de real imediatamente superior.

#### **10 - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO:**

- a) Da empregada gestante, desde a concepção até 160 (cento e sessenta) dias após o parto.
- b) Do trabalhador que falte 12 (doze) meses para completar o tempo de aposentadoria integral, desde que tenha 5 (cinco) anos ou mais de empresa e comunique à esta sua condição.

## **11 - GARANTIAS AO REPRESENTANTE SINDICAL:**

Fica assegurada até o término da presente Convenção a estabilidade provisória de 01 (um) representante sindical eleito nas empresas que possuem mais de 40 (quarenta) empregados, dentre os que contam com mais de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa. A eleição se fará pelos próprios empregados da empresa em que trabalham, que não possuam dirigentes sindicais eleitos.

**Parágrafo Único** - Sempre que solicitado, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, as empresas liberarão os dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, em até 2 (duas) reuniões por ano.

## **12 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:**

Deverão ser fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, os comprovantes de pagamento com a discriminação das verbas pagas e dos descontos efetuados, incluindo, também, o valor a ser recolhido ao FGTS.

## **13 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:**

É permitido ao empregador fazer descontos em folha de pagamento do empregado, sejam decorrentes de adiantamentos salariais, custeio de benefícios utilizados pelo empregado junto a associações, fundações, de seguros de vida, previdência privada, cooperativas, entidades culturais, esportivas, recreativas, sindicais ou, ainda, descontos a qualquer título, desde que autorizados por escrito pelo empregado, ainda que de forma genérica.

**Parágrafo Único** - Poderão as empresas descontar de empregados demissionários 50% (cinquenta por cento) do investimento total custeado pela empresa, relativos a treinamentos e cursos externos realizados pelos mesmos (demissionários), desde que o pedido de demissão ocorra antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, estes contados da data de conclusão do treinamento ou curso, independentemente se o tempo de serviço do empregado na empresa for maior.

## **14 - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença ou compensação respectiva, no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, que será especificado em folha posterior.

## **15 - ADICIONAL DE FÉRIAS:**

A partir de novembro de 2004, as empresas pagarão por ocasião da concessão das férias, um adicional de 35% (trinta e cinco) por cento do salário relativo a férias. Incluso neste percentual o abono de 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, conforme o que dispõe o inciso XVII (décimo sétimo), do artigo 7º (sétimo) da Constituição Federal.

- a) O início do gozo das férias individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados e folgas compensatórias, à exceção dos empregados de turnos de revezamento, cujo início das férias será no primeiro dia seguinte ao término do gozo da folga compensatória, independentemente do dia da semana.
- b) Quando a empresa der férias coletivas, total ou a um setor, os dias 24 e 25 de dezembro e 1 (um) de janeiro não poderão ser considerados na contagem de dias de férias. Portanto, serão acrescidos no número de dias de férias.
- c) O pagamento será efetuado 2 (dois) dias antes do início das férias, com base na remuneração devida por ocasião do início das mesmas.
- d) Para efeito de cálculo das férias, as empresas deverão fazer a média das horas extras e adicional noturno, média esta feita do período aquisitivo.
- e) Em caso de demissão espontânea (pedido de demissão) por parte do empregado que ainda não tem um ano de no emprego, ficam as empresas obrigadas a pagar as férias proporcionais dos empregados que tiverem adquirido o direito de 10/12 (dez doze avos).

## **16 - 13º SALÁRIO:**

As empresas pagarão o 13º salário integral aos empregados que permanecerem por tempo igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias em benefício previdenciário decorrentes de acidente do trabalho.

## **17 - CESTA BÁSICA**

As empresas da classe “A” e “B” fornecerão, mensalmente, a seus empregados uma cesta básica, no valor mínimo de **R\$ 48,00 (quarenta e oito reais)**, mantendo-se o valor a maior porventura já praticado pelas empresas, excetuando-se de tal fornecimento as empresas que fornecem alimentação ou possuem restaurante próprio.

**Parágrafo Único** - Fica estabelecido que a cesta básica se concede em caráter indenizatório, não sendo considerado parte do salário (in natura) e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

## **18 - PRÊMIO-ASSIDUIDADE:**

As empresas integrantes da Classe “C”, pagarão mensalmente aos seus empregados um prêmio-assiduidade, no valor de **R\$ 16,00 (dezesesseis reais)**, exceto as que já fornecem a cesta básica.

## **19 - HORAS EXTRAS E TOLERÂNCIA DE MINUTOS:**

A partir de 01 de novembro de 2004, as horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de **50%** (cinquenta por cento) em relação à hora normal ou compensadas com folga em igual número de horas extras laboradas.. As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas em dobro em relação à hora normal ou compensadas. Para a compensação das horas extras com folga, será respeitado o disposto na cláusula 20, desta CCT (compensação).

**Parágrafo Único** - Poderão as empresas convencionar com seus empregados tolerância maior que a ajustada nesta Convenção, desde que mediante Acordo Coletivo de Trabalho, firmado com a anuência do Sindipel.

## **20 - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS OU BANCO DE HORAS:**

Fica convencionado entre as empresas e o Sindipel a adoção do regime de compensação de horas extras, de modo que, o excesso de horas diárias ou da semana será compensado com folga, no prazo máximo de um ano, contado da data do trabalho extra, sem acréscimo salarial, respeitando-se as 10 (dez) horas diárias. Se dentro do prazo de 1 (um) ano não forem compensadas as horas excedentes da jornada normal, serão pagas como horas extraordinárias.

**Parágrafo Único** - As empresas poderão celebrar Acordos Coletivos com o Sindipel, referente ao Banco de Horas que praticarem.

## **21 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE SÁBADOS:**

O regime de compensação de horas extras ou “banco de horas”, referido na cláusula anterior não invalida o acordo de compensação de jornada de sábados, nem os acordos individualmente elaborados. Permite-se às empresas as compensações de horas extras e da jornada de sábados, sem que isto gere qualquer direito a horas extras ao empregado, desde que a folga compensatória ocorra dentro de um ano, contados da data da realização da hora extra.

**Parágrafo Único** - Se houver necessidade imperiosa do empregado trabalhar no dia de sábado em que deveria compensar, se não exceder de 08 (oito) ao ano, tal labor não importará em invalidar os Acordos firmados de compensação de jornada de sábado, mas deverá ser remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre a hora normal, ou deverá ser concedido folga compensatória, nos termos do caput desta cláusula.

## **22 - CARGOS DE CONFIANÇA:**

Os empregados detentores de cargos de confiança, assim considerados os procuradores da empresa e outros que também detenham poderes de gestão, continuam dispensados do controle de jornada de trabalho, de modo que não terão descontados suas faltas e atrasos ao serviço e, da mesma forma, não receberão pelas horas extras que fizerem.

**Parágrafo Único** - As empresas comprometem-se a comunicar ao Sindipel os cargos de confiança existentes em seus estabelecimentos.

## **23 - TRABALHO NA HORA DA REFEIÇÃO:**

Não sendo possível a concessão de intervalo mínimo integral, destinado a repouso ou alimentação, exigido por lei, a empresa pagará aos empregados atingidos, por jornada de trabalho cumprida, os intervalos trabalhados com acréscimo de **50%** (cinquenta por cento) sobre a hora normal, nos termos do § 4º, do artigo 71, da CLT, resguardado o contido no § único desta cláusula. Para a jornada de 08 (oito) horas, o intervalo é de 01 (uma) hora e, para jornada de 06 (seis) horas (turnos de revezamento), o intervalo mínimo é de 15 (quinze) minutos.

**Parágrafo Único** - Se as empresas já remuneraram o tempo do intervalo como hora normal, não caberá novo pagamento de hora normal mais adicional, mas, somente do adicional de **50%** (cinquenta por cento) e não receberá o empregado qualquer outro pagamento por este intervalo.

## **24 - PARADA DE MÁQUINA:**

- a) Fica convencionado entre as partes que, em caso de parada de alguma máquina, os empregados que estiverem nela laborando terão suas jornadas de trabalho prorrogadas, até que as máquinas com defeito voltem às suas atividades normais.
- b) As horas que ultrapassarem além da jornada normal a que se refere a letra "a", serão pagas, com o devido acréscimo legal, ou compensadas.

## **25 - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA:**

Quando o empregado for, excepcionalmente, convocado para o trabalho durante sua folga, repouso ou feriado em que não esteja escalado para o trabalho e não esteja de sobreaviso, será pago um abono especial de 02 (duas) horas normais, além do pagamento ou compensação das horas extraordinárias.

## **26 - CURSOS E REUNIÕES:**

Os cursos e reuniões, quando promovidas pelas empresas e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento ou compensação com folga das horas extras.

## **27 - ADICIONAL NOTURNO:**

O adicional noturno de que trata o artigo 73 da CLT, para o período laborado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 05 (cinco) horas do dia seguinte, fica estabelecido em 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna.

## **28 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:**

O adicional de insalubridade será calculado sobre o piso salarial da categoria, fixado nesta Convenção, cujo pagamento será mensal em folha de pagamento.

## **29 - LAUDO PERICIAL:**

As empresas providenciarão laudo pericial em suas instalações, para averiguação da insalubridade e periculosidade, fornecendo uma cópia ao INSS e ao Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Único** - Uniformes, calçados e material necessário ao trabalho, exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos aos empregados gratuitamente.

### **30 - FALTAS AO TRABALHO DE EMPREGADO ESTUDANTE:**

As empresas empregadoras abonarão, para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado estudante, para prestação de exames 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 a data, horário e local do(s) exame(s) ou prova(s).
- c) O empregado-estudante deverá apresentar, dentro de 72 (setenta e duas) horas após a prestação do exame ou prova, declaração assinada por estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados.

### **31 - ABONO DE FALTAS DA MÃE EMPREGADA:**

As empresas poderão conceder às empregadas-mães abono de faltas, em caso de necessidade de consulta médica dos filhos com idade de até 10 (dez) anos ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica. Todavia, esta concessão não configura direito adquirido e ficará a critério de cada empresa concedê-lo.

### **32 - ATESTADOS MÉDICOS:**

As faltas cometidas por motivo de doença, em casos excepcionais, serão comprovadas através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária. Na hipótese de possuir a empresa serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do médico em serviço.

### **33 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES:**

As empresas pertencentes às categorias "A" e "B" e não tenham o respectivo seguro, se obrigam, no prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da data de assinatura desta Convenção, a contratar seguro de vida e acidentes, para cobertura de seus empregados. Deverá ser analisada a possibilidade de os empregados participarem do prêmio, quando for de interesse dos mesmos e se for possível, aumentar a cobertura individual dentro da mesma apólice.

### **34 - CONVÊNIO MÉDICO:**

As empresas e o Sindicato Laboral (SINDIPEL), farão um estudo com relação ao convênio médico para que os seus empregados tenham acesso à assistência médica e hospitalar em condições mais favoráveis que as atuais, sem compromisso das empresas de custear valores adicionais àqueles que já dependem.

**Parágrafo Primeiro** - Os Sindipel realizará estudos com relação a convênio médico específico para atendimento a empregados em caso de acidente do trabalho.

### **35 - ABRIGO NA ENTRADA 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.

### **36 - ELEIÇÕES DA CIPA:**

As empresas convocarão eleições para as CIPA's com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, dando publicidade do ato aos empregados e fará o comunicado ao Sindicato.



### **37- QUADRO DE AVISOS:**

As empresas reservarão local apropriado para a afixação de quadro de avisos, editais e notícias da entidade profissional, mediante autorização da direção da empresa.

### **38 - AVISO PRÉVIO:**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, sendo vedado cumpri-lo em casa. No período de aviso prévio dado pelo empregador, será facultado ao empregado a escolha do horário de duas horas diárias ou sete dias corridos da redução da jornada de trabalho no mês respectivo, sem prejuízo do salário integral, nos termos do parágrafo único do art. 488, da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa deverá comunicar ao empregado o dia e horário do pagamento das verbas rescisórias, através do próprio aviso prévio.

**Parágrafo Segundo** - Se o empregado se recusar a assinar o aviso prévio, tal recusa será suprida com a assinatura de duas ou mais testemunhas ou aviso ao Sindicato da Categoria.

### **39 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

- a) Devendo, em qualquer destas hipóteses, a empresa comunicar o empregado, por escrito, a data e o local onde será efetuado o pagamento das verbas rescisórias.
- b) Na hipótese de pagamento não efetuado pela ausência do empregado, a empresa comunicará a ausência à entidade profissional, por escrito, fornecendo o endereço do empregado, e este terá 05 (cinco) dias para a sua manifestação. Persistindo a ausência de manifestação do empregado, nos 10 (dez) dias subseqüentes ao término deste prazo a empresa depositará em conta específica as verbas rescisórias e enviará uma cópia da rescisão ao Sindicato e do respectivo depósito, ficando a empresa desobrigada de qualquer sanção.
- c) O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado até às 12h00min.

### **40 - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:**

Toda empresa abrangida por esta entidade deverão comparecer ao Sindipel, no horário pré-avisado, munida de todos os documentos necessários à homologação da rescisão contratual de seu(s) ex-empregado(s). Para a homologação se considerará que:

- a) Todas as rescisões deverão ser em 05 (cinco) vias.
- b) Os documentos exigidos para a homologação são: extrato do FGTS, cópia do aviso prévio com a data do acerto, livro ou ficha de registro, ficha de elevação salarial, CTPS atualizada, as folhas de seguro desemprego e atestado de saúde ocupacional.
- c) Na falta de um dos documentos acima citados, não será efetuada a homologação.

**Parágrafo Único** - O empregado que vier a desligar-se da empresa, por motivo de aposentadoria, receberá a título de abono, o equivalente a um piso salarial da classe pertencente, desde que tenha, no mínimo, 5 (cinco) anos de empresa e o desligamento ocorra em até 90 (noventa) dias da data do deferimento da aposentadoria pelo INSS e, desde que, comunique a empresa com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados da data da concessão de aposentadoria.

### **41 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA:**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, as empresas deverão indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado. Havendo recusa por parte do empregado em aceitar a justa causa imposta pela empresa, esta poderá suprir a exigência, mediante comunicação por escrito do fato à entidade profissional, dentro do prazo de 10 (dez) dias posteriores ao acontecimento do fato. A tipificação incorreta da falta grave não exclui a punição ao empregado de rescisão por justa causa.

## **42 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:**

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia instituída em 27/04/2000 e prevista na Lei 9958/2000, formada pelo 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 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, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão e Cortiça de Guarapuava.

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, quando houver. 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, desde que concorde a outra parte.

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

## **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).

Fica estabelecida uma taxa mínima de **R\$ 50,00 (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.

## **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 regulamente, com a antecedência estipulada.

### **43 - CARTA DE APRESENTAÇÃO:**

As empresas fornecerão ao empregado desligado Carta de Apresentação, quando solicitado pelo mesmo, no ato da rescisão do contrato de trabalho, contando a função por ele exercida e sua qualificação profissional, excetuando-se a hipótese de demissão por justa causa.

**Parágrafo Único** - Quando solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário e, desde que conste nos registros da empresa, esta fornecerá fotocópia dos certificados de cursos, seminários, congressos e outras atividades de ensino por ele concluídas.

### **44 - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES POR REPRESENTANTE SINDICAL ESPECIAL:**

As empresas distantes a mais de 60 (sessenta) km da sede do Sindipel e desejarem que a homologação das rescisões de contrato de trabalho ocorra no local onde estão instaladas, poderão requerer junto ao Sindipel que nomeie representante sindical especial, delegando a este poderes para proceder a referida homologação, cujos atos são válidos como se o próprios Dirigentes Sindicais aptos a tivessem realizado.

**Parágrafo Primeiro** - O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, repassará ao representante sindical eleito na empresa o assunto, e este intermediará junto à empresa a reivindicação, obterá da mesma resposta e comunicará ao Sindipel, no menor tempo hábil.

**Parágrafo Segundo** - O Representante Sindical Especial gozará de estabilidade por um ano, contado da data da última homologação feita.

### **45 - AUXÍLIO FUNERAL:**

As empresas conveniadas, e que não possuam seguro de vida em grupo, enviaresão esforços no sentido de prestar auxílio funeral em favor da família do empregado, por ocasião de seu falecimento, cujo valor e forma de auxílio ficará a critério de cada empresa.

### **46- COMUNICAÇÕES DE ADMISSÕES E DEMISSÕES DE EMPREGADOS:**

As empresas comprometem-se a enviar, mensalmente, à entidade profissional signatária, as relações de admissões e demissões de seus empregados havidas no trintídio anterior.

#### **47- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS:**

As empresas concederão a título de “Participação nos Resultados”, a serem pagas em duas parcelas, os seguintes valores, pagáveis até o 5º dia útil ao mês subsequente do de referência:

<b>Empresa</b>	<b>Abril/2005</b>	<b>Junho/2005</b>
Classe “A”	R\$ 70,00	R\$ 70,00
Classe “B”	R\$ 60,00	R\$ 60,00
Classe “C”	R\$ 35,00	R\$ 35,00

#### **48- TAXA ASSISTENCIAL:**

Todas as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva descontarão do salário nominal de seus empregados **7% (sete por cento)**, limitado ao teto de R\$ 60,00, dividido em três parcelas, a primeira de **2,34%** (dois vírgula trinta e quatro por cento), em **novembro/2004**, a segunda de **2,33%** (dois vírgula trinta e três por cento), em **dezembro/2004** e a **3ª** de **2,33%** (dois vírgula trinta e três por cento) em **janeiro/2005**, a título de Taxa Assistencial, e repassarão ao Sindipel até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese da empresa não possuir, por qualquer eventualidade, as guias próprias de recolhimento, deverá depositar a importância devida na conta bancária da entidade sindical, na conta corrente nº 433-3, agência 0389 da Caixa Econômica Federal.

**Parágrafo Segundo** - Recolhida a importância devida, deverá a empresa remeter ao Sindicato Profissional a cópia do comprovante de sua realização, acompanhado da relação dos empregados que sofreram o desconto, com a menção dos respectivos valores descontados. Para os empregados que recebem remuneração superior a R\$ 857,00 (oitocentos e cinquenta e sete reais) será informado apenas o valor global do desconto.

**Parágrafo Terceiro** - O desconto referido nesta cláusula é de exclusiva responsabilidade da Entidade profissional, sendo as empresas meras repassadoras dos recursos, por força do contido no Art. 513, alínea “e” da CLT.

#### **49 - DESCONTO DA MENSALIDADE DOS ASSOCIADOS EM FAVOR DA ENTIDADE PROFISSIONAL:**

As empresas comprometem-se a descontar 2,5% (dois e meio por cento) do piso salarial da categoria, em folha de pagamento, referente à mensalidade sindical de todos os trabalhadores associados da categoria e repassar os valores ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

#### **50 - DIA NACIONAL DOS TRABALHADORES PAPELEIROS:**

As empresas reconhecem o dia 20 (vinte) de setembro como sendo o Dia Nacional do Trabalhador Papelero, o qual não será considerado feriado, razão pela qual não acarretará nenhum ônus ou obrigação às empresas.

### **51 - PENALIDADES POR VIOLAÇÃO:**

Em caso de violação dos dispositivos desta Convenção, **exceto da Cláusula 42**, desde que a parte inadimplente seja notificada por escrito pela parte prejudicada, fica estabelecida uma multa correspondente à metade de 1 (um) salário mínimo para os empregados, 1 (um) salário mínimo para as empresas; e 1 (um) salário mínimo mensal para cada um dos Sindicatos convenientes. A multa dos empregados reverterá para a empresa a qual pertencer o obreiro; a multa da empresa reverterá em favor do empregado prejudicado; a multa do Sindipel reverterá em favor do Sinpacel e a multa do Sinpacel ao Sindipel.. A multa prevista nesta cláusula só será devida a partir do quinto dia útil após a data do recebimento da notificação supra aludida e, desde que, a parte infratora não tenha cumprido e corrigido a falta.

### **52 - PROCESSO DE REVISÃO E PRORROGAÇÃO:**

Os entendimentos com vistas à efetivação da nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01/11/2005 a 31/10/2006, deverão ser iniciados com 30 (trinta) dias de antecedência, em relação ao término de vigência deste instrumento normativo.

Por estarem em perfeito acordo as Entidades Convenientes, por seus representante legais, assinam esta Convenção Coletiva de Trabalho, em 06 (seis) vias de igual teor e forma, que será arquivada na Delegacia Regional do Trabalho, produzindo os seus jurídicos e legais efeitos.

Guarapuava, 26 de novembro de 2004.

**ODAIR CESCHIN - Presidente**

CPF nº 000.276.009-63

**RUI GERSON BRANDT - Vice-Presidente**

CPF nº 016.119.339-00

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: 41 333-4511 - 80250-030 Curitiba - PR

**ERNESTO PRESTES - Presidente** - CPF nº 542.954.089-72

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão e Cortiça de Guarapuava

CNPJ Nº 78.292.992/0001-65 - Registro Sindical nº 242.900.021.22 de 20/09/1985

Rua Cônego Braga, 340 - Telefax: 42 -623-7591 - 85010-050 Guarapuava - PR