

# CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO - 2003

## 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**

**-SINTRAPEL – 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 **01/01/2003 à 31/12/2003**.

### 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 2003** as empresas abrangidas pelo presente acordo, concederão um reajuste salarial de **14,74% (Quatorze vírgula setenta e quatro por cento)**, para todas as faixas salariais.

### 04 - SALÁRIO PROFISSIONAL

Fica assegurado para 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\$ 300,00 (Trezentos reais)**
- 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\$ 265,00** (duzentos e sessenta e cinco reais ), por mês, respectivamente.

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

- a) Nos Municípios de **Porto Amazonas e Irati**, será de **R\$ 300,00** (Trezentos reais), por mês;
- b) No Município de **Palmeira**, será de **R\$ 307,00** ( Trezentos e sete reais ), por mês.

**Parágrafo primeiro-** Serão compensadas as antecipações salariais no período de **jan/2002 até 31/12/2002**, 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 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 01/01/2003 a 31/12/2003:

**Parágrafo terceiro** - Para os empregados da **Huhtamaki do Brasil Ltda. – Moulded Fibre** será reajustado de acordo com as faixas abaixo:

Até.....R\$ 1.000,00 - 14,74%  
De R\$ 1.000,01 a R\$ 1.500,00 - 14,00%  
De R\$ 1.500,01 a R\$ 2.000,00 - 13,00%  
De R\$ 2.000,01 a R\$ 2.500,00 - 12,00%  
Acima de..... R\$ 2.500,01 - 11,00%

## **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 deverão fornecer refeição, a seu critério quantitativo, durante a jornada de trabalho a todos os seus empregados, podendo 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 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 feriados, 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 dispensará 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.

## **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**

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

**a) extinção completa de trabalho aos sábados** - as 7:20 (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, 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 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, exceto quando aplicada a cláusula 31.

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

## **17 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

## **18 - 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 ficam sujeitas às obrigações trabalhistas quanto ao tempo consumido no período de deslocamento, tanto de ida como na volta.

## **19 - LICENÇA À EMPREGADA ADOTANTE**

As empregadas que adotarem judicialmente criança com até 1 (hum) ano de idade, terão uma licença remunerada de 30 (trinta) dias.

## **20 – 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, parágrafo 1º e 2º da CLT.

## **21 – GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Todo o empregado que contar com oito anos ou mais de serviço na mesma empresa e idade igual ou superior a 45 anos e faltando 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço, terá direito a 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 único** - Antes de se iniciarem os 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data em que complete 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de serviço, deverá o empregado formalizar junto à empresa, correspondência específica, comunicando que se aposentará após completado o referido prazo.

## **22 - 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

## **23 – VESTIÁRIO**

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

## **24 - EXAME MÉDICO**

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.

## **25 – ATENDIMENTO DE URGÊNCIA**

As Empresas localizadas fora da área urbana, abrangidas 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.

## **26 - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO NA HORA DO INTERVALO INTRA-JORNADA**

É facultado às empresas que ofereçam condições aos empregados de marcação de ponto através de sistema de terminais informatizados, a dispensa de obtenção das assinaturas nos respectivos cartões ponto, reconhecendo-se para os efeitos legais a exatidão e confiabilidade dos registros.

**Parágrafo Primeiro** - Desde que autorizados pela empresa, os empregados ficam desobrigados de marcação do ponto nos intervalos para refeição e descanso.

## **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** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - A marcação do ponto/registro até 10 (dez) minutos antes do início 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.

## **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 a turnos ininterruptos de revezamento, cumprirão jornada diária de 6 (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**

Em função das oscilações de demanda no segmento de mercado das empresas abrangidas por esta convenção, mantém as partes jornada flexível de trabalho, inclusive em atividades insalubres, com o sistema de banco de horas, para regular a compensação entre o crédito e o débito de horas trabalhadas além e aquém da jornada normal, sistema esse que objetiva desonerar as empresas e os produtos por elas fabricados, dando-lhes, assim, maior competitividade para fazer face à economia globalizada em que estamos inseridos.

**Parágrafo Único** – A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado de cada situação fática será objeto dos acordos específicos firmados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas, ou abatidas 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, no prazo de 90 (noventa) dias.

## **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 (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.

### **34 – PROTOCOLO DE DOCUMENTO**

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

### **35 - DOAÇÃO PATRONAL**

Cada uma das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, efetuará durante a vigência da mesma, uma doação mensal ao Sindicato Profissional, no valor correspondente a **2,5** (dois vírgula cinco) pisos normativos, para as empresas com até 50 (cinquenta) empregados; **3,5** (três vírgula cinco) pisos normativos, para as empresas com até 100 (cem) empregados, e **4,0** (quatro vírgula zero) pisos normativos, para as empresas com mais de 100 (cem) empregados, ficando as mesmas isentas dos salários e encargos acessórios dos empregados liberados ao Sindicato, doação esta que será repassada ao Sindicato até o 5º dia do mês seguinte.

### **36 - TAXA ASSISTENCIAL**

Para assegurar a unicidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e o trabalho sindical para a realização do mesmo, manter as atividades sindicais e cumprir determinação da Assembléia Geral, as empresas descontarão de todos os seus empregados, a título de TAXA ASSISTENCIAL – REVERSÃO, de conformidade com os Artigos 462 e 545 da CLT, a importância equivalente a 7,37% (sete vírgula trinta e sete por cento) a ser descontado dos Empregados em duas parcelas de 3,69% (três vírgula sessenta e nove por cento) cada uma, nos meses de Janeiro e Fevereiro/2003, consecutivamente.

### **37 - 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 5ª dia útil do mês subsequente.

### **38 -PAGAMENTO BANCÁRIO**

As importâncias resultantes dos descontos das cláusulas – DOAÇÃO PATRONAL (35), REVERSÃO (36) E MENSALIDADE SINDICAL (37) 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.

### **39 – COMPROMETIMENTO SINDICAL**

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

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

Fica estabelecido que as empresas farão anotações em CTPS da efetiva função desempenhada pelo empregado.

### **41- COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Será organizada Comissão de Conciliação com a seguinte composição: 01 (um) representante do Sindicato Patronal, 01 (um) representante do Sindicato dos Empregados e 01 (um) árbitro, escolhido de comum acordo entre os Sindicatos.

**Parágrafo Primeiro** – Caberá à Comissão de Conciliação estudar os processos e estabelecer acordos prévios, antes que as causas trabalhistas sejam propostas.

**Parágrafo Segundo** – As partes participantes desta CCT deverão indicar até o dia 01/04/2003 dois membros (cada) para discutir a regulamentação desta cláusula, em aditivo à Convenção. Esta regulamentação deverá ser formulada até o dia 02/05/2003, e sua aplicação a partir do dia 03/06/2003.

### **42 - DESCONTO EM FÉRIAS**

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

### **43 – 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 duas horas ou 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.

#### **44 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

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

#### **45 – 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.

#### **46- REVOGAÇÃO**

Revogam-se as demais cláusulas das convenções anteriores.

Curitiba/PR, 13 de Janeiro de 2003.

---

#### **Odair Ceschin –Presidente**

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  
Rua Brigadeiro Franco, 3389  
Fone e Fax: 41 333-4511  
80250-030 Curitiba – PrR

#### **José Rodrigues da Silva**

Sintrapel – Sindicato dos Trabalhadores  
na Indústria de Papel, Celulose, Pasta de  
Madeira para Papel e Artefatos, Papelão e  
Cortiça de Palmeira  
Rua Jesuíno Marcondes, 504  
Fone e Fax: 42 252-1963  
84130-000 Palmeira - PR