

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000967/2012  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/05/2012  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018865/2012  
NÚMERO DO PROCESSO: 47620.000298/2012-66  
DATA DO PROTOCOLO: 17/05/2012

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE PAPEL PAPELÃO E CORTIÇA, CNPJ n. 78.511.060/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOCIL PEDRO PEREIRA e por seu Procurador, Sr(a). ZELI TEREZINHA DARIVA;

E

DICAPEL PAPEIS E EMBALAGENS LTDA, CNPJ n. 83.413.591/0001-56, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JOSE LUIZ DEBASTIANI;

ARTEPEL - INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE EMBALAGENS DE PAPEL LTDA, CNPJ n. 11.023.019/0001-70, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). EDSON CARLOS PEREIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias do papel, papelão, cortiça, área de reflorestamento, distribuidoras de papel de higiene e limpeza, químicas, farmacêuticas e de material plástico**, com abrangência territorial em **Campos Novos/SC**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam assegurados aos empregados, a partir de 01/11/2011, os pisos salariais mensais, que respeitará o salário mínimo regional estabelecido pela legislação estadual durante os primeiros noventa dias de contratação e após será 5% (cinco por cento) superior ao valor do salário mínimo regional.

Parágrafo único

O piso salarial do aprendiz será o equivalente ao salário mínimo regional estabelecido pela legislação estadual.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa concederá a seus empregados, em 01/11/2011, um reajuste salarial de 8,5% (oito vírgula cinco por cento), relativamente ao período revisando de 01/11/2010 a 31/10/2011, incidente sobre os salários vigentes em 01/11/2010, já corrigidos pela aplicação da norma coletiva anterior.

#### Parágrafo único

As diferenças salariais serão pagas com a folha de pagamento do mês de dezembro/2011.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL**

Os salários dos empregados serão adiantados no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o salário do mês anterior, preferencialmente até o 15º (décimo quinto) dia do mês.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá aos seus empregados cópias do recibo de pagamento especificando as importâncias pagas e as deduções efetuadas.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Para efeitos do art. 462 da CLT, a empresa fica autorizada a efetuar os descontos em folha de pagamento de seus empregados dos valores correspondentes ao fornecimento de refeições, lanches, marmitas, mensalidades do sindicato, telefonemas particulares, mensalidades de associação, convênios, seguro de vida em grupo, despesas com farmácia, xerox, empréstimos particulares, aquisição de ferramentas para uso particular, transporte coletivo, cesta básica, assistência médica e outros, desde que devidamente autorizados por escrito pelos empregados.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Nos casos de substituição por tempo superior a 12 (doze) dias, será devido ao substituto, enquanto perdurar a substituição, o salário do substituído.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA NONA - 13º SALÁRIO**

A empresa pagará o 13º salário aos empregados que permanecerem em benefício previdenciário por um período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

#### Parágrafo único

Caso a Previdência Social venha a instituir este benefício, esta cláusula fica revogada.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Todas as horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### Parágrafo único

O trabalho realizado nos dias destinados ao repouso semanal remunerado ou feriados, quando não haja a devida folga compensatória, será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, independentemente do pagamento das horas normais do dia de repouso ou feriado, cujo direito já tenha sido adquirido pelo empregado.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, assim consideradas as trabalhadas no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte, terão a duração de 60 (sessenta) minutos e serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o valor da hora reduzida noturna.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE TRANSPORTE**

O fornecimento de transporte ou subsídio de transporte como vale transporte, passagens, pagamento de quilometragem em veículo do próprio funcionário, bem como o tempo gasto no trajeto entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, não serão considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa reembolsará as despesas funerárias decorrentes do óbito de seus empregados, até o limite de 1 (um) piso salarial da categoria, acrescido de 30% (trinta por cento).

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias deverá ser efetuada até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio ou indenização do mesmo. Caso a empresa não o faça, isto é, não opere o pagamento dentro do prazo supracitado, ficará sujeita às penalidades da lei. Em caso de não comparecimento do empregado para receber seus haveres, a empresa comunicará o fato, por escrito, ao Sindicato Profissional, ficando desobrigada de qualquer sanção.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA**

O empregado que for demitido, e que no curso do aviso prévio deseje afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, recebendo o salário referente aos dias trabalhados.

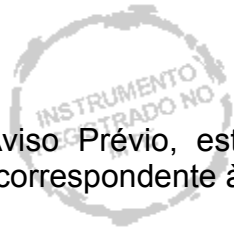
-

#### Parágrafo primeiro

A condição estabelecida no “caput” desta cláusula também se aplica ao empregado que pedir demissão, desde que garanta 20 (vinte) dias de trabalho, no período do aviso prévio, se o empregador assim o desejar.

#### Parágrafo segundo

Não havendo cumprimento do Aviso Prévio, estabelecido no parágrafo primeiro, o empregado indenizará a empresa com o valor correspondente à 20 (vinte) dias.



## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

A empresa anotará na CTPS as funções devidamente regulamentadas e realmente exercidas pelos empregados.

# **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PERÍODO DE APROVAÇÃO**

O período de aprovação para uma nova função não pode exceder a 120 (cento e vinte) dias, após o que o empregado deverá ser efetivado na nova função, exceção feita aos cargos de chefia.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Para gozar do direito previsto no art. 10, inciso I, letra “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é indispensável que a empregada, quando de seu desligamento, se despedida sem justa causa, confirme inequivocamente seu estado gravídico à empresa mediante o competente atestado médico, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados da data da concessão do pré-aviso.

#### Parágrafo único

É direito da empregada gestante a conversão da estabilidade gestacional em indenização, em caso de rescisão do contrato de trabalho pela empresa, mediante o recebimento da remuneração integral correspondente ao período da estabilidade.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA ANTES DA APOSENTADORIA**

A empresa não poderá dispensar seus empregados, que tenham 5 (cinco) anos ou mais de serviço ininterrupto na mesma empresa e idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, ressalvados os casos de acordo ou justa causa. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGRESSO PREVIDENCIÁRIO**

Fica assegurada a estabilidade de 60 (sessenta) dias aos empregados que retornarem à empresa após benefício previdenciário por doença, aplicada apenas no primeiro retorno a cada ano de trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS**

Fica a empresa autorizada a realizar acordos individuais ou coletivos de compensação de jornada de trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA REFEIÇÕES E DESCANSO**

É assegurado aos empregados que cumprem horário administrativo o gozo do intervalo de 1 (uma) hora para refeição ou descanso, a que se refere o art. 71 da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DO REGISTRO DE PONTO**

O espaço de tempo registrado no cartão ponto igual ou inferior a 10 (dez) minutos anterior ou posterior ao início ou término da jornada normal de trabalho não será considerado como efetivamente trabalhado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PONTO ELETRÔNICO**

Poderá a empresa adotar o sistema de ponto eletrônico, ficando facultado à empresa solicitar ou não o registro do intervalo concedido.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

A empresa abonará as faltas ao trabalho do empregado estudante, para prestação de exames ou provas obrigatórias, de acordo com as seguintes condições:

- a) o exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, coincidindo com o horário de trabalho;
- b) a empresa deverá ser avisada pelo empregado, com no mínimo 48 horas de antecedência da data e horário do exame ou prova, e
- c) o empregado deverá apresentar o comprovante de seu comparecimento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUSPENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Desde que autorizada por escrito pela empresa a saída do empregado de seu local de trabalho, para

atender os seus dependentes com consultas médicas ou internamentos hospitalares, não poderá ser descontada a importância superior ao tempo que ele estiver ausente do serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA**

Quando o empregado for especialmente convocado em sua residência para trabalho extraordinário, no intervalo legal de 11 (onze) horas, esta convocação será remunerada com acréscimo de 3 (três) horas extras, além das efetivamente trabalhadas. Aos domingos e feriados terá direito a apenas 2 (duas) horas extras além das efetivamente trabalhadas, para cada dia em que for convocado, independentemente do número de vezes em que for convocado em determinado dia.



### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO DAS FÉRIAS**

O início das férias individuais não poderá coincidir com o repouso semanal remunerado, feriados, ou dias já compensados, e para os funcionários de horário fixo, não poderá coincidir também com as sextas feiras.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GOZO DE FÉRIAS**

A empresa concederá a seus empregados o gozo de férias anuais remuneradas com o pagamento de 1/3 (um terço) do salário normal, previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição da República e, para os empregados que percebem salário normal mensal de até R\$ 2.753,73 (dois mil setecentos e cinquenta e três reais e setenta e três centavos), na forma no disposto no art. 144 da CLT, de um abono de férias de valor equivalente a 6,67% (seis vírgula sessenta e sete por cento) do salário normal de cada um desses empregados, perfazendo para esses um acréscimo de 40% (quarenta por cento).

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A empresa adotará medidas de proteção adequadas em relação às condições de trabalho. O Sindicato Profissional oficiará à empresa das queixas fundamentais dos trabalhadores em relação às condições de trabalho e segurança.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME E CALÇADOS**

Os uniformes e calçados necessários ao trabalho, se forem exigidos pela empresa, ou por lei, serão fornecidos aos empregados, gratuitamente, respeitadas as determinações da empresa.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO**

As faltas cometidas por motivo de doença poderão ser comprovadas através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária ou pela clínica que mantém convênio com o Sindicato Obreiro. Na hipótese de a empresa possuir serviço médico próprio, a validade do atestado de previdência ou da clínica dependerá do visto do referido serviço.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA REMUNERADA**

A empresa concederá licença remunerada a seus empregados dirigentes do Sindicato Profissional e aos membros do Conselho deste junto à Federação, para participar de encontros, congressos, conferências e simpósios e reuniões de interesse da categoria profissional, desde que a empresa seja avisada por escrito, no mínimo com 72 (setenta e duas) horas de antecedência. Esta licença não poderá ultrapassar, em conjunto, a 20 (vinte) dias por ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL**

Fica estabelecido o desconto em folha de pagamento dos associados do Sindicato Profissional, a título de mensalidade sindical, do valor de 2% (dois por cento) sobre o piso salarial, que será recolhido ao sindicato da classe até o 8º (oitavo) dia do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE ASSOCIADOS**

A empresa se compromete a enviar ao Sindicato Profissional, mensalmente, uma relação nominal contendo os valores descontados dos associados do referido Sindicato, em favor do mesmo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa descontará mensalmente de todos seus empregados, associados ou não ao SITRIPEL, em favor do mesmo, a importância correspondente a 0,5% (meio por cento) do salário-base mensal, durante a vigência deste instrumento, a título de contribuição assistencial, recolhendo os valores descontados aos cofres do Sindicato Obreiro até o 8º (oitavo) dia do mês subsequente ao do desconto.

#### Parágrafo único

Será garantido o direito de oposição ao referido desconto para o trabalhador não associado, mediante manifestação individual, por escrito, na sede do SITRIPEL, no prazo de 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto. Para tanto, será dada ampla divulgação aos trabalhadores, no âmbito da



empresa, do teor desta Acordo Coletivo de Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa se propõe a colaborar com o Sindicato Obreiro na sindicalização de seus empregados.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Pela violação deste instrumento normativo, a empresa pagará multa equivalente a 1% (um por cento) do piso salarial da categoria, por infração e por empregado prejudicado, em favor deste. Na hipótese de infração de cláusula que favoreça o órgão profissional, a multa reverterá em favor deste, no mesmo valor, por infração e por empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORMA**

Este instrumento é lavrado por meio do Sistema Mediador do MTE, e o protocolo do requerimento de registro, assinado pelas partes signatárias, será depositado no MTE, tendo as cópias extraídas pelo Sistema Mediador plena validade legal.

**JOCIL PEDRO PEREIRA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA DE PAPEL PAPELÃO E CORTICA**

**ZELI TEREZINHA DARIVA  
PROCURADOR**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA DE PAPEL PAPELÃO E CORTICA**

**JOSE LUIZ DEBASTIANI  
GERENTE  
DICAPEL PAPEIS E EMBALAGENS LTDA**

**EDSON CARLOS PEREIRA  
ADMINISTRADOR**

**ARTEPEL - INDUSTRIA E COMERCIO DE EMBALAGENS DE PAPEL LTDA**

