

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063304/2024

SUZANO S.A., CNPJ n. 16.404.287/0448-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). DANIEL ROBERTO BARBOZA BOCOLI;

E

SINDICATO DOS TRAB.INDS DE PAPEL,CEL. P MAD. P.PAPEL,PAP., ART. P. P.,CORT. E QUIM. DE TRES LAGOAS, CNPJ n. 10.800.346/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALMIR MORGAO;

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 01º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional todos os trabalhadores nas indústrias de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão, Artefatos de Papel e Papelão e Cortiça**, com abrangência territorial em **Três Lagoas/MS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estipulado um Piso Salarial de **R\$ 2.258,58 (dois mil, duzentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e oito centavos)** por mês.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, exceto aos aprendizes e estagiários, que possuem legislação própria, será concedido um reajuste salarial da seguinte forma:

- a) Em 1º de agosto de 2024, reajuste salarial de 4,56% (quatro vírgula cinquenta e seis por cento), sobre os salários vigentes em 31 de julho de 2024. O pagamento das diferenças salariais relativas aos meses de agosto a outubro/24 será efetuado até 30/11/2024.



- b) A Empresa não está obrigada a aplicar esta cláusula aos empregados responsáveis pela sua gestão, ocupantes de cargos de direção, gerência, coordenação, consultoria, supervisão e nível executivo.

### **Pagamento de Salário - Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado dentro do próprio mês. A Empresa concederá aos empregados, até o dia 15 (quinze) de cada mês, um adiantamento salarial (vale) de até 50% (cinquenta por cento) do salário nominal, que será descontado do 1º (primeiro) pagamento posterior a essa concessão.

Do adiantamento acima mencionado poderão ser deduzidas as importâncias referentes às compras em cooperativas, farmácias ou quaisquer outros benefícios sujeitos a descontos em folha de pagamento.

**Parágrafo Único** - Quando o dia do pagamento ou do adiantamento, suprarreferidos, coincidir com sábados, domingos ou feriados será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

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

A Empresa deverá, obrigatoriamente, fornecer comprovante de pagamento individual e confidencial ou colocar à disposição tais informações por meio eletrônico, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

A Empresa efetuando o pagamento das verbas salariais (salário, férias, décimo terceiro salário, adiantamento, etc.,) por intermédio de depósito bancário, fica isenta de obter a assinatura de seus empregados no respectivo recibo de pagamentos, servindo como prova cabal e suficiente de quitação dos vencimentos e descontos ali discriminados o competente comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado.

**Parágrafo Único** - A Empresa poderá descontar dos salários de seus empregados: seguros de vida em grupo, alimentação, convênios com supermercados, transporte, planos ou convênios médico-odontológicos, mensalidade associativa sindical, grêmios esportivos e empréstimos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, ocupante de cargo de produção ou de cargo de manutenção, o direito ao salário do cargo substituído, enquanto durar a substituição, servindo este salário de base de cálculo para todos os reflexos decorrentes de pagamentos efetuados ao substituto, para todos os efeitos legais, desde que:

- a) A substituição se dê de forma integral e formal;
- b) A substituição ocorra por um período igual ou superior a 7 (sete) dias consecutivos, devendo o pagamento ser efetuado, no entanto, a partir do 1º (primeiro) dia da referida substituição;



**Parágrafo Primeiro** - Esta substituição fica limitada, porém, a 120 (cento e vinte) dias consecutivos, após o que o substituto será efetivado na função do substituído.

**Parágrafo Segundo** - Excetuam-se da efetivação prevista no parágrafo primeiro desta cláusula os casos de afastamento por doença, maternidade, acidente do trabalho, cobertura de férias, treinamento e cargos de chefia.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Aos empregados afastados com percepção de benefício previdenciário, no primeiro ano de afastamento, será paga, a título de complementação de 13º salário, a diferença entre o valor por ele recebido da Seguridade Social e o seu salário nominal, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo de contribuição).

- a) Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário a complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença, para mais ou para menos, será compensada ou complementada por ocasião do pagamento imediatamente posterior;
- b) Para efeito de complementação, o salário nominal será sempre corrigido por ocasião de eventual reajustamento salarial, superveniente ao início da complementação e durante a vigência do presente acordo;
- c) As complementações previstas nesta cláusula deverão ser efetivadas juntamente com o pagamento normal do 13º salário.

#### **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A Empresa procederá ao pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário, nos termos previstos na Lei 4.749/65, até o dia 30 de junho de cada ano, em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal daquele mês.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados que manifestarem seu interesse pelo não recebimento no prazo estipulado no “caput” desta cláusula poderão optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário por ocasião do gozo de suas férias.

**Parágrafo Segundo** - A complementação do 13º salário será paga até o dia 20 de dezembro de cada ano.

## **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO EVENTUAL EXTRAORDINÁRIO**

Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, celebrado dentro dos princípios da livre negociação, será pago, excepcionalmente para este acordo coletivo, um abono no valor de **R\$ 2.614,00 (dois mil, seiscentos e catorze reais)**, independentemente dos respectivos salários, devendo ocorrer o crédito até 30.11.2024.

- a) Farão jus a este abono todos os empregados admitidos até **31.07.2024**.



- b) Por ser extraordinário, o presente abono não se incorporará ao salário e nem integrará a remuneração para todos os efeitos legais, inclusive nos termos do inciso VII, da alínea “e” do § 9º do artigo 28 da Lei 8.212/91, incluído pela Lei 9.711/98.
- c) A Empresa não está obrigada a aplicar esta cláusula aos empregados responsáveis pela sua gestão, ocupantes de cargos de direção, gerência, coordenação, consultoria, supervisão e nível executivo, bem como a aprendizes e estagiários.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As horas extraordinárias, excetuadas as decorrentes do regime de compensação, serão remuneradas com:

- a) Adicional de 60% (sessenta por cento) em relação ao valor da hora normal, para as duas primeiras horas consecutivas à jornada diária;
- b) Adicional de 80% (oitenta por cento) em relação ao valor da hora normal, para as que excederem às 2 (duas) primeiras horas consecutivas à jornada diária;
- c) Adicional de 100% (cem por cento) em relação ao valor da hora normal para os dias de domingos e feriados.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO E ADICIONAL NOTURNO**

As horas trabalhadas no período noturno, conforme preceitua a CLT serão remuneradas com o adicional de 40% (quarenta por cento) em relação ao valor da hora normal diurna.

**Parágrafo Único** – A oitava hora efetivamente trabalhada, nos turnos denominados “Noturnos”, será remunerada como hora extraordinária.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTAO ALIMENTAÇÃO**

A Empresa concederá mensalmente aos seus empregados um vale-compra alimentação (ticket alimentação) de **R\$ 445,00 (quatrocentos e quarenta e cinco reais)**, a partir do mês de **agosto de 2024**.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício previsto nesta cláusula não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho farão jus ao mesmo benefício, porém, a um máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo Terceiro** - A Empresa não está obrigada a aplicar esta cláusula aos empregados responsáveis pela sua gestão, ocupantes de cargos de direção, gerência, coordenação, consultoria, supervisão e nível executivo, bem como a aprendizes e estagiários.



## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ALIMENTAÇÃO**

A Empresa se compromete a fornecer alimentação, direta ou indiretamente, aos seus empregados lotados em suas unidades industriais e que cumpram jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas.

**Parágrafo Único** - Fica facultado à empresa estabelecer, a seu critério, a participação dos empregados em até 20% (vinte por cento), do valor mensal da alimentação supracitada.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - KITS DE MATERIAL ESCOLAR**

A Empresa concederá, até o final de **janeiro de 2025**, kits de materiais escolares na seguinte forma:

- a) Para atendimento das necessidades dos filhos de seus empregados e dependentes legais, comprovadamente matriculados em escolas de Ensino Fundamental (1ª a 9ª ano), compostas de materiais escolares básicos e ou genéricos, não estando compreendidos nesta concessão livros didáticos específicos de cada escola.
- b) Para atendimento das necessidades dos seus empregados comprovadamente matriculados em escolas de Ensino Fundamental e Médio ou equivalente a estes, tais como EJA ou Supletivo, compostas de materiais escolares básicos e ou genéricos, não estando compreendidos nesta concessão livros didáticos específicos de cada escola.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTENCIA MÉDICA**

A Empresa assegura a Assistência Médica UNIMED NACIONAL a seus empregados e dependentes, nos termos da legislação vigente.

Fica, ainda, ajustado, que o empregado afastado por doença ou acidente do trabalho percebendo benefício previdenciário será mantido no Plano de Assistência Médica da empresa durante o afastamento.

**Parágrafo Primeiro** - A participação dos trabalhadores no custeio da assistência médica será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

**Parágrafo Segundo** - As empregadas poderão incluir seus respectivos maridos como dependentes desde que atestados pela Previdência Social.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO**

Ao empregado afastado do serviço, percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e 180º (centésimo octogésimo) dias de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, sendo sempre respeitado, para efeito de complementação, o limite máximo do salário de contribuição previdenciária.



**Parágrafo Primeiro** - Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença, a maior ou menor, será compensada por ocasião do pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo Segundo** - Caso seja necessário, as partes com a presença do Sindicato olvidaram os melhores esforços para que seja feito adiantamento salarial em folha de pagamento ao funcionário afastado por doença ou acidente antecedendo o auxílio previdenciário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a Empresa reembolsará o dependente, o valor das despesas de funeral, devidamente comprovadas, até o limite de **R\$ 6.770,00 (seis mil, setecentos e setenta reais)**.

**Parágrafo Primeiro** - Considera-se dependente, para os efeitos dessa cláusula, as pessoas assim reconhecidas pela legislação previdenciária.

**Parágrafo Segundo** - O benefício concedido nessa cláusula não terá natureza salarial e sim indenizatória, não integrando o salário para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário.

**Parágrafo Terceiro** - A indenização prevista nesta cláusula poderá ser coberta, nas mesmas condições, por seguro contratado pela Empresa.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHES**

A Empresa reembolsará à sua empregada, o valor gasto com o pagamento de creche ou equivalente, ou o pagamento de empregada doméstica, até o limite de **R\$ 745,00 (setecentos e quarenta e cinco reais)**, de cada filho individualmente, para cuidar de criança ou crianças de até 06 (seis) anos de idade.

**Parágrafo Primeiro** - A empregada deverá apresentar mensalmente, em data a ser definida pela Empresa, o comprovante de pagamento da creche ou equivalente, ou o da empregada doméstica, ou, à critério da empresa, declaração semestral ou anual do valor gasto a este título.

**Parágrafo Segundo** - A apresentação do comprovante de pagamento deverá ser feita dentro dos 30 (trinta) dias, contados da data do efetivo pagamento da creche ou equivalente ou da empregada doméstica, sob pena de não ser reembolsada.

**Parágrafo Terceiro** - O benefício concedido nesta cláusula será estendido ao empregado viúvo ou separado judicialmente, e que tenha a guarda legal de filhos de até 06 (seis) anos de idade.

**Parágrafo Quarto** - O benefício concedido nessa cláusula não terá natureza salarial e sim indenizatória, não integrando o salário para nenhum efeito.



## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FILHO PCD - PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Empresa concederá mensalmente aos empregados, que possuírem filho considerado deficiente (PCD) nos termos da legislação vigente, a importância mensal de **R\$ 1.920,00 (mil, novecentos e vinte reais)**, por filho nesta condição e enquanto durar a deficiência.

**Parágrafo Primeiro** - A comprovação da condição de pessoa com deficiência (PCD), será feita mediante atestado médico, submetido ao médico da Empresa para análise, com devolutiva por escrito.

**Parágrafo Segundo** - Na ausência dos pais, fará jus a este reembolso o empregado que venha a obter a guarda, inclusive nos procedimentos de tutela e adoção autorizadas pelo Poder Judiciário.

**Parágrafo Terceiro** – Este auxílio não integrará à remuneração para quaisquer efeitos, bem como não se constituirá em base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ OU ÓBITO

Na ocorrência de óbito do empregado ou de sua aposentadoria por invalidez, a empresa pagará ao empregado ou a seus dependentes, conforme o caso, independentemente do tempo de serviço, uma indenização nas seguintes condições:

- a) 05 (cinco) salários nominais aos dependentes, no caso de óbito, ou ao próprio empregado, no caso de aposentadoria por invalidez, atestada pela carta de concessão de benefício expedida pelo INSS;
- b) 10 (dez) salários nominais, não cumulativos com a letra “A”, a ser paga aos dependentes, por óbito, ou ao próprio empregado, no caso de aposentadoria por invalidez, resultantes de acidente do trabalho, definido de acordo com a legislação específica e atestado pela carta de concessão de benefício expedida pelo INSS.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de invalidez, a referida indenização será paga por ocasião da rescisão do contrato de trabalho e não poderá ser cumulativa com a indenização prevista na Cláusula 29 - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA, desde que referida rescisão seja homologada pelo Sindicato da respectiva base territorial.

**Parágrafo Segundo** - As indenizações previstas nesta cláusula poderão ser cobertas por seguro contratado pela empresa, desde que:

- a) Preservadas as mesmas condições aqui estabelecidas;
- b) Seja especificamente contratado para esta finalidade;

**Parágrafo Terceiro** - Caso haja cancelamento da aposentadoria por invalidez a empresa se compromete a readmitir o empregado, porém, o valor a ele pago pela empresa, na forma das letras “a” ou “b”, supracitadas, não mais será devido por força de novo contrato de trabalho, oriundo da readmissão.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS

A Empresa deverá viabilizar, direta ou indiretamente, convênios com farmácias para a aquisição, mediante a apresentação da respectiva receita médica, de medicamentos, tanto para seus



empregados quanto para seus dependentes legais, com desconto de cinquenta por cento (50%) do valor da receita médica.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DO EMPREGADO APOSENTADO**

Ao empregado aposentado que se mantenha trabalhando após a aposentadoria e seja afastado por doença ou acidente, será pago o seu salário limitado ao maior valor de aposentadoria paga pelo INSS, pelo período máximo de 4 (Quatro) meses.

## **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTE ADMISSIONAL**

- a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar 2 (dois) dias.
- b) A Empresa fornecerá, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Nos casos de abertura de processos seletivos, para o preenchimento de vagas, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado, sempre, o perfil dos cargos e dos candidatos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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 o término do período de experiência.

O contrato de experiência será de 45 (quarenta e cinco) dias prorrogável automaticamente por mais 45 (quarenta e cinco) dias, não podendo, desta forma, exceder a 90 (noventa) dias.

Ficará desobrigado do cumprimento do contrato de experiência o empregado readmitido na mesma função anteriormente exercida, desde que a readmissão ocorra no período de até 365 dias, contados da data do desligamento.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada nos seguintes prazos:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Na hipótese do órgão



homologador ser o Sindicato e esta se realizar no último dia, a Entidade será pré-avisada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

- c) Caso a referida homologação não seja concretizada naquela data, o Sindicato deverá anotar as razões pelas quais a homologação não foi efetuada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA-AVISO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

É assegurada, ao empregado demitido sob alegação de falta grave, a entrega de aviso por escrito e contra recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA**

Será paga ao empregado, por ocasião da rescisão contratual com aposentadoria, seja por tempo de serviço, seja por idade ou especial, ou, ainda, em virtude de demissão voluntária ou dispensa sem justa causa, uma indenização correspondente a **01 (um) salário nominal**, vigente a época da rescisão contratual, para cada 05 (cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à mesma empresa ou Grupo Empresarial, **limitada a 04 (quatro) salários nominais**.

**Parágrafo Primeiro** - A Empresa fica excluída desta obrigação para com os empregados que optaram pela participação no Plano de Previdência Privada - Funsejem ou outro que vier a substituí-lo, na forma dos incisos seguintes:

**Parágrafo Segundo** - Na vigência deste acordo coletivo, fica garantido os abaixo enumerados critérios de indenização aos empregados que em 30.09.1996, preenchiam as seguintes condições:

- a) Empregados com mais de 25 (vinte e cinco) anos e 1 (um) dia de serviços contínuos e dedicados à empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória correspondente a 8 (oito) salários nominais, vigentes a época do pagamento;
- b) Entre 20 (vinte) anos e 1 (um) dia e 25 (vinte e cinco) anos de serviços contínuos dedicados a empresa ou grupo empresarial uma indenização rescisória correspondente a 7 (sete) salários nominais vigentes à época do pagamento;
- c) Entre 15 (quinze) anos e 1 (um) dia e 20 (vinte) anos de serviços contínuos dedicados a empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória correspondente a 5 (cinco) salários nominais, vigentes à época do pagamento;
- d) Entre 10 (dez) anos e 1(um) dia e 15 (quinze) anos de serviços contínuos e dedicados a empresa ou grupo empresarial, uma indenização rescisória correspondente a 4 (quatro) salários nominais vigentes à época do pagamento;
- e) Aos empregados que tenham entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos de serviços contínuos e dedicados a empresa ou grupo empresarial uma indenização rescisória correspondente a 2 (dois) salários nominais, vigente à época do pagamento, podendo evoluir até 4 (quatro) salários nominais, na forma do “caput” desta cláusula, se si mantiverem na mesma empresa ou grupo empresarial.

**Parágrafo Terceiro** - Fica a empresa excluída desta obrigação desde que mantenha plano de previdência privada na forma dos incisos seguintes:

#### **I - EMPREGADOS COM DIREITO AO BENEFÍCIO ESTABELECIDO PELO PLANO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA:**



O empregado que, pelo cálculo atuarial do programa (valor presente dos benefícios a serem concedidos vitaliciamente), na data de sua aposentadoria, tenha assegurado o direito ao benefício estabelecido pelo Plano de Complementação de Aposentadoria, nas condições e datas previstas no plano, em valor igual ou superior ao da Indenização por Aposentadoria, não fará jus à indenização por aposentadoria prevista nesta cláusula. Caso o valor atuarial do benefício de Complementação de Aposentadoria, na forma acima, seja inferior ao da indenização por Aposentadoria, prevista nesta cláusula, o empregado fará jus à diferença, que poderá ser paga, a critério da empresa, por meio do Plano de Complementação de Aposentadoria, juntamente com as verbas rescisórias, nas condições e data fixadas pela cláusula.

## **II - EMPREGADO QUE NÃO ATENDER AS CONDIÇÕES PARA ADQUIRIR O DIREITO AO BENEFÍCIO ESTABELECIDO PELO PLANO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA:**

O empregado que, pelo cálculo atuarial do programa (valor presente dos benefícios a serem concedidos vitaliciamente), na data de sua aposentadoria, não tenha direito ao benefício estabelecido pelo Plano de Complementação de Aposentadoria, fará jus ao recebimento da Indenização por Aposentadoria, nas condições e critérios estabelecidos nesta cláusula. A referida indenização, a critério da empresa, poderá ser paga com recursos do próprio Plano de Complementação de Aposentadoria, instituído pela empresa, nas condições e data previstas na cláusula.

**Parágrafo Primeiro** - Ao empregado que for dispensado, atendidas as regras estabelecidas nesta cláusula, fica assegurado o direito ao recebimento desta indenização, desde que, no prazo máximo de 90 (noventa) dias da homologação, o empregado apresente a empresa o protocolo do pedido para concessão da aposentadoria. Quando da efetiva comprovação, através do documento denominado “Carta de Concessão/Memória de Cálculo”, emitido pelo INSS, lhe será paga a indenização com base no tempo e salário nominal da data do seu desligamento.

**Parágrafo Segundo** - Qualquer que seja a hipótese de comparação, dentre as acima enumeradas, serão sempre considerados, para tanto, exclusivamente, os depósitos efetuados pela empresa e, nunca, os integralizados pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro** - As indenizações previstas nesta cláusula poderão ser cobertas por seguro contratado pela empresa, desde que:

- a) Preservadas as mesmas condições aqui estabelecidas;
- b) Seja especificamente contratado para esta finalidade.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, as partes, de comum acordo, poderão reduzir ou mesmo eliminar o prazo de cumprimento do aviso prévio.

**Parágrafo Único** - Havendo necessidade do cumprimento do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, fica vedado alterar as condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL POR IDADE**

Para os empregados com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos, nos casos de rescisão sem justa causa, será acrescido ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, uma indenização com valor equivalente a 01 (um) dia de salário para cada ano trabalhado na empresa, limitado a 20 (vinte) dias.

**Parágrafo Primeiro** - O valor excedente aos 30 (trinta) dias de aviso prévio terá caráter exclusivamente indenizatório, portanto, não será computado para outros fins legais.

**Parágrafo Segundo** - Quaisquer alterações na legislação não se acumularão com o disposto nesta cláusula.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A Empresa compromete-se a não fazer restrições na contratação de pessoa com deficiência, para função compatível com sua respectiva deficiência, adotando, para tanto, no mínimo, os critérios e condições estabelecidos na legislação.

### **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LEI DE APRENDIZAGEM**

- a) Somente será considerado jovem aprendiz aquele que exercer função para a qual haja curso específico de aprendizagem, na forma da Lei 10.097/00.
- b) As condições e prazos de inscrições para seleção dos candidatos jovens aprendizes deverão ser divulgados previamente nos quadros de avisos da empresa, podendo contemplar tanto parentes de funcionários como menores da comunidade.

Os salários dos jovens aprendizes, durante o aprendizado, será metade do valor correspondente ao piso da categoria conforme previsto na letra "A" desta cláusula ou valor a maior por liberalidade da Empresa.

### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ANISTIA DE PUNIÇÕES**

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 1 (um) ano, bem como as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 2 (dois) anos das efetivas ocorrências, desde que o empregado não cometa infrações nestes mesmos períodos e que o contrato de trabalho esteja em vigor, salvo decisão judicial.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADAS GESTANTES/ADOTANTES**

Às empregadas gestantes, sem prejuízo de seus direitos que a legislação trabalhista lhes assegura, é garantido:



- a) Ausentar-se do trabalho 30 (trinta) minutos antes do final da jornada diária, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez;
- b) Na empresa que dispõe de transporte é facultado à funcionária aguardar ou não o transporte da empresa;
- c) Licença-maternidade igual a 120 (cento e vinte) dias, divididos em 2 (dois) períodos, sendo que o anterior ao parto poderá ser de, no máximo, 30 (trinta) dias, salvo orientação médica;
- d) Empregada gestante fica assegurada a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto;
- e) As empregadas que, nos termos da lei, adotarem crianças na faixa etária de 00 (zero) a 96 (noventa e seis) meses de idade, farão jus à licença remunerada de até 120 dias;
- f) A empresa garantirá função compatível à empregada gestante, de acordo com recomendação médica.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR DOENÇA**

O empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário correspondente, terá garantido o emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Único:** Estão excluídos desta garantia os casos de contratos por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão, aviso prévio e acordo entre as partes, sendo que para este último caso é necessária a assistência do Sindicato.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria em seus prazos mínimos de acordo com a legislação vigente e contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho contínuo ou de 15 anos de trabalho descontínuo na mesma Empresa e ou Grupo Empresarial, fica assegurado o emprego ou o salário correspondente, durante o período de aquisição acima mencionado.

**Parágrafo Primeiro** - Para fazer jus ao benefício previsto no caput desta cláusula, o empregado deverá informar a empresa, por escrito, até 30 (trinta) dias que antecedam ao direito da garantia, assegurada a garantia de emprego ou salário também neste período.

**Parágrafo Segundo** - Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço, na forma acima ajustada, o mesmo terá 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação à empresa, no caso de aposentadoria simples e de 90 (noventa) dias, no caso de aposentadoria especial, para fazer a comprovação.

**Parágrafo Terceiro** - Estão excluídos dessa garantia os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para as duas últimas hipóteses é necessária a assistência do Sindicato.



## **Estabilidade Aborto**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ABORTO**

A Empresa compromete-se a assegurar garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes que forem submetidas a um aborto espontâneo ou autorizado pelo ordenamento jurídico pelo prazo de 90 (noventa) dias, contado do respectivo retorno ao trabalho.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A Empresa, quando solicitado pelos órgãos previdenciários ou pelos empregados, obriga-se a preencher os formulários da Previdência Social, dentro dos seguintes prazos máximos:

- a) 10 (dez) dias para preencher a “Relação de Salário de Contribuição e Discriminação das Parcelas do Salário de Contribuição”, quando estiver sendo pleiteado benefício a título de auxílio-doença ou acidente de trabalho;
- b) 30 (trinta) dias nos pedidos de aposentadoria;
- c) Até 45 (quarenta e cinco) dias, para preencher o formulário específico necessário à obtenção da aposentadoria especial, aos empregados que se desligaram da empresa há mais de 12 (doze) meses.

## **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas.

**Parágrafo Primeiro** - Para a apuração da jornada semanal será utilizado o seguinte critério:

- A jornada semanal será considerada como sendo o quociente do número total de horas trabalhadas, por empregado, pelo número de semanas do respectivo ano, incluindo neste as faltas justificadas e abonadas.

**Parágrafo Segundo** - As horas reduzidas serão pagas em código específico como horas não trabalhadas. Assim sendo, em todos os casos e para todos os efeitos legais, o salário nominal será considerado com base em 220 (duzentos e vinte) horas.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Para a compensação de horas, desde que não ultrapasse a jornada média semanal de 40 (quarenta) horas, fica facultado à empresa firmar, com seus empregados, assistidos pelo respectivo sindicato, acordos de compensação de horas que, em hipótese alguma, serão consideradas como horas extraordinárias.



**Parágrafo Único** - No caso de dias “pontes”, isto é, dias úteis intercalados entre domingos e feriados, a empresa poderá livremente firmar acordo com seus empregados para compensar as horas desses dias, em período anterior ou posterior à ocorrência dos referidos dias “pontes”.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

É facultada à Empresa a dispensa da marcação do ponto dos empregados nos intervalos para alimentação e repouso.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO E MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Tendo em vista a grande quantidade de empregados sujeitos à marcação de ponto, ajustam as partes que até 15 minutos anteriores ao início da jornada e até 15 minutos após seu término, bem como eventuais atrasos de empregados de iguais 15 minutos, não serão considerados para fins remuneratórios, quer para pagamento, no caso de excedimentos, quer para descontos, no caso de eventuais atrasos.

As partes decidem ainda que os sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, atualmente adotados pela Empresa poderão ser mantidos sem qualquer alteração, atendendo assim ao estabelecido na Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nas seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** - Os sistemas alternativos de controle de jornada adotados pela EMPRESA, não admitirão:

- a) Restrições a marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para a marcação de sobre jornada;
- d) Alteração ou Eliminação das marcações registradas pelos empregados.

**Parágrafo Segundo** - Os sistemas eletrônicos do controle de jornada adotados pela EMPRESA deverão:

- a) Estarem disponíveis nos locais de trabalho;
- b) Permitir a identificação do empregador, bem como do empregado;
- c) Possibilitar à fiscalização através de central de dados a extração eletrônica e impressa do registro fiel as marcações realizadas pelo empregado.



## Faltas

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSENCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, nos seguintes casos:

**- Por falecimento:**

- até 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento do sogro ou sogra, irmão ou irmã e avô ou avó;
- até 03 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, pais e filhos.

**- Por internação hospitalar:**

- até 02 (dois) dias para internação hospitalar de cônjuge, pais e filhos, desde que a ocorrência do fato seja coincidente com a jornada de trabalho ou ocorra no período de até 24 (vinte e quatro) horas antes da jornada de trabalho e seja apresentada a comprovação.

**Parágrafo Primeiro** - Nas hipóteses de internação hospitalar, o empregado poderá optar pelo afastamento de 01 (um) dia para internação e 01 (um) dia para alta.

**Parágrafo Segundo** - No caso de nascimento de filho, os 02 (dois) dias acima referidos serão descontados do período fixado por lei, para gozo da licença-paternidade.

**- Para casamento:**

- até 03 (três) dias úteis consecutivos, independentemente das folgas ou dia de repouso, contados a partir da data do evento;
- até 01 (um) dia no caso de casamento de filhos, desde que, a data do evento seja coincidente com a jornada de trabalho.

**- Doação de sangue:**

- por 01 (um) dia a cada 06 (seis) meses de trabalho, devidamente comprovada.

**- Extravio de documentos:**

- até 01 (um) dia, em data a ser fixada de comum acordo com a empresa, para obtenção de 2<sup>as</sup>. vias de documentos legais do próprio empregado, inclusive continuação de CTPS, desde que, faça a devida comprovação.

**- Recebimento de PIS/PASEP:**

- até o máximo de meio período e desde que coincidente com a jornada de trabalho, em data a ser estabelecida de comum acordo com a empresa, para recebimento do abono ou cota referente ao PIS/PASEP, caso o respectivo pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou em posto bancário localizado em suas dependências. Tal procedimento não se aplica aos empregados que trabalham em turnos de revezamento.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FALTA AO TRABALHO DO EMPREGADO ESTUDANTE

A Empresa abonará, para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado-estudante, para prestação de exame 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 da data e horário do exame ou prova;



- c) O empregado-estudante deverá apresentar, dentro de 03 (três) dias úteis após a prestação do exame ou prova, declaração assinada pelo estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS E URGÊNCIAS ODONTOLÓGICAS**

Para não sofrer desconto salarial a ausência do empregado por motivo de doença será comprovada por intermédio de atestado médico ou odontológico a ser entregue no Serviço Médico do trabalho.

**Parágrafo Único:** Para ter validade o atestado médico fornecido pelo empregado deve passar pela chancela do Serviço Médico da Empresa.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL COMPENSATÓRIO - TRANSF DE TURNO ININT DE REVEZ PARA ADMISTRATIVO**

Os empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento na área industrial, e que forem transferidos temporariamente para o horário administrativo, a partir da vigência do presente acordo, perceberão verba que perfaz o percentual de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o salário nominal (de carteira), na forma e limites abaixo mencionados.

**Parágrafo Primeiro** - Farão jus ao pagamento do adicional somente os empregados que forem transferidos do turno para o administrativo, por necessidade ou iniciativa da empresa, em prazo ininterrupto e mínimo de 20 (vinte) dias e no máximo de 90 (noventa) dias, vedado o somatório dos períodos descontínuos.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento) na proporção dos dias trabalhados, não cumulativos.

**Parágrafo Terceiro** - Preenchidos todos os requisitos ensejadores do pagamento do adicional mencionado, será mantido o divisor de 180 (Cento e oitenta) horas enquanto perdurar a transferência temporária, limitado ao período máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Quarto** - Após o prazo limite de 90 (noventa) dias, o empregado deverá retornar ao seu turno de revezamento, ou caso esta alteração de horário de trabalho venha a ser definida por prazo indeterminado, o empregado fará jus à indenização de que trata o Enunciado 291, do TST.

**Parágrafo Quinto** - Por não se tratar de benefício oriundo de lei, a interpretação e alcance das normas que norteiam a concessão do adicional será restritiva.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

A Empresa deverá pré-avisar a seus empregados a data do início das férias individuais, no mínimo, com 30 (trinta) dias de antecedência. O início destas não poderá coincidir com dias destinados a repousos ou folgas ou dias previamente compensados.



**Parágrafo Primeiro** - Quando a empresa conceder férias que abranjam os dias 25 (vinte e cinco) de dezembro e 1 (um) de janeiro, estes dias não serão computados como férias, devendo, portanto, ser excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

**Parágrafo Segundo** - Aos empregados que pedirem demissão, qualquer que seja o seu tempo de serviço, serão asseguradas férias proporcionais.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados que manifestarem seu interesse pelo não recebimento no prazo estipulado no “caput” desta cláusula poderão optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário por ocasião do gozo de suas férias

**Parágrafo Quarto** - A Empresa definirá o período de gozo das férias, preferencialmente, em comum acordo com o empregado, procurando assegurar ao empregado estudante, individualmente, a sua coincidência com o período de férias escolares.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A Empresa adotará medidas de proteção em relação às condições de higiene e segurança dos trabalhadores:

A) Para os novos empregados, a empresa promoverá treinamento para correta utilização dos EPI necessários ao exercício de suas atribuições, até o quinto dia de trabalho. Periodicamente, a empresa procederá treinamento de todos os empregados para utilização e uso adequado destes EPI;

B) O médico, o engenheiro de segurança do trabalho ou o responsável pelo departamento de segurança da empresa opinará sobre o EPI a ser utilizado pelo empregado;

C) Os treinamentos contra incêndio serão ministrados, periodicamente, durante a jornada de trabalho, exceto para os empregados que trabalhem em regime de turnos, quando este treinamento poderá ser realizado fora da jornada normal.

## **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Sempre que, em razão do exercício da função, houver risco de dano à vestimenta do trabalhador ou na hipótese de trabalho exercido sob intempéries serão fornecidos, gratuitamente, uniformes, fardamentos, macacões, capas de chuva e calçados de segurança aos empregados.

**Parágrafo Primeiro** - Serão também fornecidos, gratuitamente, os EPI (Equipamentos de Proteção Individual) de uso obrigatório previsto em Lei ou exigido pela empresa, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança, sendo estes últimos graduados de acordo com receita médica, se for o caso.

**Parágrafo Segundo** - Sempre que a empresa contratar mão-de-obra de terceiros obriga-se a exigir da contratada o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) nas funções em que seja



obrigatório o seu uso, bem como adotar as medidas de segurança no trabalho que sejam aplicadas aos seus empregados.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AMBULATÓRIO MÉDICO**

A Empresa deverá manter local adequado na indústria para atendimentos ambulatoriais de emergência e materiais de primeiros-socorros, assim como veículo disponível, preferencialmente ambulância, para o transporte nos horários de trabalho e pessoal habilitado de acordo com a NR-4, podendo tais ambulâncias ser contratadas de terceiros, prestadores de serviços.

Os empregados poderão encaminhar, ao setor competente da empresa, as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO PARA RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o empregado, no exercício de suas funções, entender que sua vida ou integridade física se encontre em risco grave ou iminente, por falta de medidas adequadas de proteção no local de trabalho, poderá, após a comunicação do fato ao seu superior imediato, suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho).

A área de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, na pessoa de seu responsável, será acionado pelo supervisor, a fim de investigar eventuais condições inseguras e emitir seu parecer.

O retorno às operações se dará após a liberação pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho ou na ausência deste pelo responsável pela Segurança na empresa.

**Parágrafo Único** – O empregado que, baseado nas condições acima estabelecidas, exercer o seu direito de recusa e desde que procedente, não poderá sofrer sanções disciplinares, por parte da empresa, decorrentes deste fato.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica assegurado à Entidade Sindical correspondente o acesso às dependências da empresa para sindicalização interna desde que previamente combinadas as respectivas datas entre as partes e, de comum acordo, acertados os seguintes itens:

- a) Local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização;
- b) Horários em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como o de preenchimento das propostas;
- c) Quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 3 (três) componentes;



- d) Forma pela qual os empregados da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não serem criados problemas à produção da empresa.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL**

O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar, que tomará ciência do assunto que o levou à empresa e dará resposta no menor tempo hábil.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurado ao Sindicato indicar até 02 (dois) dirigentes sindicais na empresa, que estejam no pleno exercício de suas funções, que permanecerá afastado de suas atividades profissionais, por período coincidente com seus efetivos mandatos.

**Parágrafo Primeiro** - O dirigente indicado somente poderá ser substituído no decorrer de seu mandato, desde que a empresa seja pré-avisada, por escrito, com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**Parágrafo Segundo** - Durante o referido período a empresa responderá pelo pagamento dos salários do dirigente afastado, bem como de suas férias, acrescidas de 1/3, do 13º salário e todos os benefícios concedidos pela empresa a seus empregados.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS MENSALIDADES AO SINDICATO**

A Empresa deverá descontar e discriminar em folha de pagamento o valor da mensalidade associativa e reverter o valor relativo ao Sindicato até o 10º (décimo) dia útil de cada mês. O descumprimento desta cláusula acarretará para a empresa multa de 2% (dois por cento) ao mês e a correção do valor pela variação "pró-rata" do IGPM, entre este prazo e o dia do efetivo pagamento, a favor do Sindicato, ressalvado acordo entre as partes, independentemente das penalidades previstas na legislação penal.

**Parágrafo Único** - O referido pagamento somente ocorrerá após o sindicato enviar cópia da ficha de associado com autorização de desconto em folha de pagamento assinada pelo funcionário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Empresa deverá, conforme aprovado em Assembleia realizada com os seus empregados, proceder o desconto da contribuição assistencial do salário dos empregados, nos termos do artigo 513, "e" da CLT, e fundamentada em decisão do STF, proferida nos autos do ED-ARE 1.018.459, observando-se as seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** - A empresa deverá reverter o valor relativo à contribuição assistencial ao Sindicato até o 5º (quinto) dia útil de cada mês vencido.

**Parágrafo Segundo** - O valor da contribuição assistencial será de 1% ao mês, será descontado e repassado a partir da data da assinatura do acordo e ocorrerá durante todo o período de vigência do presente acordo.



**Parágrafo Terceiro** - Os trabalhadores poderão se opor ao pagamento da contribuição pelo prazo de 10 (dez) dias a partir da assinatura do presente acordo. Para a data base do ano de 2025, o Sindicato definirá em assembleia de trabalhadores qual será o prazo de oposição a ser concedido, inclusive com a possibilidade de ser estabelecido antes da assinatura do Acordo Coletivo daquele ano, dando ampla publicidade para toda a categoria com relação ao prazo definido.

**Parágrafo Quarto** - O exercício do direito de oposição deverá ser feito perante o sindicato em duas vias. O empregado também deverá protocolar uma via da oposição protocolada no sindicato perante o RH da empresa.

**Parágrafo Quinto** - Os trabalhadores que estiverem em período de férias ou afastados durante o prazo de oposição e que desejarem manifestar seu direito, terão garantia de exercer o direito a partir do seu retorno das férias ou afastamento, e poderão fazê-lo mediante protocolo da carta de oposição no sindicato, enviando uma cópia para o RH da empresa, respeitando os prazos estabelecidos acima. Aos trabalhadores admitidos após assinatura do presente acordo, poderão exercer o direito de oposição, no prazo de até 10 dias corridos da data de sua admissão.

**Parágrafo Sexto** - O sindicato poderá, nos termos deliberados na Assembleia Geral e a seu exclusivo critério, renunciar ao recolhimento da contribuição assistencial dos empregados que já contribuem para o sindicato. Para tanto, o sindicato deverá informar a empresa por ofício e no prazo de 10 dias corridos da assinatura do presente acordo; o que será acatado pela empresa.

**Parágrafo Sétimo** - A responsabilidade pela instituição da contribuição e seus valores é exclusiva da categoria profissional em assembleia, ficando isento a Empregadora de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrando esse desconto respaldo legal no artigo 513, "e" da CLT.

**Parágrafo Oitavo** - É de exclusiva responsabilidade do sindicato da categoria profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, comprometendo-se desde logo a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado, podendo a empresa inclusive deduzir o valor de repasses devidos a este sindicato.

**Parágrafo Nono** - Para se utilizar do direito a essa dedução a empresa informará a existência dessa ação judicial ao sindicato, até o prazo da apresentação de defesas.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS SINDICAIS**

A Empresa permitirá, desde que solicitada pela entidade sindical, a utilização do quadro de avisos para afixação de ofícios de interesse da categoria. Essa permissão está condicionada à aprovação do texto pela direção da empresa e deverá ser afixada até 24 (vinte e quatro) horas após o seu recebimento.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO**



Fica estipulada uma multa de 2% (dois por cento) do piso salarial, vigente no mês da infração, por empregado atingido pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo que não possuam penalidade específica.

**Parágrafo Primeiro** - A multa será devida se o infrator deixar de sanar dentro do prazo de 15 (quinze) dias, que lhe será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada.

**Parágrafo Segundo** - Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao empregado ou à Entidade Sindical, quando esta for a prejudicada.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIA DO PAPELEIRO**

O dia 20 (vinte) de setembro é considerado como o "Dia do Papaleiro".

**Parágrafo Único** - Nesse dia a empresa fornecerá gratuitamente as refeições aos seus empregados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TERMOS DE ADITAMENTO**

Durante o prazo de vigência estabelecido na cláusula 1ª. deste Acordo Coletivo, os entendimentos que vierem a ser celebrados entre as partes passarão a integrar o presente instrumento, por meio de termos de aditamento.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ALCANCE E REVOGAÇÃO**

Este Acordo Coletivo abrange todos os empregados da **SUZANO S.A.** que pertencem à categoria industrial registrados no município de Três Lagoas-MS com **vigência de 1º. de Agosto de 2024 à 31 de Julho de 2025** e na forma do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, todas as cláusulas previstas nos anteriores acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho existentes entre as partes ora acordantes devem ser consideradas não aplicáveis, sendo substituídas pelas presentes cláusulas deste instrumento coletivo em virtude da plena negociação delas o que resulta no estabelecimento de novas condições de trabalho aqui ajustadas por mútuo consenso, em especial, revogando expressamente o constante no acordo coletivo anteriormente vigente.

E, por estarem justas e acordadas, firmam as partes o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em tantas vias quantos forem os signatários devendo o depósito e arquivamento ser efetuado no Ministério do Trabalho pelo SISTEMA MEDIADOR para a produção dos efeitos contidos nos artigos 611, §1º e 614, ambos da CLT.

Três Lagoas, 08 de novembro de 2024.

DANIEL ROBERTO BARBOZA BOCOLI  
Procurador  
SUZANO S.A.

ALMIR MORGAO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB.INDS DE PAPEL,CEL. P MAD. P.PAPEL,PAP., ART. P. P.,CORT. E QUIM.  
DE TRES LAGOAS





# Autenticação da assinatura

## ENVELOPE

1daabba2-4d21-4369-a2e6-fcaec6d1543f

Enviado em 08/11/2024 14:56:14 (UTC-3)

## DOCUMENTO

3c083f22-bb2b-41bd-842e-8731a62172fb

ACT 2024\_2025 - UNI Três Lagoas x Sititrel.pdf.pdf



Fotografe o QR Code para validar a autenticidade desse documento

Remetente do documento

**Suzano**

16.404.287/0001-55

1º ASSINANTE - Representante legal

**Daniel Roberto Barboza Bócoli**

\*\*\*.744.938-\*\*

(19) \*\*\*\*9-0689

dan\*\*\*\*\*oli@suzano.com.br

Assinado em: 08/11/2024 15:06:55 (UTC-3)

Métodos de autenticação: SMS + E-mail + CPF

2º ASSINANTE - Representante legal

**ALMIR MORGAO**

\*\*\*.928.638-\*\*

(67) \*\*\*\*3-4092

\*\*mir@sititrel.com.br

Assinado em: 08/11/2024 15:02:13 (UTC-3)

Métodos de autenticação: SMS + E-mail + CPF