

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002761/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/11/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058276/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115519/2022-71  
DATA DO PROTOCOLO: 11/11/2022

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELAO E CORTICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.021.287/0001-58, neste ato representado(a) por seu ;

E

CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA , CNPJ n. 33.746.256/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Papel, Papelão e Cortiças**, com abrangência territorial em **Angra dos Reis/RJ, Aperibé/RJ, Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Barra do Piraí/RJ, Barra Mansa/RJ, Belford Roxo/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Duque de Caxias/RJ, Engenheiro Paulo de Frontin/RJ, Guapimirim/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Itaguaí/RJ, Itaiva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Itatiaia/RJ, Japeri/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Mendes/RJ, Mesquita/RJ, Miguel Pereira/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nilópolis/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Paraíba do Sul/RJ, Paraty/RJ, Paty do Alferes/RJ, Petrópolis/RJ, Pinheiral/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Queimados/RJ, Quissamã/RJ, Resende/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio Claro/RJ, Rio das Flores/RJ, Rio das Ostras/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio de Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco de Itabapoana/RJ, São João da Barra/RJ, São João de Meriti/RJ, São José de Ubá/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, São Sebastião do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Saquarema/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Teresópolis/RJ, Trajano de Moraes/RJ, Três Rios/RJ, Valença/RJ, Varre-Sai/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

### **De 01/01/2021 a 31/12/2021**

Fica estipulado que o Piso Salarial para os empregados das empresas integrantes da categoria profissional para o valor de R\$ 1.189,79 (um mil cento e oitenta e nove reais e setenta e nove centavos) por mês, ou R\$ 5,41 (cinco reais e quarenta e um centavos) por hora.

**Parágrafo único:** As empresas que não implementaram o piso salarial previsto neste dispositivo - ou que o fizeram de forma parcial, deverão efetuar o pagamento das diferenças em até quatro parcelas consecutivas e mensais, sendo que a primeira deverá constar da folha salarial de agosto de 2021.

### **De 01/01/2022 a 31/12/2022**

Fica estipulado que, a partir de março de 2022, o Piso Salarial para os empregados das empresas integrantes da categoria profissional será no valor de R\$ 1.310,67 (um mil, trezentos e dez reais e sessenta e sete centavos) por mês, ou R\$ 5,96 (cinco reais e noventa e seis centavos) por hora.

**Parágrafo Único** - As empresas terão o prazo de 01 (um) mês, a partir da assinatura do instrumento coletivo, para regularizar os pagamentos de eventuais diferenças referentes ao piso salarial.

## **Reajustes/Correções Salariais**

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

#### **De 01/01/2021 a 31/12/2021**

Aos demais empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, a partir de 01 de janeiro de 2021, será concedido para os empregados que ganhem até R\$ 3.350,00 (três mil trezentos e cinquenta reais), um reajuste salarial de 5%. Para os empregados que recebam mensalmente R\$ 3.350,01 (três mil trezentos e cinquenta reais e um centavo) ou mais, será concedido um reajuste fixo de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais).

O percentual e o valor ora pactuados orientaram-se pelo princípio da livre negociação, de maneira que neste percentual e valor, estão incluídos aumentos reais e reposição de perdas, a qualquer título, ficando assim transacionado, por essa via, todo e qualquer resíduo salarial porventura devido até 31/12/2020, o que reconhecem as partes expressamente.

**Parágrafo 1º.** Fica assegurado o direito de compensação de toda e qualquer antecipação, reajuste ou aumento salarial concedido de forma voluntária ou compulsória durante o período compreendido entre 01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, salvo os decorrentes de aumento individual relativo ao término de aprendizagem na forma legalmente prevista,

promoção, transferência ou equiparação salarial e aumento real expressamente concedido a esse título.

**Parágrafo 2º.** Na hipótese do empregado admitido após 01 de janeiro de 2021 não ter paradigma, o reajuste salarial pactuado no "caput" desta cláusula, será proporcional ao tempo de serviço do empregado, calculado em função do produto da raiz dodecésima por mês, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 dias.

**Parágrafo 3º.** Para a concessão do reajuste salarial previsto nesta cláusula, não se levará em conta o sexo, a idade, a nacionalidade, a função ou modalidade contratual, bem como a forma de pagamento ou natureza da remuneração. Abrange, pois, tanto horistas como mensalistas, diaristas, tarefeiros e os que percebem salário misto, caso em que o reajuste incidirá sobre a totalidade da remuneração, excetuando-se comissões pagas à base de percentagens.

**Parágrafo 4º.** As empresas que não implementaram o índice previsto neste dispositivo - ou que o fizeram de forma parcial, deverão efetuar o pagamento das diferenças, em até quatro parcelas consecutivas e mensais, sendo que a primeira deverá constar na folha salarial de agosto de 2021.

#### **De 01/01/2022 a 31/12/2022**

Aos demais empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, a partir de 01 de março de 2022, será concedido para os empregados que ganhem até R\$ 3.350,00 (três mil trezentos e cinquenta reais), um reajuste salarial de 10,16% (dez vírgula dezesseis por cento). Para os empregados que recebam mensalmente R\$ 3.350,01 (três mil, trezentos e cinquenta reais e um centavo) ou mais, será concedido um reajuste fixo de R\$ 300,00 (trezentos reais).

O percentual e valor ora pactuados orientaram-se pelo princípio da livre negociação, de maneira que neste percentual e valor, estão incluídos aumentos reais e reposição de perdas, a qualquer título, ficando assim transacionado, por essa via, todo e qualquer resíduo salarial porventura devido até 31/12/2021, o que reconhecem as partes expressamente.

**Parágrafo 1.º** - Fica assegurado o direito de compensação de toda e qualquer antecipação, reajuste ou aumento salarial concedido de forma voluntária ou compulsória durante o período compreendido entre 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, salvo os decorrentes de aumento individual relativo ao término de aprendizagem na forma legalmente prevista, promoção, transferência ou equiparação salarial e aumento real expressamente concedido a esse título;

**Parágrafo 2.º** - Na hipótese do empregado admitido após 01 de janeiro de 2022 não ter paradigma, o reajuste salarial pactuado no "caput" desta cláusula, será proporcional ao tempo de serviço do empregado, calculado em função do produto da raiz duodécima por mês, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 dias;

**Parágrafo 3.º** - Para a concessão do reajuste salarial previsto nesta cláusula, não se levará em conta o sexo, a idade, a nacionalidade, a função ou modalidade contratual, bem como a forma de pagamento ou a natureza da remuneração. Abrange, pois, tanto horistas como mensalistas,

diaristas, tarefeiros e os que percebem salário misto, caso em que o reajuste incidirá sobre a totalidade da remuneração, excetuando-se comissões pagas à base de percentagens.

**Parágrafo 4.º** - As empresas terão o prazo de 01 (um) mês, a partir da assinatura do instrumento coletivo, para regularizar os pagamentos de eventuais diferenças referentes ao reajuste salarial previsto nesta cláusula.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro, desligado sem justa causa, 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.

**Parágrafo Único** - Para as empresas que tiverem seus salários definidos de acordo com a complexibilidade de cada cargo ou função, através de tabela com faixas ou níveis diferenciados para as progressões horizontais por antiguidade, merecimento, produtividade, desempenho e perfeição técnica, o salário para admissão será aquele da faixa inicial prevista para o cargo ou função.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Deverão ser fornecidos obrigatoriamente, comprovantes identificando a empresa e discriminando todos os valores ganhos relativos a pagamento de salários, férias, 13.º salário, bem como, descontos efetuados, inclusive as contribuições sindicais e o total de recolhimento do FGTS.

**Parágrafo 1.º** - O pagamento de verbas salariais através de depósito bancário, em condições que atendem os dispositivos da Portaria 3281/84, ficam isentas de obterem a assinatura de seus empregados nos respectivos recibos de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente, o comprovante de depósito bancário;

**Parágrafo 2.º** - Quando o pagamento for efetuado mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa descontá-lo no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado em seu horário para refeição e/ou descanso.

### **Isonomia Salarial**

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

O Empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual.

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

**CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais resultantes poderão ser pagas em conjunto com a folha de fevereiro sem qualquer incidência de juros, correção monetária ou acréscimo de qualquer natureza.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

**CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º DOS AFASTADOS**

Ao empregado afastado a partir da vigência do presente acordo, percebendo auxílio da previdência social, por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será complementado pelas empresas o 13º salário em valor igual ao seu salário nominal, limitado ao teto previdenciário (limite máximo de contribuição).

**Outras Gratificações**

**CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

**De 01/01/2021 a 31/12/2021**

Por ocasião de sua aposentadoria, seja ela qual for em seus prazos mínimos de acordo com a legislação vigente, o empregado terá direito, quando da liquidação dos seus direitos trabalhistas, desde que não haja retorno ao trabalho, ao recebimento de uma gratificação equivalente a 01 (um) salário nominal, para cada 10 (dez) anos de serviços prestados à empresa, limitado a 03 (três) salários nominais para os empregados que recebam acima de R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais) e a 04 (quatro) salários nominais para os que recebam até R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais).

**Parágrafo 1º.** Se o afastamento não se der de imediato, a gratificação será devida quando este ocorrer.

**Parágrafo 2º.** Ficam excluídas desta obrigação, as empresas que mantêm plano de previdência privada, desde que o prêmio seja igual ou superior ao estabelecido nesta cláusula. Caso o

prêmio seja inferior, a empresa deverá efetuar o complemento até o limite da indenização prevista nesta cláusula.

### **De 01/01/2022 a 31/12/2022**

Por ocasião de sua aposentadoria, seja ela qual for em seus prazos mínimos de acordo com a legislação vigente, o empregado terá direito, quando da liquidação dos seus direitos trabalhistas, desde que não haja retorno ao trabalho, ao recebimento de uma gratificação equivalente a 01 (um) salário nominal, para cada 10 (dez) anos de serviços prestados à empresa, limitado a 03 (três) salários nominais para os empregados que recebam acima de R\$ 1.156,68 (um mil, cento e cinquenta e seis reais e sessenta e oito centavos) e a 04 (quatro) salários nominais para os que recebam até R\$ 1.156,68 (um mil, cento e cinquenta e seis reais e sessenta e oito centavos).

**Parágrafo 1.º** - Se o afastamento não se der de imediato, a gratificação será devida quando este ocorrer.

**Parágrafo 2.º** - Ficam excluídas desta obrigação, as empresas que mantêm plano de previdência privada, desde que o prêmio seja igual ou superior ao estabelecido nesta cláusula. Caso o prêmio seja inferior, a empresa deverá efetuar o complemento até o limite da indenização prevista nesta cláusula.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

Ao empregado aposentado por invalidez em decorrência de acidente de trabalho, as empresas complementarão o valor do seu benefício previdenciário, até o valor de seu salário nominal, desde que se afaste definitivamente do serviço.

**Parágrafo Único** - Esta complementação terá início a partir da apresentação do atestado definitivo fornecido pelo INSS, e terá duração por um período máximo de 90 (noventa) dias.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

A hora extraordinária, excetuadas as decorrentes do regime de compensação, serão remuneradas com os seguintes adicionais, a incidir, sobre o valor da hora normal:

a) 50% (cinquenta por cento) para cada hora extraordinária, respeitado o limite de 02 (duas) horas extras por dia;

b) 100% (cem por cento) para aquelas horas realizadas em Folgas, Domingos ou Feriados, trabalhados e não compensados.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas trabalhadas no período noturno, compreendido entre 22:00 (vinte e duas) e 5:00 (cinco) horas, serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento) em relação ao valor da hora normal diurna.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE**

##### **De 01/01/2021 a 31/12/2021**

As empresas concederão aos seus empregados como incentivo à assiduidade, durante a vigência do presente acordo, um prêmio no valor equivalente a 01 (um) salário nominal, limitado a quantia de R\$ 655,20 (seiscentos e cinquenta e cinco reais e vinte centavos).

**Parágrafo 1º.** Para fazer jus ao prêmio por assiduidade, o empregado deverá cumprir integralmente sua jornada normal de trabalho, sem atraso ou saída antecipada, sem qualquer redução da sua jornada de trabalho diária, seja a que título for, justificada ou não, inclusive através de atestado médico fornecido pelo INSS ou outra entidade credenciada no período de 12 (doze) meses de trabalho.

**Parágrafo 2º.** O prêmio assiduidade de que trata esta cláusula será pago no mês subsequente ao mês em que o empregado adquirir o direito à percepção do prêmio.

**Parágrafo 3º.** O empregado não sujeito à marcação de ponto ou que ocupe cargo de confiança, não fará jus ao prêmio ora estabelecido.

##### **De 01/01/2022 a 31/12/2022**

As empresas concederão aos seus empregados como incentivo à assiduidade, durante a vigência do presente acordo, um prêmio no valor equivalente a 01 (um) salário nominal, limitado a quantia de R\$ 721,77 (setecentos e vinte e um reais e setenta e sete centavos).

**Parágrafo 1.º** - Para fazer jus ao prêmio por assiduidade, o empregado deverá cumprir integralmente a sua jornada normal de trabalho, sem atraso ou saída antecipada, sem qualquer redução da sua jornada de trabalho diária, seja a que título for justificada ou não, inclusive

através de atestado médico fornecido pelo INSS ou outra entidade credenciada no período de 12 (doze) meses de trabalho;

**Parágrafo 2.º** - O prêmio assiduidade de que trata esta cláusula será pago no mês subsequente ao mês em que o empregado adquirir o direito à percepção do prêmio;

**Parágrafo 3.º** - O empregado não sujeito à marcação de ponto ou que ocupe cargo de confiança, não fará jus ao prêmio ora estabelecido.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão à título de Auxílio Funeral, no ato da apresentação do atestado de óbito, ao cônjuge, companheira ou companheiro devidamente habilitado na CTPS ou ainda, ao seu dependente designado junto ao INSS, o valor equivalente a 03 (três) salários nominais do empregado, vigente à época do óbito.

**Parágrafo único** - As empresas que possuem seguro de vida com valor igual ou superior ao da cláusula acima, estão isentas da referida cláusula.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - NÃO CUMULATIVAMENTE DE BENEFÍCIOS**

Os benefícios estabelecidos no presente acordo serão aplicados de forma não cumulativa pelos já concedidos em Lei ou pelas empresas, aplicando sempre aquele que for de maior benefício ao empregado.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

As empresas obrigatoriamente anotarão na **CTPS** (Carteira de Trabalho e Previdência Social) de seus empregados, no prazo de 5 (cinco) dias, a função específica desenvolvida bem como as majorações salariais quando houverem.



## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não deverá ser celebrado contrato de experiência para o empregado readmitido na mesma função anteriormente exercida, desde que a readmissão ocorra no período de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados da data do desligamento.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU SUSPENSÃO**

O empregado demitido sob acusação da prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado por escrito e contra-recibo das razões determinantes de sua demissão ou suspensão.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

As empresas obrigam-se a comunicar o Aviso Prévio por escrito ao empregado, informando-lhe se o mesmo será ou não trabalhado.

### **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZES DO SENAI**

Somente será considerado menor aprendiz, aquele que exercer função para a qual o SENAI mantenha curso específico de aprendizagem. Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados, autorizados e ministrados pelo próprio SENAI ou pela empresa.

**Parágrafo 1º** - As condições e prazos de inscrições para seleção dos candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados previamente nos quadros de aviso, podendo contemplar tanto parentes de funcionários como menores da comunidade.

**Parágrafo 2º** - Ao menor aprendiz será garantido o salário-mínimo hora.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DEFICIENTES FÍSICOS**

A empresa se compromete a não fazer restrições na contratação de deficientes físicos, para funções compatíveis.

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

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADAS GESTANTES**

Às empregadas gestantes é garantido emprego ou salário, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇO MILITAR**

Será assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde a data de sua incorporação no Serviço Militar obrigatório, até 30 (trinta) dias após a baixa.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA**

Será considerado provisoriamente estável, o empregado que nos 12 (doze) meses que antecedem a data da aquisição ou direito à aposentadoria por tempo de serviço normal, especial ou por idade, de acordo com a legislação vigente, desde que possua no mínimo 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, ressalvados os casos de mútuo acordo entre as partes, pedido de demissão ou justa causa.

**Parágrafo 1.º** - Para usufruir deste benefício, o empregado deverá comunicar à empresa, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, do início da contagem do prazo, informando a intenção de aposentar-se;

**Parágrafo 2.º** - Completado o tempo necessário para aquisição do direito à aposentadoria, expira-se automaticamente a estabilidade.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão, desde que solicitado pela entidade sindical, a utilização do quadro de avisos para afixação de ofícios de interesse da categoria, condicionado à aprovação prévia do texto pela direção da empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL (AAS)**

As empresas deverão preencher o AAS, quando solicitado pelo empregado ou entidade sindical, para fins de obtenção benefícios junto ao INSS, no prazo de 10 (dez) dias no máximo.

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

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FLEXILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

**De 01/01/2021 a 31/12/2021**

As partes acordam conforme o disposto no Art. 59 § 2º e §5º e Art. 413 e 611-A da CLT, com as alterações introduzidas posteriormente, que as empresas poderão flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos - Banco de Horas, em que as horas trabalhadas além da jornada normal, em dias e/ou períodos, sejam compensadas pela correspondente diminuição em igual número, em dias ou períodos.

**Parágrafo 1.º** - A instituição do “Banco de Horas” tem por objetivo, flexibilizar a jornada de trabalho, permitindo que a empresa possa utilizar racionalmente as horas produtivas, com equilíbrio de produção e disponibilidade de mão-de-obra, proporcionando condições para atender a sazonalidade de demanda, a característica de demanda e a característica do segmento do negócio;

**Parágrafo 2.º** - Na ocorrência de ociosidade do processo produtivo, a jornada de trabalho poderá ser reduzida, sem que haja a correspondente redução nos vencimentos dos

empregados, sendo que estas horas serão acumuladas e proporcionarão ao mesmo, um débito junto ao “Banco de Horas”, ficando as empresas, com o crédito dessas horas;

**Parágrafo 3.º** - Na ocorrência de necessidade da realização de serviços além da jornada habitual, o empregado deverá executá-los normalmente, sendo que estas horas serão acumuladas e proporcionarão ao mesmo, um crédito junto ao “Banco de Horas”, até o limite de 220 (duzentas e vinte) horas. Uma vez atingido este limite, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e deverão ser pagas com os acréscimos previstos neste acordo;

**Parágrafo 4.º** - A compensação do saldo negativo de horas não poderá exceder a 2 (duas) horas além da jornada normal de trabalho ou, a 10 (dez) horas diárias. As horas trabalhadas em prorrogação de jornada, destinadas a esta compensação, não serão consideradas como extraordinárias e não sofrerão incidência de qualquer adicional, excetuando-se aquelas realizadas nos domingos ou feriados estaduais ou nacionais, quando para cada 60 (sessenta) minutos trabalhados corresponderá a um crédito de 90 (noventa minutos) a serem compensados;

**Parágrafo 5.º** - A flexibilização da jornada de trabalho - “Banco de Horas”, vigera por 12 (doze) meses a contar do dia 1º de janeiro de 2021. Ao final, o saldo de horas seja ele positivo ou negativo, deverá ser ajustado.

**Parágrafo 6.º** - No caso de haver crédito em favor do empregado ao final do período, as empresas poderão optar por:

a) efetuar o pagamento das horas extraordinárias com os respectivos adicionais previstos neste acordo;

b) efetuar a compensação por meio de folgas ou mediante a prorrogação do gozo do período de férias.

**Parágrafo 7.º** - Em caso de extinção do vínculo empregatício, tendo o empregado saldo devedor de horas, poderá a empresa descontar das verbas rescisórias o valor em horas normais.

**Parágrafo 8.º** - A adoção do Sistema de Jornada Flexível - “Banco de Horas”, dentro dos parâmetros legais e dos estipulados nesta cláusula, por vontade expressa das partes, não descaracterizará qualquer acordo de compensação de horas, já formalizados pelas empresas individualmente ou por meio de acordo coletivo de trabalho;

**Parágrafo 9.º** - As empresas poderão adotar o Sistema de Jornada Flexível - Banco de Horas, com acréscimo ou redução da jornada diária, ou semanal, conforme o previsto neste acordo, em um ou mais setores, ou mesmo em parte destes, observada a conveniência recíproca das empresas e empregados.

**Parágrafo 10º** - Observada qualquer dificuldade na operacionalização da presente cláusula, comprometem-se os sindicatos convenentes, discutir a matéria e negociar uma solução diretamente entre si.

## **De 01/01/2022 a 31/12/2022**

As partes acordam conforme o disposto no Art. 59 § 2º e §5º e Art. 413 e 611-A da CLT, com as alterações introduzidas posteriormente, que as empresas poderão flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos - Banco de Horas, em que as horas trabalhadas além da jornada normal, em dias e/ou períodos, sejam compensadas pela correspondente diminuição em igual número, em dias ou períodos.

**Parágrafo 1.º** - A instituição do “Banco de Horas” tem por objetivo, flexibilizar a jornada de trabalho, permitindo que a empresa possa utilizar racionalmente as horas produtivas, com equilíbrio de produção e disponibilidade de mão-de-obra, proporcionando condições para atender a sazonalidade de demanda, a característica de demanda e a característica do segmento do negócio;

**Parágrafo 2.º** - Na ocorrência de ociosidade do processo produtivo, a jornada de trabalho poderá ser reduzida, sem que haja a correspondente redução nos vencimentos dos empregados, sendo que estas horas serão acumuladas e proporcionarão ao mesmo, um débito junto ao “Banco de Horas”, ficando as empresas, com o crédito dessas horas;

**Parágrafo 3.º** - Na ocorrência de necessidade da realização de serviços além da jornada habitual, o empregado deverá executá-los normalmente, sendo que estas horas serão acumuladas e proporcionarão ao mesmo, um crédito junto ao “Banco de Horas”, até o limite de 220 (duzentas e vinte) horas. Uma vez atingido este limite, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e deverão ser pagas com os acréscimos previstos neste acordo;

**Parágrafo 4.º** - A compensação do saldo negativo de horas não poderá exceder a 2 (duas) horas além da jornada normal de trabalho ou, a 10 (dez) horas diárias. As horas trabalhadas em prorrogação de jornada, destinadas a esta compensação, não serão consideradas como extraordinárias e não sofrerão incidência de qualquer adicional, excetuando-se aquelas realizadas nos domingos ou feriados estaduais ou nacionais, quando para cada 60 (sessenta) minutos trabalhados corresponderá a um crédito de 90 (noventa minutos) a serem compensados;

**Parágrafo 5.º** - A flexibilização da jornada de trabalho - “Banco de Horas”, vigorará por 12 (doze) meses a contar do dia 1º de janeiro de 2022. Ao final, o saldo de horas seja ele positivo ou negativo, deverá ser ajustado.

**Parágrafo 6.º** - No caso de haver crédito em favor do empregado ao final do período, as empresas poderão optar por:

- a) efetuar o pagamento das horas extraordinárias com os respectivos adicionais previstos neste acordo;
- b) efetuar a compensação por meio de folgas ou mediante a prorrogação do gozo do período de férias.

**Parágrafo 7.º** - Em caso de extinção do vínculo empregatício, tendo o empregado saldo devedor de horas, poderá a empresa descontar das verbas rescisórias o valor em horas normais.

**Parágrafo 8.º** - A adoção do Sistema de Jornada Flexível - “Banco de Horas”, dentro dos parâmetros legais e dos estipulados nesta cláusula, por vontade expressa das partes, não descaracterizará qualquer acordo de compensação de horas, já formalizados pelas empresas individualmente ou por meio de acordo coletivo de trabalho;

**Parágrafo 9.º** - As empresas poderão adotar o Sistema de Jornada Flexível - Banco de Horas, com acréscimo ou redução da jornada diária, ou semanal, conforme o previsto neste acordo, em um ou mais setores, ou mesmo em parte destes, observada a conveniência recíproca das empresas e empregados.

**Parágrafo 10º** - Observada qualquer dificuldade na operacionalização da presente cláusula, comprometem-se os sindicatos convenientes, discutir a matéria e negociar uma solução diretamente entre si.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGISTRO DE HORÁRIO**

Será facultado às empresas, a dispensa da marcação do ponto, nos intervalos para repouso e/ou Alimentação.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO ELETRÔNICO**

Consoante portaria nº 373 de 25.02.2011, as empresas poderão utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração de sua remuneração, desta forma, a comprovação da presença do empregado ao serviço será feita pelo registro diário de frequência nos termos e diretrizes internas estabelecidas, inclusive nas horas extras.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço.

**Parágrafo Segundo:** Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam os seguintes cargos ou funções: diretores, gerentes, supervisores e empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário.

**Parágrafo Terceiro:** Sem prejuízo do que previsto no “caput” desta cláusula, fica dispensado o controle de ponto de entrada e saída do intervalo de refeição (almoço, jantar, lanche e/ou ceia).

## Faltas

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo dos salários:

**a)** Por até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento, devidamente comprovado com a certidão quando do seu retorno ao trabalho.

**b)** Por até 01 (um) dia, desde que haja coincidência com a jornada de trabalho e em data fixada de comum acordo com a empresa, para obtenção de 2ª (segunda) via de documentos legais pessoais extraviados, do próprio empregado, mediante a devida comprovação.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONOS DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas deverão abonar, para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado-estudante, para a prestação de exames vestibulares ou provas obrigatórias em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, quando coincidirem com seu horário de trabalho.

**Parágrafo Único:** Para usufruir desse abono, os empregados deverão pré-avisar a empresa sobre a data e horário das provas, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e, nas 72 (setenta e duas) horas seguintes à prestação das mesmas, exibindo idônea comprovação.

### Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TOLERÂNCIA DE ATRASO

Não serão descontados nem computadas como jornada extraordinárias as variações de horários no registro de ponto não excedente de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

O início das férias individuais ou coletivas, integrais ou não, não poderá ocorrer nos 02 (dois) dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo 1º** - Os empregados que trabalham em regime de compensação do sábado, na semana de início de suas férias estarão isentos do horário de compensação.

**Parágrafo 2º** - Considerando a crise econômica e para tentar preservar os postos de trabalho, as partes convencionam que as férias individuais poderão ser concedidas em até três vezes, de acordo com a legislação em vigor, a critério da empresa.

**Parágrafo 3º** - Poderá a empresa descontar nos dias de férias do colaborador que estiver negativo no Banco de Horas.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEITÓRIO E VESTIÁRIO**

As empresas que não possuem refeitório, obrigam-se a manter local apropriado para que os empregados possam aquecer e tomar suas refeições, em condições de higiene e acomodação condigna, com mesas, aquecedor de marmitas e bebedouro, bem como local para troca de roupas, mantendo-se a separação de sexos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas obrigam-se a realizar semestralmente, análise bacteriológica na água potável oferecida aos seus empregados, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos, à disposição dos interessados.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

As empresas fornecerão gratuitamente, uniformes, fardamentos, macacões, bem como equipamentos de proteção e segurança, quando por ela exigidos na prestação dos serviços ou quando a atividade assim o exigir.



## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÃO CIPA**

As empresas comunicarão à entidade sindical representativa da categoria profissional, até 30 (trinta) dias após a eleição, os nomes dos empregados eleitos membros da CIPA.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PARA OS SUPLENTES DA CIPA**

Serão considerados provisoriamente estáveis nos termos do art. 165 da CLT, os empregados que forem eleitos suplentes da CIPA, desde que tenham participado pelo menos em 1/3 (um terço) das reuniões.

## **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

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

As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e à segurança do trabalhador.

**Parágrafo Único** - No 1.º (primeiro) dia de trabalho de produção ou manutenção, as empresas deverão proceder treinamento do empregado em equipamento de proteção individual se necessário ao exercício de suas atividades, bem como, lhe dará conhecimento dos programas de prevenção por elas desenvolvidos.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAIS E ATENDIMENTO DE PRIMEIRO SOCORROS**

As empresas deverão manter local adequado para atendimentos ambulatoriais de emergência, materiais de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo acidente de trabalho, mal súbito, parto ou outro caso de necessidade comprovada, desde que ocorra durante a jornada de trabalho e houver a necessidade de remoção, a empresa fica obrigada a transportar seus empregados para onde os mesmos possam receber os cuidados médicos apropriados.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS**

Exclusivamente aos empregados afastados em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, serão mantidos todos os benefícios concedidos pela empresa, exceto o vale-transporte, prêmio por assiduidade ou gratificações por produtividade.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES**

#### **De 01/01/2021 a 31/12/2021**

As empresas descontarão do salário já reajustado dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, uma contribuição assistencial única de 2% (dois por cento) do salário nominal do mês de maio de 2021.

A aludida contribuição terá por limite máximo (teto) de desconto a importância equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo, vigente à época do desconto.

A importância descontada na forma desta cláusula, deverá ser recolhida até o dia 20 de julho de 2021, à Caixa Econômica Federal ou no Branco do Brasil, a favor da CNTI – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, mediante depósito no Banco do Brasil – Agência 3599-8 - Conta corrente 426.488-6 e/ou Caixa Econômica Federal Agência 0002 – Operação 003 – Conta Corrente 1313-2.

Respeitada a legislação, bem como a jurisprudência que rege a matéria, fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de oposição ao referido desconto, desde que comunicado oficialmente pelo próprio funcionário por meio de carta registrada, com AR, para o endereço SEP/Norte – Quadra 505 – Conjunto “A” – CEP: 70.730-540 ou através do e-mail: [cnti@cnti.org.br](mailto:cnti@cnti.org.br), tendo em vista a sede da entidade sindical laboral ser fora do Estado do Rio de Janeiro, no prazo de 20 dias a contar da assinatura da Convenção Coletiva.

A responsabilidade pela restituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é de inteira responsabilidade da Confederação profissional, ficando isentas as empresas e a entidade patronal de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no artigo 462 da CLT.

## **De 01/01/2022 a 31/12/2022**

As empresas descontarão do salário já reajustado dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, uma contribuição assistencial única de 2% (dois por cento) do salário nominal do mês de maio de 2022.

A aludida contribuição terá por limite máximo (teto) de desconto a importância equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo, vigente à época do desconto.

A importância descontada na forma desta cláusula, deverá ser recolhida até o dia 20 de julho de 2022, à Caixa Econômica Federal ou no Branco do Brasil, a favor da CNTI – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, mediante depósito no Banco do Brasil – Agência 3599-8 - Conta corrente 426.488-6 e/ou Caixa Econômica Federal Agência 0002 – Operação 003 – Conta Corrente 1313-2.

Respeitada a legislação, bem como a jurisprudência que rege a matéria, fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de oposição ao referido desconto, desde que comunicado oficialmente pelo próprio funcionário por meio de carta registrada, com AR, para o endereço SEP/Norte – Quadra 505 – Conjunto “A” – CEP: 70.730-540 ou através do e-mail: [cnti@cnti.org.br](mailto:cnti@cnti.org.br), tendo em vista a sede da entidade sindical laboral ser fora do Estado do Rio de Janeiro, no prazo de 20 dias a contar da assinatura da Convenção Coletiva.

A responsabilidade pela restituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é de inteira responsabilidade da Confederação profissional, ficando isentas as empresas e a entidade patronal de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no artigo 462 da CLT.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

Fica estipulada uma multa pelo descumprimento das cláusulas do presente acordo, de 2% (dois por cento) do salário nominal quando o prejudicado for o empregado e, 2% (dois por cento) do piso salarial vigente no mês da infração, por empregado, quando à parte prejudicada for à entidade sindical, pelo não cumprimento das cláusulas do presente acordo.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIA DO PAPELEIRO**

Fica instituído o dia 20 de setembro, como dia do PAPELEIRO, sem acarretar, contudo, quaisquer ônus ou obrigação para as empresas.

ANGELA MARIA MACHADO DA COSTA

Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTICA DO ESTADO  
DO RIO DE JANEIRO

APRIGIO GUIMARAES

Presidente

CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.