

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

Pelo presente instrumento, de um lado o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão, Cortiça, Artefatos de Papel, Madeira e Assimilados do Estado da Bahia e doravante denominado **SINDICELPA/BA**, por seus representantes legais infra-assinados, e de outro lado a **BRACELL BAHIA SPECIALTY CELLULOSE S/A**, doravante denominada **Empresa**, por seus representantes legais infra-assinados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

**CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL**– Os salários dos empregados, abrangidos pelo presente Acordo, vigentes em 31 de outubro de **2021**, serão reajustados em **11,08%** (onze vírgula zero oito por cento), a partir de 1º de novembro de **2021**.

**CLÁUSULA 2ª – PISO SALARIAL**– Para todos empregados abrangidos pelo presente acordo fica estipulado, a partir de 1º de novembro de 2021, um Piso Salarial de R\$1.792,67(hum mil e setecentos e noventa e dois reais e sessenta e sete centavos).

**CLÁUSULA 3ª – ADICIONAIS PARA HORAS EXTRAORDINÁRIAS** – As horas extraordinárias realizadas serão remuneradas com os adicionais seguintes:

**Parágrafo primeiro** – As horas extras realizadas pelos demais empregados serão remuneradas conforme abaixo:

- a) As horas extras prestadas em dias de sábados, domingos e feriados, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal;
- b) Nos demais dias, as horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo segundo** – Para os empregados sujeitos ao Regime de Turno Ininterrupto de revezamento:

- a) As horas extras prestadas em dias de folgas serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal;
- b) As horas extras prestadas nos demais dias serão remuneradas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo terceiro**– Nos casos em que o empregado for chamado sem prévia comunicação para realizar horas extraordinárias, independentemente do dia da semana e do tempo despendido para realização do trabalho, receberá o mínimo de 04 (quatro) horas extraordinárias, obedecendo ao critério para pagamento dos adicionais acima descritos.

**Parágrafo quarto**– As horas destinadas aos treinamentos legais proporcionados pela empresa, após a jornada de trabalho, em dias de folgas, sábados e domingos, seguirão a mesma orientação prevista para a remuneração das horas-extras conforme especificado no Parágrafo primeiro e segundo desta Cláusula.

**SINDICELPA**  
*Juarez Silva de Jesus*  
 SECRETÁRIO

**Parágrafo quinto**– As horas destinadas ao treinamento objetivando a formação, capacitação e desenvolvimento dos empregados não serão remuneradas como horas extraordinárias.

**Parágrafo sexto**– Quando forem programados treinamentos nas dependências da empresa, requerendo a convocação do empregado, a carga horária do programa for inferior à jornada diária de trabalho e o empregado não retornar ao seu posto de trabalho, ficará a empresa obrigada a programar o transporte para o deslocamento entre a empresa e a residência, sob pena das horas excedentes à sua jornada regular de trabalho serem consideradas como horas extraordinárias.

**CLÁUSULA 4ª – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**– Para cada ano de serviço ou fração igual ou superior a seis meses, prestados na empresa, serão devidos 03 (três) dias de aviso prévio proporcional ao referido tempo de serviço.

**CLÁUSULA 5ª – PRÊMIO DE FÉRIAS**–A empresa concederá aos trabalhadores que façam jus à integralidade das férias, um prêmio no valor de 100% (cem por cento) de um salário nominal, limitado ao valor máximo de R\$4.869,32 (quatro mil e oitocentos e sessenta e nove reais e trinta e dois centavos), valor este que será mantido sem reajuste durante a vigência deste acordo, não sendo objeto de negociação em eventual aditamento do presente instrumento.

- a) Quando o retorno das férias ocorrer entre os dias 01 e 14 de cada mês, o prêmio será pago na folha de pagamento do mês anterior;
- b) Quando o retorno das férias ocorrer entre os dias 15 e 31 de cada mês, o prêmio será pago no dia 15 do mês corrente.

**Parágrafo único** – Nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017, o prêmio de férias não integra a remuneração do empregado, não incorporará contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**CLÁUSULA 6ª – CESTA BÁSICA/AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**–A empresa concederá através do Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, um vale cesta básica, em forma de vale alimentação ou em modalidade equivalente, no valor de R\$ 372,12(trezentos e setenta e dois reais e doze centavos)/mensal.

**CLÁUSULA 7ª – DESJEJUM** –Em substituição ao fornecimento de desjejum, cessado em 01/06/2016, a Bracell creditará no cartão alimentação, mensalmente, o valor de R\$ 22,21 (vinte e dois reais e vinte e um centavos), para os empregados do regime administrativo. Este benefício não terá incorporação ao salário para qualquer efeito legal.

**Parágrafo Único** – Fica mantido o desjejum para os empregados que trabalham em regime de turno que terão o seu café da manhã disponibilizado nas copas das suas respectivas áreas.

**SINDICELPA**  
 Juarez Silva de Jesus  
 Diretor



**CLÁUSULA 8ª – REFEIÇÃO** – A empresa fornecerá refeição gratuita (almoço ou jantar ou ceia) para os seus empregados, sendo que este benefício não terá incorporação ao salário para qualquer efeito legal. A empresa se compromete em manter refeitório em suas dependências, bem como a qualidade das refeições servidas.

**CLÁUSULA 9ª – CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS** – A empresa não olvidará esforços para firmar convênios com redes de Farmácias e Óticas, com objetivo de oferecer alternativas aos empregados para aquisição de medicamentos e artigos óticos, em condições de preços e prazos mais favoráveis. Os referidos convênios não acarretarão nenhum ônus ou responsabilidade para a Empresa.

**CLÁUSULA 10ª – ADICIONAL NOTURNO** – As horas trabalhadas no período noturno serão remuneradas com o acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna. No caso específico dos empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento e em conformidade com o estabelecido no respectivo Acordo Coletivo de Turno, o adicional de turno fixado já contemplou os 40% de adicional noturno e a redução ficta da hora noturna e demais critérios do artigo 73 da CLT.

**Parágrafo Único** – A empresa garante que nos casos em que o trabalhador em turno administrativo esteja em jornada extra em período diurno, decorrente da prorrogação de labor em período noturno, terá direito à prorrogação do adicional previsto no *caput* da Cláusula acima.

**CLÁUSULA 11ª – INTERINIDADE** – Após a substituição integral de outro empregado, pelo período ininterrupto mínimo de 15 (quinze) dias, o empregado substituto terá direito à diferença entre a remuneração que perceber e a remuneração do substituído, enquanto perdurar a substituição.

**Parágrafo Primeiro** – Cumprido o período mínimo de 15 (quinze) dias previsto no *caput* desta Cláusula, a diferença da remuneração será devida a partir do primeiro dia da substituição.

**Parágrafo Segundo** – O prazo máximo de interinidade será de 90 (noventa) dias. Caso a substituição ultrapasse esse prazo, a empresa deverá determinar a efetivação do substituto.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de substituição de colaboradora gestante, o prazo máximo da interinidade será de até 180 (cento e oitenta) dias.

**CLÁUSULA 12ª – PROMOÇÃO** – Nos casos de promoções para cargos e funções superiores às exercidas, envolvendo maior complexidade e responsabilidade, o período de experiência não será superior a 90 (noventa) dias. Somente após o período de experiência e se efetivada a promoção, o salário e os benefícios serão ajustados de acordo com a política adotada para o novo cargo.

**CLÁUSULA 13ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA** – A empresa compromete-se a manter um plano de Assistência Médica e Odontológica, subsidiado, para os empregados e seus dependentes legais, sendo que a parcela de desconto do empregado estará limitada ao percentual de 12% (doze por cento) do salário base do empregado.

**SINDICATO**  
Juarez Silva de Jesus  
Diretor

Bracell  
LEGAL

**CLAUSULA 14<sup>a</sup> – DOS AUXÍLIOS** –As importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, Auxílio-Creche, Auxílio-Funeral, Auxílio-Escolar, diárias para viagem e Prêmio de Férias, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**CLÁUSULA 15<sup>a</sup> – AUXÍLIO ESCOLAR**–A empresa concederá aos empregados no 1º semestre de cada ano o pagamento único da quantia de R\$ 1.276,55(hum mil e duzentos e setenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos), a título de Auxílio-Escolar, por cada filho em idade escolar, desde que seja comprovada a matrícula através de documento timbrado, contendo o CNPJ da instituição de ensino.

**Parágrafo Primeiro** – Considera-se idade escolar aquela que compreende o (a) filho (a) com idade até 18 anos (se não for universitário) e até 24 anos (se for universitário).

**Parágrafo Segundo**– Se o pai e a mãe ou representante legal forem empregados da empresa, o benefício será concedido a apenas um deles, de acordo com solicitação feita pelo empregado e, no silêncio, em favor daquele que primeiro apresentar o comprovante de matrícula.

**Parágrafo Terceiro**– O benefício será estendido aos responsáveis legais que possuam a guarda judicial definitiva.

**CLÁUSULA 16<sup>a</sup> – AUXÍLIO CRECHE** – A empresa concederá mensalmente ajuda de custo, sob o título de Auxílio-Creche às suas empregadas no valor de R\$ 825,34 (oitocentos e vinte e cinco reais e trinta e quatro centavos), para cada filho até completar 03 (três) anos.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício será estendido ao pai divorciado ou viúvo, com a guarda judicial dos filhos e sem companheira (o).

**Parágrafo Segundo** – O pagamento do Auxílio-Creche se dará mediante apresentação de certidão de nascimento da criança, RG ou documento de comprovação da guarda definitiva.

**CLÁUSULA 17<sup>a</sup> – AUXÍLIO FUNERAL** – A empresa concederá auxílio funeral, no valor de R\$ 4.136,13(quatro mil e cento e trinta e seis reais e treze centavos), a ser pago aos dependentes legais do empregado falecido. Este benefício será estendido ao empregado, no caso de falecimento de seus dependentes legais ou de seus dependentes econômicos, devidamente comprovados no imposto de renda.

**Parágrafo Único** – O benefício acima será pago no prazo de 05 (cinco) dias úteis após a solicitação junto à área de Recursos Humanos, independente do pagamento das demais parcelas porventura devidas pela extinção do contrato de trabalho, quando for o caso.

**CLÁUSULA 18<sup>a</sup> – AUXÍLIO INVALIDEZ** – A empresa pagará, a título de auxílio invalidez, 04 (quatro) Pisos Salariais em caso de invalidez por doença ou por acidente de trabalho, no ato da rescisão contratual.

**SINDICELPA**  
Juarez Silva de Jesus  
Presidente

LEGAL

**CLÁUSULA 19ª – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL PARA AFASTADOS POR DOENÇA PELO INSS**– Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantida, entre o 16º e o 365º dias de afastamento, uma complementação de salário, a título de indenização, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o seu salário nominal.

**CLÁUSULA 20ª – DOCUMENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA E AUXÍLIO DOENÇA** – A documentação para o INSS será fornecida pela empresa, quando solicitada pelo empregado, nos seguintes prazos:

- a) 10 (dez) dias úteis, para fins de auxílio doença;
- b) 10 (dez) dias úteis no caso de aposentadoria;
- c) No momento da homologação da rescisão, em caso de trabalhador despedido.

**Parágrafo Único** – O PPP - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO quando entregue ao empregado pela empresa deverá ser acompanhado dos documentos comprobatórios das informações constantes neste, devendo o empregado, em caso de divergência, notificar a empresa para saneamento de eventuais discordâncias.

**CLÁUSULA 21ª – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO** – A empresa concederá antecipação da primeira parcela do 13º salário até o dia 15 de junho, aos empregados que não a tenham recebido até o referido mês.

**Parágrafo Primeiro** – No caso de férias, o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário será feito em qualquer mês do ano, desde que solicitado pelo empregado no momento da entrega de programação de férias.

**Parágrafo Segundo** – A antecipação da 1ª parcela do 13º salário para os empregados que saírem de férias no período de 01 a 15 de janeiro, será concedida a partir do dia 16 de janeiro.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de emergência comprovada o empregado poderá solicitar a antecipação da 1ª parcela do 13º salário, caso ainda não tenha recebido, que poderá ser atendida pela empresa, após avaliação das razões apresentadas pelo empregado.

**CLÁUSULA 22ª – PROGRAMAÇÃO DE FÉRIAS**– A empresa consultará os interesses dos seus empregados na definição do programa anual de férias, e o mesmo, se possível, compatibilizará interesses mútuos, com antecedência mínima de, pelo menos, trinta dias, nos termos da legislação.

**Parágrafo Primeiro** – Havendo interesse das partes, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

**Parágrafo Segundo**– Para os empregados que não trabalham no Regime de turnos Ininterruptos de Revezamento, é vedado o início das férias no período de dois dias que antecedam feriado ou dia de repouso semanal remunerado, sendo que o início das férias não coincidirá com sábados, domingos e feriados ou dias úteis já compensados.

**SINDICELPA**  
 Juarez Silva de Jesus  
 Diretor

**Parágrafo Terceiro** – Para os empregados que trabalham no Regime de Turnos Ininterruptos de Revezamento, estes prazos serão contados em dias que antecedam às folgas.

**Parágrafo Quarto**– Durante o período de férias o empregado não poderá ser convocado para realização de treinamento, salvo por seu próprio interesse ou para seu desenvolvimento.

**Parágrafo Quinto**– As verbas referentes às férias dos empregados devem ser depositadas com 48 horas de antecedência contadas da data de início do gozo das férias, ressalvada a complementação do Prêmio de Férias, regulado pela Clausula 5ª deste Acordo.

**CLÁUSULA 23ª–EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS**– A empresa obedecerá ao previsto no seu PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, elaborado de acordo com a legislação em vigor.

**CLÁUSULA 24ª – PPRA/PCMSO** –Após solicitação fundamentada e autorizada pelo empregado, a empresa disponibilizará para a entidade sindical, representativa dos empregados, cópia do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e cópia do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) vigentes à época do presente acordo.

**CLÁUSULA 25ª – DETECÇÃO PRECOCE DE CÂNCER**– A empresa incluirá nos exames periódicos dos empregados conforme protocolos médicos de instituições públicas e especializadas (INCA, Ministério da Saúde), os exames para detecção precoce do câncer de mama, câncer de colo de útero, câncer de próstata e câncer de pele, conforme normas médicas.

**CLÁUSULA 26ª – EXAMES DEMISSIONAIS**– Os exames demissionais serão realizados durante o processo de desligamento do empregado e serão entregues quando por ele solicitados.

**CLÁUSULA 27ª – PLANTÃO AMBULATORIAL**– A empresa manterá o ambulatório médico aberto durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia.

**Parágrafo Único** – Haverá um auxiliar de enfermagem do trabalho, de serviço, durante o horário administrativo sendo que, fora deste horário, o atendimento médico será feito pelo PAME, órgão que atende as emergências em toda a área do COPEC para as empresas filiadas ao COFIC.

**CLÁUSULA 28ª – ATESTADOS MÉDICOS**– Os atestados médicos somente terão validade para justificação de ausências após avaliação do médico da empresa e desde que estejam, sem rasuras de qualquer espécie, com o código CID - Código Internacional de Doenças, com a data da emissão correspondendo ao primeiro dia do afastamento, carimbado e com assinatura e número de registro no CREMEB do médico que o forneceu.

**Parágrafo Primeiro**– Os afastamentos por doença deverão ser comunicados ao Serviço Médico da empresa, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, para acompanhamento do caso.

SINDICELA  
Juarez Silva de Jesus  
Pimor



**Parágrafo Segundo**– Os atestados médicos apresentados fora do prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o afastamento, sem comunicação prévia do afastamento, poderão não ser aceitos.

**CLÁUSULA 29ª – ASSÉDIO MORAL**– Caberá à empresa, implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação e segurança contra as práticas de assédio moral, constituindo equipe multidisciplinar com o objetivo de identificar e determinar os problemas, avaliar os fatores psicossociais, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, elaborar política de relações humanizadas e éticas e difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos empregados.

**CLÁUSULA 30ª – RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**– Quando o empregado no exercício de suas funções, entender que sua vida ou integridade física, se encontra em risco pela 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.

**Parágrafo Único** – O Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, através do seu responsável, será acionado pelo Supervisor, a fim de investigar eventuais condições inseguras, emitindo o seu parecer, devendo as operações ser retornadas logo após a liberação pelo responsável do Setor de segurança, Higiene e medicina do trabalho.

**CLÁUSULA 31ª – GARANTIA AO APOSENTÁVEL** – A empresa garantirá a remuneração, aqui entendida como salário, adicional de turno, férias, 13º salário e FGTS do empregado apto a se aposentar, nos 18 (dezoito) meses que antecederem a data de aquisição ao direito de se aposentar, segundo os critérios da Previdência Social. Somente terá direito, o empregado que comunicar a condição de aposentável prévia e expressamente a empresa, através de documento emitido pela Previdência Social.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado, outrossim, deverá contar com um mínimo de 8 (oito) anos de efetivo trabalho na BRACELL BAHIA SPECIATY CELLULOSE (BSC) para gozar do direito à estabilidade aqui previsto.

**Parágrafo Segundo**– Na hipótese do empregado não se aposentar na data previamente informada no documento emitido pela Previdência Social, o efeito desta cláusula cessará em relação ao mesmo.

**Parágrafo Terceiro**– Estão excluídos dessa estabilidade os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para as duas últimas hipóteses (pedido de demissão e acordo entre as partes) é necessária à assistência do SINDICELPA/BA.

**CLÁUSULA 32ª – RESCISÃO CONTRATUAL DO APOSENTÁVEL**– Nos casos de aposentadoria definitiva, a empresa pagará ao empregado que se aposentar e optar por não permanecer na empresa, todas as parcelas rescisórias a que teria direito como se tivesse sido desligado pela empresa sem justa causa. A opção pela não permanência na empresa deverá ser formalizada com 30 dias de antecedência.

SINDICELPA  
Juarez Silva de Jesus  
Diretor



**Parágrafo Primeiro** – O prazo de 30 dias mencionado no caput desta cláusula pode ser alterado mediante acordo prévio entre as partes.

**CLÁUSULA 33ª – INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA**—O empregado ao se aposentar definitivamente na empresa por tempo de serviço fará jus a uma verba indenizatória no valor de 20% (vinte por cento) do salário nominal para cada ano de serviço na empresa, desde que tenha 10 (dez) anos de serviço contínuo na empresa, verba esta a ser paga de uma única vez por ocasião do desligamento definitivo.

**CLÁUSULA 34ª – ESTABILIDADE POR AUXÍLIO DOENÇA**— A empresa concederá aos empregados afastados por auxílio doença, que não a profissional ou equiparada a acidente do trabalho, a estabilidade de emprego por 30 (trinta) dias após seu retorno ao trabalho.

**CLÁUSULA 35ª –PRÉ - ASSINALAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**— Será dispensada a marcação de ponto pelos empregados no intervalo intrajornada.

**CLÁUSULA 36ª – DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**— A partir 01/06/2016 a duração da jornada de trabalho dos empregados que trabalham em regime administrativo passou a ser de 40 (quarenta) horas semanais, com 01 (uma) hora de intervalo intrajornada, de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados e domingos.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que o horário de início e de fim da jornada diária de trabalho será designado a partir da compensação de dias-pontes de feriados, conforme Termo de Anuência e Mútuo Consentimento - Calendário 2022 a ser aprovado e assinado pelas partes.

**Parágrafo Segundo** – Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

**SINDICELPA**  
 Juarez Silva de Jesus  
 Diretor





**Parágrafo Terceiro** – O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pela Empresa, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição da empresa.

**Parágrafo Quarto**– Os horários concedidos para alimentação e descanso não serão considerados como integrantes da jornada de trabalho, nos termos do § 2º do artigo 71 da CLT.

**CLÁUSULA 37ª – EMPREGADO ESTUDANTE** – A empresa não descontará as faltas decorrentes do comparecimento do empregado a exames vestibulares, em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, desde que cientificada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e que haja comprovação do comparecimento em até 05 (cinco) dias após os exames.

**CLÁUSULA 38ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE**– A empresa concederá 30 (trinta) dias de estabilidade à empregada gestante, quando do final da licença maternidade, já incluídos os dias de férias que eventualmente sejam gozados após o retorno da licença.

**Parágrafo Único** – A empresa se compromete a manter em seu estoque, uniformes adequados para trabalhadoras gestantes.

**CLÁUSULA 39ª – ABONOS E JUSTIFICATIVA DE FALTAS**– Serão abonadas as faltas do empregado sem prejuízo de seu salário ou simplesmente justificadas, nas seguintes condições:

**Parágrafo Único – FALTAS ABONADAS:**

- a) Durante 03 (três) dias consecutivos a partir do falecimento de ascendentes, descendentes, irmãos, cônjuges ou companheiros assim declarados como seus dependentes junto à empresa. Fica desde já entendido que os ascendentes referem-se aos pais, avós, bisavós;
- b) No dia do internamento, da cirurgia (se for o caso) e da alta quando acompanhando dependentes (ascendentes, descendentes e cônjuges) em caso de internamento hospitalar, desde que devidamente comprovado;
- c) Para recebimento do PIS quando for necessária sua ausência durante o expediente normal de trabalho;
- d) No caso de falecimento do sogro ou sogra serão considerados abonados o dia do óbito e o dia subsequente;
- e) No dia do casamento de filhos e/ou enteados.

**CLÁUSULA 40ª – AUXÍLIO PARA FILHO COM NECESSIDADES ESPECIAIS** – A empresa concederá mensalmente ajuda de custo sob o título de Auxílio Necessidade Especial aos seus empregados no valor de R\$ 913,75 (novecentos e treze reais e setenta e cinco centavos), para despesas com filhos com necessidades especiais.

**SINDICATO**  
Juarez Silva de Jesus  
Diretor

Bracell  
LEGAL

**Parágrafo Único** – O solicitante deverá comprovar a condição do filho com necessidade especial junto à área de Serviço Médico da empresa.

**CLÁUSULA 41ª – DOAÇÃO DE SANGUE**– A empresa acatará os atestados médicos, com finalidade de doação voluntária de sangue, desde que a mesma ocorra em instituições reconhecidas e que os atestados estejam limitados ao máximo de 04 (quatro) por ano, por empregado, já incluído nessa limitação o atestado que está previsto na liberação contida no art. 473 da CLT.

**CLÁUSULA 42ª – AUXÍLIO ACADEMIA** – Será criada uma comissão paritária entre representantes da BRACELL BAHIA SPECIALTY CELLULOSE (BSC) e do SINDICELPA/BA para buscar alternativas de convênios academias, sem ônus para a empresa.

**CLÁUSULA 43ª – ÁGUA POTÁVEL – ANÁLISE TRIMESTRAL**–O laudo da análise bacteriológica realizada na água potável oferecida aos trabalhadores, será enviado ao SINDICELPA/BA quando solicitado.

**Parágrafo Único**– O laudo da análise bacteriológica realizada em água potável oferecida aos trabalhadores será divulgado mensalmente através dos meios de comunicação interna da empresa.

**CLÁUSULA 44ª – INCENTIVO AO BRIGADISTA** – A empresa concederá, a título de incentivo aos trabalhadores que fazem parte da brigada de incêndio, acréscimo mensal de R\$ 372,12 (trezentos e setenta e dois reais e doze centavos), no valor da cesta básica.

**Parágrafo Único:** O referido valor não integrará o salário para nenhum efeito legal.

**CLÁUSULA 45ª – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL MENSAL**– A empresa repassará ao SINDICELPA/BA, as mensalidades sindicais descontadas em folha de pagamento, no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, a contar da data do pagamento dos salários de seus empregados, desde que expressamente e previamente autorizada.

**Parágrafo Único**– Os empregados que, por livre e espontânea vontade, se filiarem ao Sindicelpa e autorizarem previa e expressamente, terão um desconto mensal em seu salário no valor de 1,6% (Hum vírgula seis por cento) sobre o salário nominal. A base de cálculo do percentual de desconto será limitada ao valor de R\$ 5.872,73 (cinco mil oitocentos e setenta e dois reais e setenta e três centavos).

**CLÁUSULA 46ª – TAXA NEGOCIAL** – O desconto da contribuição da Taxa Negocial está condicionado à apresentação de autorização prévia e expressa do empregado, seja esta individual ou coletiva, mediante a qual a empresa descontará do salário dos seus funcionários, no mês do pagamento do retroativo, referente à assinatura do presente acordo, o percentual de 60% (sessenta por cento) de um dia de trabalho, tendo como base de cálculo o salário nominal.

**CLÁUSULA 47ª – LIBERAÇÃO DOS SINDICALISTAS PARA CURSOS E SEMINÁRIOS**– Para participação em cursos ou seminários sindicais, os diretores do SINDICELPA/BA, previstos no art. 522 da CLT, Delegado Sindical e Membros das Comissões de Fábrica, poderão ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias corridos ou 08

SINDICELPA  
Juarz Silva de Jesus  
Diretor

(oito) dias úteis por ano, sem qualquer prejuízo nos salários, férias, 13º salário, FGTS, descanso remunerado e demais vantagens constantes nos contra cheques.

**Parágrafo Primeiro**— A empresa será pré-avisada por escrito pelo interessado, ou pelo Sindicato Profissional com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis.

**Parágrafo Segundo**— Em caso de afastamento de todos os diretores, o prazo para aviso à empresa será de 04 (quatro) dias úteis.

**CLÁUSULA 48ª – LIBERAÇÃO DE DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**—A empresa compromete-se a liberar, sem prejuízo da remuneração, assegurando-lhe os direitos trabalhistas, um diretor sindical, para atuar em prol da categoria, até o final do seu mandato.

**Parágrafo primeiro** – O Dirigente Sindical liberado nos termos desta cláusula, terá o acesso às dependências da Empresa, mediante entendimentos prévios com a Gerência de Recursos Humanos.

**Parágrafo segundo** – O Dirigente Sindical liberado nos termos desta cláusula terá suas férias concedidas anualmente no mês seguinte ao vencimento do período aquisitivo, em um único período de 30 dias, sem a possibilidade de abono pecuniário de 10 dias.

**CLÁUSULA 49ª – EMPRÉSTIMO CONSIGNADO** – A empresa se compromete, no caso do desconto do empréstimo consignado junto ao banco, informar em holerite o número da parcela que está sendo descontada, para que o trabalhador tenha um melhor controle do seu empréstimo consignado.

**CLÁUSULA 50ª – MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA** – A empresa só poderá utilizar-se de mão-de-obra temporária para serviços de suas atividades regulares e permanentes que estejam amparadas pela legislação em vigor.

**CLÁUSULA 51ª – RECRUTAMENTO INTERNO** – A empresa se compromete em permitir a participação de todos os empregados que atendam aos requisitos para promoção ou movimentação interna, que por ventura surjam na empresa, sem nenhum tipo de discriminação.

**CLÁUSULA 52ª – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**—Será assegurada a esses profissionais, plena liberdade para o exercício de suas funções, com a devida proteção contra quaisquer tipos de constrangimentos ou pressões.

**CLÁUSULA 53ª – FORÇA MAIOR** – Não será descontada dos salários dos empregados as interrupções decorrentes de força maior. Da mesma forma, não haverá descontos até o limite de 01h30 (uma hora e meia) em decorrência da participação dos trabalhadores em assembléias regularmente constituídas, realizadas pelo Sindicato.

**CLÁUSULA 54ª – ACESSO DO SINDICATO À EMPRESA**— Fica permitido o acesso do Sindicato Laboral à empresa, para trabalhos de sindicalização, mediante prévia e expressa autorização da empresa, em local determinado por esta.

SINDICATO  
Juarez Silva de Jesus  
Diretor

**CLÁUSULA 55ª – ADMISSÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA** – A empresa, conforme Legislação em vigor promoverá a admissão de Empregados com necessidades especiais, para funções compatíveis.

**CLÁUSULA 56ª – VIGÊNCIA** – O prazo deste Acordo é de 01 de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 para as cláusulas econômicas e até 31 de outubro de 2023 para as demais cláusulas.

**CLÁUSULA 57ª – MULTA**– Fica estipulada uma multa de 30% (trinta por cento) do Piso Salarial, vigente no mês da infração, para a parte que infringir este Acordo, calculado por empregado atingido pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo.

**Parágrafo Primeiro**– A multa será devida se o infrator deixar de sanar a infração dentro do prazo de 15(quinze) dias depois de notificado, por escrito, pela parte prejudicada.








**Parágrafo Segundo** – Quando o infrator for a empresa, a multa será revertida ao empregado ou ao SINDICELPA/BA, quando este for o prejudicado direto.

**Parágrafo Terceiro**– Quando o infrator for o SINDICELPA, a multa será revertida à Empresa.

**CLÁUSULA 58ª – EXCLUSÃO** – Estão excluídos do presente acordo, os ocupantes de cargos de gerência e diretoria, sendo as relações de trabalho entre os mesmos e a empresa regidas por acordo individual celebrado entre os mesmos, em conformidade com as políticas e práticas desta última.

**CLÁUSULA 59ª – RENÚNCIA** – Por este instrumento, as partes signatárias, estando dispostas a prevenir conflitos e litígios, têm por justo e acertado que renunciam o direito de distribuir ações coletivas ou simultâneas com objetos idênticos, em face uma da outra, que versem sobre anulação do presente acordo, inaplicabilidade das cláusulas, revisão das condições e termos pactuados no presente acordo, sob pena de se configurar a litigância de má-fé e violação do presente acordo, sujeitando o infrator ao pagamento de multa normativa e demais sanções legalmente cabíveis, como indenização por perdas e danos, restituição e compensação de valores pagos sob a mesma rubrica. Esta renúncia não se aplica às hipóteses de descumprimento das obrigações previstas no presente acordo e não impactará em nenhuma hipótese o direito de cada trabalhador pleitear individualmente em juízo sobre as matérias que julgar de seu interesse.

**CLÁUSULA 60ª – HOMOLOGAÇÃO** – Nos casos de demissões de empregados com mais de um ano de trabalho na empresa, as homologações das rescisões contratuais ocorrerão na sub-sede do Sindicelpa em Camaçari, à exceção dos colaboradores que exerçam as atividades de gerência e diretoria, que não estão contemplados na presente avença. As homologações realizadas no Sindicelpa não implicarão em hipótese alguma em cobrança de taxa/valor da Bracell.

Camaçari, 17 de dezembro de 2021.

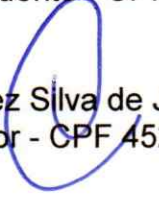
**SINDICELPA/BA**

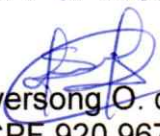
**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão, Cortiça, Artefatos de Papel, Madeira e Assimilados do Estado da Bahia.**

Representado por

  
Gilberto Pereira  
Presidente - CPF 099.550.625-68

João Brandão da Silva  
Diretor - CPF 071.185.115-87


  
Juarez Silva de Jesus  
Diretor - CPF 452.342.995-20


  
Jonhy Eversong O. dos Santos  
Diretor - CPF 920.967.355-72

  
Edezio Lima Silva  
Diretor - CPF 147.990.225-04

**BRACELL BAHIA SPECIALTY CELLULOSE S/A – BSC**

Representada por

  
Renan Bodra Machado  
Gerente SR de RH  
CPF: 168.578.548-40

  
William Teran Troelsen  
Diretor  
CPF: 007.534.925-63

