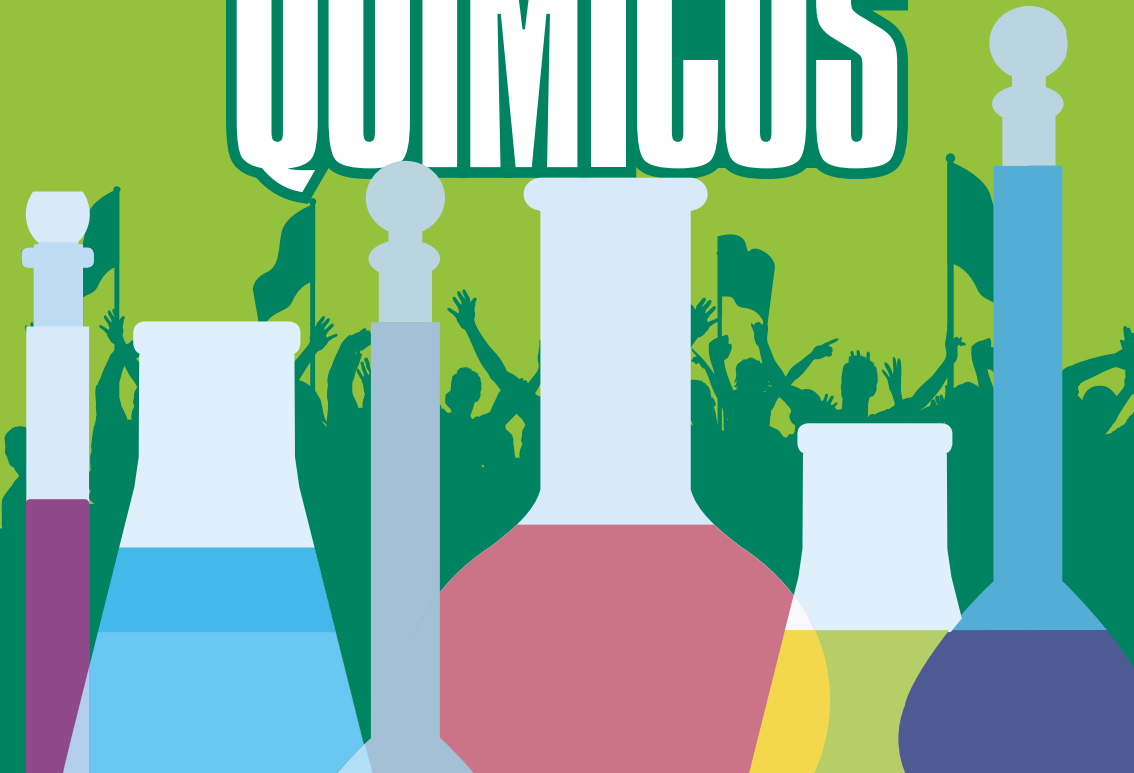




# CONVENÇÃO 2017 COLETIVA 2018 QUÍMICOS





24 HORAS COM NOTÍCIAS DA CATEGORIA QUE MEXEM COM A SUA VIDA...

**RADIO QUÍMICOS ESTÁ NO AR**

DESTAQUES

- QUÍMICOS GARANTEM DIREITOS E INPC INTEGRAL.
- RADIO QUÍMICOS ESTÁ NO AR
- 10 DE NOVEMBRO É FERIADO DA CONSCIENTIZAÇÃO DA MULHER NEGRA
- TRABALHADORES VÃO ÀS RUAS EM TODO O BRASIL

UM MUNDO DE INFORMAÇÕES NO SITE DO SEU SINDICATO:  
[www.quimicos.org.br](http://www.quimicos.org.br)

NOTÍCIAS

16 NOV 2014 O Sindicato dos Químicos comemora o Dia da Democracia

16 NOV 2014 85% dos brasileiros são contrários à reforma trabalhista

10 NOV 2014 79% rejeitam deputados que aprovaram reforma trabalhista

09 NOV 2014 Pesquisa Vox Populi apura que 81% dos brasileiros não aprovam a reforma trabalhista

Recordo dos químicos é uma vitória sobre a reforma trabalhista

Organizar a luta e resistir é preciso!

FOTOS VER TODAS

VIDEOS VER TODAS

CAMPANHA SALARIAL DOS QUÍMICOS

Ver Mais

CAMPANHA SALARIAL DOS QUÍMICOS

Ver Mais



# Convenção Coletiva dos Trabalhadores do Ramo Químico 2017/2018

**Químicos, Plásticos, Tintas e Vernizes, Adubos e Corretivos Agrícolas, Perfumaria e Cosméticos, Refino de Óleos e Minerais, Abrasivos, Resinas Sintéticas, Produtos para Saúde Animal, Fertilizantes, Explosivos e Defensivos Agrícolas**

é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras

Rua Tamandaré, 348 Liberdade – Tel. **3209.3811**

## **Diretoria Colegiada • Gestão 2015/2019**

Adir Gomes Teixeira, Ailton Pereira Nunes, Alex Ricardo Fonseca, André Pereira Rodrigues, Andréa Rita de Cássia Silva, Antenor Eiji Nakamura (Kazu), Bartolomeu Barbosa Santiago, Carlos Eduardo de Brito, Carlos Gomes Batista (Carlinhos), Célia Alves dos Passos, Célia Maria Assis de Souza, Clarineide Ribeiro Dorea da Silva, Deusdete José das Virgens (Dedé), Edna Vasconcelos da Silva, Edson Luiz Passoni, Elaine Alves Nascimento Blefari, Elizabeth Maria da Silva (Bete), Erasmo Carlos Isabel (Tucão), Fátima Fernandes Pereira Gonsalínia, Geralcino Santana Teixeira, Geraldo Guimarães, Hélio Rodrigues de Andrade, Hélivio Alaeste Benício, João Carlos de Rosis, José Alves Neto, José Deves Santos da Silva, José dos Reis dos Santos Valadares, Leônidas Sampaio Ribeiro, Lourival Batista, Lucineide Varjão Soares (Lu), Luiz Pinheiro de Oliveira, Lutembergue Nunes Ferreguete (Nunes), Maria Aparecida Araújo do Carmo (Cidinha), Nilson Mendes da Silva, Núbia Dyana Ferreira de Freitas, Osvaldo Bezerra (Pipoka), Regiane de Souza Machado Gomes, Renato Carvalho Zulato, Rosana Sousa de Deus, Sílvia Maria de Souza, Sueli Souza Santos, Walmir de Morais, Wladecir dos Santos

Secretaria de Tecnologia da Comunicação: **João Carlos de Rosis**

Jornalista Responsável: **Soraia Nigro de Lima** (MTb 20.149)

Diagramação, editoração e arte-final: **Paulo Monteiro de Araujo**

Impressão: **NSA Gráfica e Editora**

Tiragem: **12 mil exemplares**

## ÍNDICE

CLÁUSULA	PÁGINA
1ª) Vigência e Data-Base .....	6
2ª) Abrangência .....	6
3ª) Salário Normativo .....	7
4ª) Aumento Salarial .....	7
5ª) Adiantamento de Salário (Vale) .....	9
6ª) Pagamento de Salário com Cheque .....	9
7ª) Salário de Admissão .....	9
8ª) Salário de Substituição .....	9
9ª) Data de Pagamento .....	10
10ª) Salário de Aprendiz .....	10
11ª) Descontos em Folha de Pagamento .....	11
12ª) Demonstrativo de Pagamento .....	11
13ª) Horas Extraordinárias .....	12
14ª) Adicional Noturno.....	15
15ª) Participação nos Lucros ou Resultados .....	13
16ª) Vale-Transporte .....	13
17ª) Complementação do Auxílio-Doença, Acidente de Trabalho, Doença Profissional e do 13º .....	14
18ª) Indenização por Morte ou Invalidez Parcial ou Permanente para Trabalho .....	15
19ª) Auxílio-Funeral .....	15
20ª) Auxílio-Creche .....	15
21ª) Auxílio por Filho Excepcional .....	17
22ª) Promoção e Processos Seletivos .....	17
23ª) Contrato de Experiência .....	18
24ª) Critérios de Dispensa Coletiva .....	18
25ª) Garantias Salariais nas Rescisões Contratuais .....	18
26ª) Indenização de Seguro-Desemprego .....	19
27ª) Aviso Prévio .....	19
28ª) Mão de Obra Temporária.....	20
29ª) Teste Admissional .....	21
30ª) Carta de Referência .....	21
31ª) Carta-Aviso de Dispensa ou Suspensão .....	21
32ª) Homologação .....	21
33ª) Mudança de Município .....	22
34ª) Processo de Automação e Informatização.....	22
35ª) Trabalho Igual, Salário Igual .....	22
36ª) Gestante .....	22
37ª) Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar .....	23
38ª) Empregados em Vias de Aposentadoria .....	23
39ª) Aborto Legal .....	24
40ª) União Estável de Pessoas do Mesmo Sexo.....	24

41ª) Alimentação, Transporte e Ferramentas .....	25
42ª) Anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social .....	25
43ª) Convênios Médicos e Odontológicos .....	25
44ª) Preenchimento de Formulários para Previdência Social .....	26
45ª) Material Escolar .....	27
46ª) Convênio com Farmácias e Óticas .....	27
47ª) Afixação Obrigatória .....	27
48ª) Jornada de Trabalho .....	27
49ª) Compensações de Dias ou Horas .....	27
50ª) Marcação de Ponto – Horário de Refeição .....	28
51ª) Descanso Semanal Remunerado.....	28
52ª) Incidência nos Descansos Semanais Remunerados (DSR'S).....	28
53ª) Empregados Estudantes .....	29
54ª) Faltas e Horas Abonadas .....	29
55ª) Negociações Coletivas de Turnos .....	30
56ª) Férias .....	30
57ª) Incidência sobre Férias e Décimo Terceiro Salário .....	31
58ª) Licença para Empregada Adotante .....	31
59ª) Água Potável .....	32
60ª) Prevenção de Acidentes com Máquinas e Equipamentos .....	32
61ª) EPI, Uniformes e Absorventes Higiênicos.....	32
62ª) Medidas de Proteção ao Trabalho .....	33
63ª) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Semana Interna de Prevenção de Acidentes .....	34
64ª) Exames Médicos .....	35
65ª) Atestados Médicos e Odontológicos .....	35
66ª) Pessoas com Deficiência .....	36
67ª) Atendimento de Primeiros Socorros.....	36
68ª) Meio Ambiente.....	36
69ª) Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente .....	36
70ª) Comunicação de Acidentes de Trabalho .....	37
71ª) Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho .....	37
72ª) Reajustamentos Salariais (Dirigentes Sindicais, Cipeiros e Empregados com Redução Laboral).....	38
73ª) Dirigente Sindical - Abono de Ausências .....	38
74ª) Fornecimento de Grau de Escolaridade.....	38
75ª) Contribuições Associativas Mensais .....	39
76ª) Taxa para o Fundo de Inclusão Social .....	39
77ª) Quadro de Avisos .....	39
78ª) Normas Legais e Constitucionais .....	42
79ª) Multa .....	42
80ª) Cumprimento .....	42
81ª) Recomendação – Assédio Moral.....	42
82ª) Grupo de Trabalho .....	42
83ª) Da Segunda Parte da Categoria .....	43

# Convenção Coletiva de Trabalho

## SETOR QUÍMICO – 2017/2018

### **CLÁUSULA PRIMEIRA (1) – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA (2) – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de materiais plásticos, de produtos químicos, farmacêu-

ticos, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de álcool, de explosivos, de tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, da destilação e refinação de petróleo, de matérias-primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e materiais de escritório, de refino de óleos minerais, de estamperia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividades de origem química e materiais radio-

ativos, com abrangência territorial em Caieiras/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, São Paulo/SP e Taboão da Serra/SP.

## **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA (3)**

#### **– SALÁRIO NORMATIVO**

Em 01/11/2017, o salário normativo será de R\$ 1.496,42 (um mil, quatrocentos e noventa e seis reais e quarenta e dois centavos) por mês, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados, e de R\$ 1.535,00 (um mil, quinhentos e trinta e cinco reais) por mês, para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados, sendo, neste último caso, considerado o número de empregados existentes nas empresas a partir de 01/10/2017.

O salário normativo definido na presente cláusula será aplicado integralmente para a duração normal em qualquer jornada, exceto quando tratar-se de contratação por regime de tempo parcial, cujo pagamento será proporcional às horas trabalhadas, nos termos do art. 58-A e seguintes da CLT.

Os critérios acima serão observados nos contratos a tempo parcial, a partir de 01/11/2017.

Esta cláusula não se aplica aos aprendizes.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA (4)**

#### **– AUMENTO SALARIAL**

**I** – Sobre os salários de 01/06/2017 será aplicado, em 01/11/2017, o aumento salarial da seguinte forma:

**a)** Para os salários nominais até R\$ 8.200,00 (oito mil e duzentos reais), o percentual único e negociado de 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento), correspondente ao período de 01/11/2016 a 31/10/2017, inclusive.

**b)** Para os salários nominais superiores a R\$ 8.200,00 (oito mil e duzentos reais), será acrescido o valor fixo de R\$ 150,06, relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017.

#### **II - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/06/2017, inclusive, até 31/10/2017, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com essa natureza.

**III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/2016), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/2016),

serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, até a parcela de R\$ 8.200,00 (oito mil e duzentos reais), considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

MÊS DE ADMISSÃO:	SALÁRIO ATÉ R\$ 8.200,00: PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01/11/2017 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 8.200,00: ACRÉSCIMO EM REAIS A SER APLICADO EM 01/11/2017 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO
NOVEMBRO/16	1,83%	R\$ 150,06
DEZEMBRO/16	1,68%	R\$ 137,76
JANEIRO/17	1,52%	R\$ 124,64
FEVEREIRO/17	1,37%	R\$ 112,34
MARÇO/17	1,22%	R\$ 100,04
ABRIL/17	1,06%	R\$ 86,92
MAIO/17	0,91%	R\$ 74,62
JUNHO/17	0,76%	R\$ 62,32
JULHO/17	0,61%	R\$ 50,02
AGOSTO/17	0,45%	R\$ 36,90
SETEMBRO/17	0,30%	R\$ 24,60
OUTUBRO/17	0,15%	R\$ 12,30



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

### **CLÁUSULA QUINTA (5) – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal. Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

### **CLÁUSULA SEXTA (6) – PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE**

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do

local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

### **CLÁUSULA SÉTIMA (7) – SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA OITAVA (8) – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

## **CLÁUSULA NONA (9) – DATA DE PAGAMENTO**

**A.** O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

**B.** Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

**C.** Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**D.** Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

## **CLÁUSULA DÉCIMA (10) – SALÁRIO DE APRENDIZES**

**A.** Será assegurado aos aprendizes, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não in-

ferior ao salário normativo da categoria, em vigor.

**B.** Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garantam a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas.

**C.** Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados.

**D.** As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

**E.** As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de curso profissionalizante, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

**F.** Caso não haja observância dos critérios legais de validade do contrato de aprendizagem, nos termos do artigo 428, parágrafo primeiro da CLT, alterado pela Lei 11.788/2008, o contrato por prazo determinado transformar-se-á, automaticamente, para contrato por prazo indeterminado.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA (11) – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA (12) – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamentos

aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, até o dia do respectivo pagamento, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência e o histórico por 05 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa as empresas de manterem em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos.

As empresas efetuarão a entrega dos demonstrativos de pagamento ou os disponibilizarão através de sistema eletrônico, aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão

especificadas às horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA (13) – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

**A)** As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

**B)** Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

**1)** pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

**2)** horas trabalhadas; e

**3)** 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

**C)** Quando houver convocações

domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

**D)** As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA (14) – ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5 811/72.

Fica mantido o adicional previsto nesta cláusula para o funcionário indicado pela empresa para participar de curso profissionalizante ou de aperfeiçoamento técnico que seja ministrado no período diurno, limitado a 30 dias por ano.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA (15) – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Considerando o crescimento do índice de produtividade e qualidade do setor, comparados os mesmos períodos 2016 e 2017, fica estipulado relativamente ao ano de 2017 quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto que:

Esta participação (PLR):

**a)** não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 16/12/2017, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, essas implantações por empresas;

**b)** o pagamento da PLR corresponderá ao valor de R\$ 947,02 (novecentos e quarenta e sete reais e dois centavos), para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados, e de R\$ 1.048,85 (um mil e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos), para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados, a ser pago em 2 (duas) parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 30/04/2018 e a segunda até 31/10/2018 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/06/2018;

**c)** deverá ser paga aos empregados com contrato vigente entre 01/01/2017 e 31/12/2017;

**d)** para os empregados afastados, será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias. Com relação aos afastados por acidente do trabalho, no período de apuração da PLR, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento;

**e)** no tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2017 a 31/12/2017, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

**e)** no tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2017 a 31/12/2017, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

### Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA (16) – VALE TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem,

aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

No caso de rescisão contratual, o vale-transporte excedente só poderá ser descontado se a dispensa ocorrer por iniciativa do próprio empregado.

Na hipótese do empregado ser convocado para trabalhar nos DS-R's, domingos, feriados, dias pontes e horas extras laboradas por motivo de força maior, o valor correspondente ao vale-transporte necessário ao atendimento ao respectivo deslocamento nas mencionadas situações, será ressarcido pelo empregador, nos exatos termos do art. 5º, parágrafo único do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a Lei nº 7.418/85.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA**

#### **(17) - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRAB., DOENÇA PROF. E DO 13º**

**A)** As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional,

dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

**B)** A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

**C)** Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

**D)** Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

**E)** As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

**F)** Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

**G)** Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valo-

res estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; Quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

**H)** O empregado afastado por auxílio-doença previdenciário terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA(18) – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO**

**A)** Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No

caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

**B)** As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA (19) – AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, no prazo de até 03 dias úteis, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Esta cláusula não se aplica às empresas que oferecem condições mais favoráveis.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA (20) – AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendi-

dos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas:

**a)** as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

**b)** o valor do reembolso mensal corresponderá ao valor total das despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

**c)** dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

**d)** o reembolso beneficiará aquelas empregadas que estejam em servi-

ço efetivo na empresa. Nos casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho fica mantido o direito ao recebimento do reembolso;

**e)** o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;

**f)** em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

**g)** na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

**h)** a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados



judicialmente, que legalmente detenam a guarda exclusiva dos filhos.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA (21) – AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

**A)** As empresas reembolsarão, de forma retroativa em até 6 (seis) meses da obtenção do direito, desde que solicitado, limitado a data de admissão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho(s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

**B)** No caso do filho excepcional não estar abrangido na letra “A” supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até 50% do salário normativo vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado à

entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto no item “B” da cláusula denominada Auxílio Creche desta convenção, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

**C)** Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, nº do CPF e RG.

**D)** Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam condições mais favoráveis.

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA (22) – PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS**

**A)** Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

**B)** Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

**C)** Nos casos de abertura de pro-

cessos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

**D)** Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

**E)** Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA (23) – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/74), será dispensado do contrato de experiência.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA (24) – CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

**A)** Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

**a.1** – inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

**a.2** – em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

**a.3** – seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

**B)** Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

**C)** Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA (25) – GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

**A)** A liquidação dos direitos traba-

lhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.

**B)** O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não vier antes deste fato.

**C)** O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

**D)** As entidades sindicais fornecerão à empresa, mediante protocolo, quando por ela solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação.

**E)** As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS 8.030, a cópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

**F)** Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA (26) – INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO**

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA (27) – AVISO PRÉVIO**

**A)** O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

**B)** A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

**C)** Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso pré-

vio, o mesmo lhe será indenizado.

**D)** Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula denominada Empregados em Vias de Aposentadoria letra “c” desta convenção, de empregados a partir de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

**E)** Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no

artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

**F)** No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

**G)** No caso de cumprimento de aviso prévio, a baixa será efetuada, no último dia de trabalho, sempre condicionado a entrega da CTPS.

## **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA (28) – MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

**A)** Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

**B)** No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6019 de 31.01.74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica à gestante.

**C)** Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a

Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

**D)** Não será permitida a execução de mais de um contrato temporário, na mesma função, na mesma empresa, em relação ao mesmo trabalhador, em um prazo inferior a 6 meses do término do seu último contrato.

**E)** Fica acordado que, se houver alteração da legislação referente ao tema objeto desta cláusula, as partes voltarão a negociar as mudanças verificadas, no prazo de 30 dias.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA (29) – TESTE ADMISSSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA (30) – CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA (31) – CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA (32) – HOMOLOGAÇÃO**

As homologações nos termos da Lei, serão realizadas preferencialmente nos sindicatos profissionais, quando assim não ocorrer observar-se-á o previsto no parágrafo primeiro, do artigo 477 da CLT.

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

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA (33) – MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

Os empregados que forem dispensados no período inferior a 2 (dois) meses da mudança do município, será garantida uma indenização de 1 (um) salário normativo.

### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA (34) – PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adqui-

rirem melhor qualificação.

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA (35) – TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA (36) – GESTANTE**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra “b” do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for

mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento da sua gravidez, informe de imediato a empresa.

Recomenda-se ainda que as empresas avaliem a possibilidade de adesão ao programa previsto na Lei nº 11.770/2008.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA (37) – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que presente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA (38) – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**A)** Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

**B)** Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concommitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

**C)** Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

**D)** Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

## **Estabilidade Aborto**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA (39) – ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA (40) – UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO**

Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do (a) empregado (a), serão extensivos ao (a) parceiro (a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, devendo a mesma ser comprovada mediante apresentação da escritura pública de declaração de união estável, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condi-



ções negociadas com fornecedores.

A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA (41) – ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA (42) – ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do

contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente convenção.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA (43) – CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

**A)** As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

**B)** Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

**C)** Será garantido ao titular e/ou dependentes previdenciários do empregado a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s) e/ou durante o tratamento médico do titular, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa. A garantia será extensiva única e tão somente ao dependente internado ou em tratamento médico e/ou ao titular em tratamento médico, mediante comprovação através de relatório médico e pelo período necessário apontado no mencionado relatório, limitado a 90 dias.

**D)** Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale transporte diário.

**E)** Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço,

colaborando para sua eficiência.

Recomenda-se às empresas que não possuam convênio médico, ou que os mesmos não contemplem cobertura para acidente do trabalho, que custeiem os exames médicos complementares, que tenham objetivo de diagnóstico e que possuam nexo causal com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA (44) – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

**a)** máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

**b)** máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e

**c)** para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

**1)** 30 dias, em se tratando de empregados; e

**2)** 30 dias, em se tratando de empre-

gados desligados há menos de 05 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA (45) – MATERIAL ESCOLAR**

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar através de convênios no comércio local, com lojas especializadas.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 06 (seis) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

Assegurando-se o parcelamento, o pagamento poderá ocorrer diretamente ao fornecedor ou através de cartão de crédito, a critério do empregado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA (46) – CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS**

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA (47) – AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA**

Deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, a última ata da reunião da CIPA, bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

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

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA (48) – JORNADA DE TRABALHO**

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, entendendo-se como tais, o mecânico, magnético, manual ou ótico (Portaria 373, de 25/02/2011).

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA (49) – COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

**A)** As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre do-

mingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores.

**B)** Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA (50) – MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que as empresas que preencherem os critérios técnicos e legais e que ti-

verem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, mediante acordo com a respectiva entidade profissional, de acordo com a Portaria MTE nº 1.095/2010.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA (51) – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA (52) – INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR'S)**

Para os empregados que recebem parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência sumulada e/ou das disposições contidas na presente convenção, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

**Faltas****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA  
TERCEIRA (53) – EMPREGADOS  
ESTUDANTES**

**A)** Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, ensino superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta convenção ou matrícula, a fim de que o estudante possa cumprir suas atividades profissionais em horários compatíveis com os horários dos cursos escolares ou profissionalizantes;

**B)** Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, ENEM, para alunos cursando o 3º ano do ensino médio ou a qualquer tempo após a conclusão, limitado neste último caso, a uma única vez e Provão – ensino superior, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA  
QUARTA (54) – FALTAS E HORAS  
ABONADAS**

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

**a)** até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a), irmãos (as), ascendente, entendendo os pais e avós, descendente, entendendo filhos (as) e netos (as);

**b)** até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;

**c)** até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

**d)** até 01 (um) dia, por internação, e 01 (um) dia, por alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a), esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o horário de trabalho;

**e)** um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

**f)** um dia útil, para alistamento militar;

**g)** um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

**h)** as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior,

até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

**i)** por cinco dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

**j)** até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesesseis) anos ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho (a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

**k)** no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;

**l)** a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

**m)** os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA (55) – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS**

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA (56) – FÉRIAS**

**A)** O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.

**B)** Quando os dias ou horas compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias ou horas já compensados ou remunerados com o respectivo adicional.

**C)** A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

**D)** O empregado que retornar do período de férias e for dispensado

sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

**E)** Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

**F)** Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicado os Sindicatos dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

**G)** Quando as férias coletivas abranjarem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

**H)** Será garantido ao empregado com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o

recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA (57) – INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA (58) – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Na ocorrência de licença-maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT, acrescido do seguinte:

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 60 dias.

Quando da adoção na faixa etária de 25 (vinte e cinco) a 48 (quarenta e oito) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 dias.

Quando da adoção na faixa etária de 49 (quarenta e nove) a 96 (noventa e seis) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 15 dias.

Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA (59) – ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

## **Equipamentos de Segurança**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA (60) – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis, bem como deverá ser oferecido ao trabalhador um período de treinamento.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA (61) – EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

**A)** Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.3 e 6.4 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTE-3.214/78.



Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

**B)** Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado (a), a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

**C)** As empresas que se utilizam de mão de obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

**D)** Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

**E)** Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da prote-

ção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora no 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA (62) – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

**A)** As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

**B)** Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho, cabendo a empresa realizar anualmente uma apresentação aos membros da CIPA;

**C)** Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula

sula desta convenção.

**D)** Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA (63) – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão dos 20º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 dias após a convocação.

Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

No prazo de 10 dias após a reali-

zação das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito, e sempre que houver alteração dos membros da CIPA (titular ou suplente), a mesma será comunicada, por escrito, ao sindicato dos trabalhadores.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita ou o empregado designado para o cumprimento das atribuições da CIPA, deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos

titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que, na programação da SIPAT, sejam incluídos aspectos relativos à nanotecnologia, ergonomia, prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA (64) – EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, e quando solicitado, receberá cópia dos mesmos, observados os preceitos da ética médica.

Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 dias, após o último dia trabalhado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA (65) – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações/justificativas médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPS-3.291, de 20.02.84.

No tocante às declarações/justificativas, somente serão aceitas se contiverem todos os requisitos e forem da mesma natureza do atestado médico, não servindo para essa finalidade as declarações de acompanhamento.

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais

ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

### **Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA (66) – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Não obstante a obrigação legal (Lei 7.853, de 24/10/89 e Decreto nº 5.296, de 02/12/04) das empresas contratarem empregados com deficiência, em razão dos Direitos Especiais de que são sujeitos estes empregados e das especificidades desta contratação, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o melhor acesso ao trabalho.

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de pessoas com deficiência.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA (67) – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas se obrigam a manter

serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário e adequado a prestação de primeiros socorros.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA (68) – MEIO AMBIENTE**

Recomenda-se que a empresa considere a inclusão na programação da SIPAT de uma informação adequada sobre ações ou programas relacionados à proteção do meio ambiente, do qual tome parte ou considere necessário para conscientizar os empregados; e, a empresa poderá, quando aplicável, adicionar às informações necessárias para a prevenção de acidentes e doenças, aspectos relacionados à proteção do meio ambiente.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA (69) – DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, a um membro da CIPA e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este último investigar eventuais condições inseguras, sem prejuízo das atribuições da CIPA, previstas na NR 5.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA (70) – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de to-

das as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

Quando solicitado pela entidade sindical, em casos específicos, as empresas enviarão, podendo ser por meio eletrônico, cópia da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), por ela emitida.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

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

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA (71) – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do MTE 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à CIPA.

### **Relações Sindicais Garantias a Diretores Sindicais**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA  
SEGUNDA (72) –  
REAJUSTAMENTOS SALARIAIS  
(DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS  
E EMPREGADOS COM REDUÇÃO  
LABORAL)**

Fica garantido aos dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA  
TERCEIRA (73) – DIRIGENTE  
SINDICAL – ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT.

**§ 1º** – O limite será de 25 ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 50 ausências, sen-

do limitada à 25 ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 25 ausências para cada dirigente.

**§ 2º** – As faltas que ultrapassarem o limite individual de 25 ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT e não serão considerados para efeito de desconto no período de férias nas proporções do artigo 130 da CLT, desde que comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical.

**§ 3º** – Havendo mais de três dirigentes sindicais na empresa o limite será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

**§ 4º** – O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação.

Considera-se “ano”, o período compreendido entre 01.11.2017 a 31.10.2018.

**Acesso a Informações da  
Empresa**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA  
QUARTA (74) – FORNECIMENTO  
DE GRAU DE ESCOLARIDADE**

Quando solicitado pelo sindicato

profissional, as empresas fornecerão, por escrito, o grau de escolaridade de seus empregados para fins estatísticos.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA (75) – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS**

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA (76) – TAXA PARA O FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL**

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, cursos, pesquisas e incentivos,

campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, às empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, da Federação dos Trabalhadores e dos Sindicatos da categoria econômica, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

**a)** recolhimento para o Sindicato representativo dos trabalhadores, signatário da presente Convenção Coletiva, bem como para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo, da seguinte forma:

3% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 480,00, por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo dos trabalhadores, recolhidos até 24/11/2017.

3% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 480,00, por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo dos trabalhadores, recolhidos até 20/12/2017.

2,5% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 400,00, por trabalhador beneficiado, sendo 1,5%

em favor do sindicato representativo dos trabalhadores (teto de R\$ 240,00) e 1% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo (teto de R\$ 160,00), recolhidos até 25/02/2018, em boleto único.

**b)** recolhimento para os sindicatos da categoria econômica por meio de boletos bancários por eles emitidos ou na falta destes através de depósito bancário, com a identificação do contribuinte, conforme abaixo:

1,5% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 240,00, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 31/03/2018.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINPROQUIM)

CNPJ: 62.652.318/0001-04

Banco 104 – Caixa Econômica Federal  
Agência: 0242-2

Conta corrente: 03000257-8

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE TINTAS E VERNIZES DO ESTADO DE SÃO PAULO (SITIVESP)

CNPJ: 62.649.637/0001-60

Banco: Caixa Econômica Federal (104)  
Agência: 0242 Largo da Concórdia  
Conta Corrente: 264-0

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO

ESTADO DE SÃO PAULO (SIACESP)

CNPJ: 62.660.352/0001-20

Bradesco

Agência:3090

Conta corrente: 157687-9

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDIPLAST)

CNPJ: 62.506.175/0001-22

Banco: Bradesco S/A

Agência: 3504-1

Conta Corrente: 80404-5

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIPATESP)

CNPJ: 62.635.644/0001-03

Banco do Brasil

Agência: 1812-0

Conta Corrente: 105179-2

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO, PARANÁ, SANTA CATARINA E PERNAMBUCO (SINAESP)

CNPJ: 62.300.421/0001-95

Caixa Econômica

Agência: 0242

Conta Corrente: 267-5

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA SAÚDE ANIMAL (SINDAN)

CNPJ: 62.566.096/0001-07

Banco: Santander



Agência: 4251  
 Conta Corrente: 13.006.123-6

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE RESINAS SINTÉTICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIRESP)

CNPJ: 62.300.439/0001-97

Banco do Brasil

Agência: 1812-0

Conta Corrente: 105.008-7

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL (SINDIVEG)

CNPJ: 62.267.760/0001-17

Banco Santander

Agência: 4256

Conta corrente: 13-000171-8

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MATÉRIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES (SINPRIFERT)

CNPJ: 62.660.345/0001-29

Banco: Caixa Econômica Federal (104)

Agência: 0242 (Brás Urb SP)

Conta Corrente: 03-00265-9

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados existentes e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

**§ 1º** – O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados,

observando o respectivo estatuto social de cada entidade sindical.

**§ 2º** – Os valores arrecadados a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente Taxa para o Fundo de Inclusão Social, à respectiva entidade sindical profissional e econômica, e para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo nome completo, função exercida, remuneração percebida, observado o valor correspondente ao teto fixado para recolhimento do Fundo de Inclusão Social no mês do desconto e o valor recolhido, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários do presente instrumento.

Se não recolhida a taxa para o Fundo de Inclusão Social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

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

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA (77) – QUADRO DE AVISOS**

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da empresa.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA (78) – NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA (79) – MULTA**

Multa de 4% (quatro por cento)

do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

### **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA (80) – CUMPRIMENTO**

As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA PRIMEIRA (81) – RECOMENDAÇÃO – ASSÉDIO MORAL**

Recomenda-se que o tema Assédio Moral seja objeto de campanha interna de esclarecimento por parte das empresas, com o objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social.

### **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA SEGUNDA (82) – GRUPO DE TRABALHO**

As partes, por meio de comissão formada de no máximo 9 (nove) integrantes, sendo 3 (três) representan-

tes indicados pela FETQUIM, 3 (três) representantes dos sindicatos profissionais indicados pela FEQUIMFAR e 3 (três) indicados pelos sindicatos patronais, com a coordenação da CEAG-10, FETQUIM e FEQUIMFAR, irão se reunir ao longo da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e propor alternativas com relação às pautas das categorias econômica e profissional apresentadas por ocasião da negociação, data-base 2017-2018, e aos impactos da Lei 13.467/2017 na atual CCT, bem como, a critério da comissão, temas sobre segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça, etnia, qualificação e requalificação profissional, nanotecnologia, entre outros.

Na primeira reunião do mencionado grupo, será definido o detalhamento de cada tema.

É facultado às partes alterarem os integrantes de cada reunião em razão do tema a ser discutido.

### **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA TERCEIRA (83) – DA SEGUNDA PARTE DA CATEGORIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de materiais plásticos, produtos químicos, farmacêuticos, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de álcool, de explosivos, de tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, da destilação e refinação de petróleo, de matérias-primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e materiais de escritório, de refino de óleos minerais, de estamparia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividades de origem química e materiais radioativos, representados pela entidade de trabalhadores e das indústrias representadas pelo Sindicato patronal signatário, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, ficando garantida a prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato signatário na forma da Lei.



