

QUÍMICOS

2021 | 2023



CONVENÇÃO COLETIVA

Clube de **VANTAGENS**

MAIS DE 17 MIL LOJAS EM TODO
O PAÍS E **DESCONTOS DE ATÉ 70%**



Baixe o aplicativo dos
Químicos -SP e tenha todos os
benefícios na palma da mão!



www.quimicosp.org.br

Convenção Coletiva

dos Trabalhadores do Ramo Químico 2021/2023

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, Cosméticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras

SEDE

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

SUBSEDES

Santo Amaro – Rua Ada Negri, 127 • Tel. 5641.2228

Lapa – Rua Domingos Rodrigues, 420 • Tel. 3836.6228

São Miguel – Rua Arlindo Colaço, 32 • Tel. 2297.7374

Embu das Artes – Rua N. Sra. do Rosário, 422 • Tel. 4781.0004

Diretoria Colegiada • Gestão 2019/2023

Adir Gomes Teixeira, Ailton Pereira Nunes, Alex Ricardo Fonseca, André Pereira Rodrigues, Andréa Rita de Cássia Silva, Antenor Eiji Nakamura (Kazu), Antonio Carlos Santos, Bartolomeu Barbosa Santiago, Carlos Eduardo de Brito, Célia Alves dos Passos, Célia Maria Assis de Souza, Clarineide Ribeiro Dorea da Silva, Deusdete José das Virgens (Dedê), Edielson Sousa Santos, Edna Vasconcelos do Amaral, Edson Luiz Passoni, Elaine Alves Nascimento Blefari, Erasmo Carlos Isabel (Tucão), Fátima Fernandes Pereira Gonsalvia, Geralcino Santana Teixeira, Geraldo de Souza Guimarães, Hélio Rodrigues de Andrade, Hélió Alaeste Benício, José Deves Santos da Silva, José dos Reis dos Santos Valadares, Leônidas Sampaio Ribeiro, Lourival Batista Pereira, Lucineide Varjão Soares (Lu), Luiz Pinheiro de Oliveira, Lutembergue Nunes Ferreguete, Marcia Dias de Lima, Nilson Mendes da Silva, Núbia Dyana Ferreira de Freitas, Osvaldo da Silva Bezerra, Regiane de Souza Machado Gomes, Renato Carvalho Zulato, Rosa Dias Trindade, Rosana Sousa Fernandes, Verônica Maria Ferreira Alves, Vladecir dos Santos e Waldir de Moraes

Secretaria de Tecnologia da Comunicação: **Adir Gomes Teixeira**

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

Diagramação, editoração e arte-final: **Rocheli Tugera**

Impressão: **Graftec Gráfica e Editora**

Tiragem: **4.000 exemplares**

CLÁUSULA

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.....	12
15ª) Participação nos Lucros ou Resultados	13
16ª) Vale-Transporte	14
17ª) Complementação do Auxílio-Doença, Acidente de Trabalho, Doença Profissional e do 13º	15
18ª) Indenização por Morte ou Invalidez Parcial ou Permanente para Trabalho	16
19ª) Auxílio-Funeral	16
20ª) Auxílio-Creche	16
21ª) Auxílio por Filho Excepcional	18
22ª) Promoção e Processos Seletivos.....	18
23ª) Contrato de Experiência	19
24ª) Critérios de Dispensa Coletiva	19
25ª) Garantias Salariais nas Rescisões Contratuais	19
26ª) Indenização de Seguro-Desemprego	20
27ª) Aviso Prévio	20
28ª) Teste Admissional	22
29ª) Carta de Referência	22
30ª) Carta-Aviso de Dispensa ou Suspensão	22
31ª) Mudança de Município	22
32ª) Processo de Automação e Informatização	23
33ª) Trabalho Igual, Salário Igual	23
34ª) Gestantes e Lactantes	23
35ª) Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar	24
36ª) Empregados em Vias de Aposentadoria	24
37ª) Aborto Legal	25
38ª) União Estável de Pessoas do Mesmo Sexo.....	25
39ª) Alimentação, Transporte e Ferramentas	26
40ª) Anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social	26
41ª) Convênios Médicos e Odontológicos	26

42ª) Preenchimento de Formulários para Previdência Social	27
43ª) Material Escolar	28
44ª) Convênio com Farmácias e Óticas	28
45ª) Afixação Obrigatória	28
46ª) Jornada de Trabalho	28
47ª) Compensações de Dias ou Horas	28
48ª) Compensação de Jornada	29
49ª) Marcação de Ponto – Horário de Refeição	31
50ª) Descanso Semanal Remunerado	31
51ª) Incidência nos Descansos Semanais Remunerados (DSR's)	31
52ª) Empregados Estudantes	32
53ª) Faltas e Horas Abonadas	32
54ª) Negociações Coletivas de Turnos	33
55ª) Férias	33
56ª) Incidência sobre Férias e Décimo Terceiro Salário	34
57ª) Licença para Empregada Adotante	35
58ª) Água Potável	35
59ª) Prevenção de Acidentes com Máquinas e Equipamentos	35
60ª) EPIs, Uniformes e Absorventes Higiênicos	35
61ª) Medidas de Proteção ao Trabalho	36
62ª) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Semana Interna de Prevenção de Acidentes	37
63ª) Exames Médicos	38
64ª) Atestados Médicos e Odontológicos	38
65ª) Pessoas com Deficiência	39
66ª) Atendimento de Primeiros Socorros	39
67ª) Meio Ambiente	39
68ª) Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente	40
69ª) Comunicação de Acidentes de Trabalho	40
70ª) Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho	40
71ª) Reajustamentos Salariais (Dirigentes Sindicais, Cipeiros e Empregados com Redução Laboral)	41
72ª) Dirigente Sindical - Abono de Ausências	41
73ª) Fornecimento de Grau de Escolaridade	41
74ª) Fundo Destinado à Inclusão Social, anos 2021/2022 e 2022/2023	42
75ª) Contribuições Associativas Mensais	44
76ª) Quadro de Avisos	44
77ª) Solução de Conflitos – Conciliação Voluntária de Divergências	44
78ª) Normas Legais e Constitucionais	45
79ª) Multa	45
80ª) Cumprimento	45
81ª) Revisão do Prazo de Vigência	45
82ª) Recomendação – Assédio Moral	45
83ª) Grupo de Trabalho	45
84ª) Da Segunda Parte da Categoria	46

Convenção Coletiva de Trabalho

SETOR QUÍMICO – 2021/2023

CLÁUSULA PRIMEIRA (1) – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA (2) – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de material 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 ferti-

lizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e material de escritório, de refino de óleos minerais, de estamperia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividade de origem química e materiais radioativos, com abrangência territorial em Araçariguama/SP, Barueri/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Diadema/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Ilhabela/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Jacaré/SP, Jembeiro/SP, Jandira/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Mairinque/SP, Mauá/SP, Osasco/SP, Paraibuna/SP, Paulínia/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santa Branca/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/

SP, São José dos Campos/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, Sumaré/SP, Taboão da Serra/SP, Taubaté/SP, Tremembé/SP, Ubatuba/SP, Valinhos/SP, Vargem Grande Paulista/SP e Várzea Paulista/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA (3)

– SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:

de 1º/11/2018 a 31/10/2019

Em 01.11.2021, o salário normativo será de R\$ 1.857,37 (Um mil, oitocentos e cinquenta e trinta e sete reais e dez centavos), por mês, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e de R\$ 1.905,24 (Um mil, novecentos e cinco reais e vinte e quatro centavos), 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 01.10.2021.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida na presente Convenção.

Em 1º de novembro de 2022 os mencionados Salários Normativos, serão corrigidos pela aplicação do INPC integral acumulado no

período de 01.11.2021 a 31.10.2022.

Na ocasião as partes emitirão circular conjunta com os novos valores.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA (4)

– AUMENTO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:

de 1º/11/2020 a 31/10/2021

I-Sobre os salários de 01/11/19, será aplicado, em 01/11/2020, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$ 9.000,00 (nove mil reais), o percentual único e negociado de 11,08% (onze vírgula zero oito por cento), correspondente ao período de 01/11/20, inclusive, a 31/10/21, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 9.000,00 (nove mil reais), será acrescido o valor fixo de R\$ 997,20 (novecentos e noventa e sete reais e vinte centavos).

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 01.11.2020, inclusive, e até 31.10.2021, inclusi-

ve, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/20), 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 (01/11/19), serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, até a parcela de R\$ 9.000,00 (nove mil 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:	PARA SALÁRIOS ATÉ R\$ 9.000,00 (INCLUSIVE)	PARA SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 9.000,00
NOVEMBRO/20	11,08%	R\$ 997,20
DEZEMBRO/20	10,11%	R\$ 909,90
JANEIRO/21	9,15%	R\$ 823,50
FEVEREIRO/21	8,20%	R\$ 738,00
MARÇO/21	7,26%	R\$ 653,40
ABRIL/21	6,32%	R\$ 568,80
MAIO/21	5,39%	R\$ 485,10
JUNHO/21	4,48%	R\$ 403,20
JULHO/21	3,56%	R\$ 320,40
AGOSTO/21	2,66%	R\$ 239,40
SETEMBRO/21	1,77%	R\$ 159,30
OUTUBRO/21	0,88%	R\$ 79,20

Em 1º de novembro de 2022 os salários de que tratam esta cláusula, serão reajustados pela aplicação do INPC integral acumulado no período de 01.11.2021 a 31.10.22, obedecendo diretrizes análogas ali estabelecidas, devendo o teto de R\$ 9.000,00 também ser corrigido pelo mesmo critério. Para os salários superiores ao teto, será acrescida parcela em reais (R\$997,20) corrigida de forma idêntica.

Na ocasião as partes emitirão circular conjunta com os novos valores e respectiva tabela de proporcionalidade.

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 à 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 ao empregado aprendiz o pagamento da faixa II do Piso Salarial Estadual/SP (dividido por 220 horas), proporcional à jornada de trabalho correspondente às horas previstas no contrato de aprendizagem, firmado com a empresa.

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, ministrados pelo Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), 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, inclusi-

ve no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

E) As condições e os prazos de inscrição 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 (Consolidação das Leis do Trabalho), alterado pela Lei 11.788/2008, o contrato por prazo determinado transformar-se-á, automaticamente, em 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 FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), 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 pelo 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 5 (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 por meio de sistema eletrônico aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

Para os empregados que recebem remuneração por hora, serão especificadas as 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 se-

rão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nessa 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 (trinta) 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: de 1º/11/2020 a 31/10/2021

Considerando o crescimento do índice de qualidade do setor, comparados os mesmos períodos 2020 e 2021, fica estipulado relativamente ao ano de 2021 quanto a 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 16/12/2021, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas

implantações por empresas;

b) O pagamento da PLR corresponderá ao valor de 1.080,00 (Um mil e oitenta reais, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e R\$ 1.200,00 (Um mil e duzentos reais), para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados;

c) A título de contribuição negocial da PLR desconto de 5% (cinco por cento), sendo que do valor total recolhido, 70% (setenta por cento) é para o sindicato profissional e 30% (trinta por cento) para a Federação profissional (que destinará 50% do valor recebido para a Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNRQ-CUT) e Central Sindical)

d) O repasse do desconto a título de contribuição negocial será realizado em até 05 dias após o pagamento da PLR, se a mesma for efetuada em parcela única ou alternativamente, se parcelada, em até 05 dias após o pagamento da segunda parcela, através de depósito bancário ou boleto compartilhado.

e) A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS poderá ser paga em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 30/06/2022 e a segunda até 30/10/2022 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/08/2022;

f) Para o período de 01.01.2022 a 31.12.2022 os valores acima serão

corrigidos pela aplicação do INPC integral acumulado no período de 01.11.2021 a 31.10.2022, se aplicando todas as demais regras da presente cláusula, com atualização de datas e valores.

Na ocasião as partes emitirão circular conjunta com os novos valores.

g) Deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2021 a 31/12/2021;

h) 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. Com relação aos afastamentos por suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário, em decorrência da Medida Provisória 1.045/2021, no período de apuração da PLR, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento;

i) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2021 a 31/12/2021, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

j) Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação

de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato e a Federação, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do sindicato e Federação ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato e Federação acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Auxílio-transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA (16)

– VALE-TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/9/1987, 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 de o empregado ser convocado para trabalhar nos DSRs (descansos semanais remunerados), 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 TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL 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 1 (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 valores 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 even-

tual 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 (Instituto Nacional do Seguro Social), 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, essa 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 à Previdência So-

cial estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso de o seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

C) Deverão ser observados os parâmetros da cláusula denominada Fundo Destinado à Inclusão Social desta Convenção.

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 3 (três) dias úteis, o valor correspondente a 4 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

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

Deverão ser observados os parâmetros da cláusula denominada Fundo Destinado à Inclusão Social desta Convenção.

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 3/9/1986, 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 à entidade credenciada ou à 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 24 (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 dete-

nam 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 à 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 efetiva 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 de o 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 com-

provado, 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, número do CPF e do 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 (Carteira de Trabalho e Previdência Social), concomitante e correspondente à nova função ou ao novo 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 processos seletivos, a empresa dará pre-

ferência 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 à gestante e doença profissional.

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

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, preferam 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 com 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 trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.

A homologação das verbas res-

cisórias trabalhistas deverá ser realizada neste mesmo prazo supra-mencionado, salvo impossibilidade devidamente justificada perante ou pela entidade homologadora.

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 se der 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 empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Simples (Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte), com cópia para o Sindicato.

E) As entidades sindicais fornecerão às empresas, mediante protocolo, quando por elas solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade,

para fins de homologação.

F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS8.030, a cópia do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

G) 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 contrarrecibo, 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 prévio, o mesmo lhe será indenizado.

D) O aviso prévio de que trata a Lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o 2º parágrafo do art. 487 da CLT, limitado o aviso a 30 dias.

E) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos a critério do empregado.

F) Para fins de aplicação do trintídio da Lei nº 7.238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela Lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.

G) Aos empregados dispensados sem justa causa que na data da dispensa contarem com mais de 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, con-

comitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 1 (um) salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

1) quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12.506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional a até 90 dias;

2) na hipótese de o aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12.506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial.

3) 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, sendo que no caso de Pedido de Demissão poderá descontar os dias não 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 ho-

ras diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

4) no aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 5 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

5) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação até 3 (três) dias antes da mesma.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA (28) – TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar 1 (um) 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 VIGÉSIMA NONA (29) – 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 de o 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 (30) – 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.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA (31) – MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança do 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.

Aos 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 SEGUNDA (32) – 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 adquirirem melhor qualificação.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA (33) – 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, naciona-

lidade, 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 QUARTA (34) – GESTANTES E LACTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez 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 60 (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 ambiente e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, do médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas lactantes ambiente e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, do médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, até que a criança complete 6 (seis) meses de idade. A critério médico, quando a saúde da criança exigir, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

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 QUINTA (35) – 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 (noventa) dias após a baixa ou o 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 apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA (36) – EMPREGADOS EM VIAS DE

APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 8 (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, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 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 SÉTIMA (37) – ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito à 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 TRIGÉSIMA OITAVA (38) – UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO

Os benefícios previstos na presente Convenção, concedidos aos dependentes legais do(a) empregado(a), serão extensivos ao(à) 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 TRIGÉSIMA NONA (39) – 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 (40) – 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 PRIMEIRA (41) – CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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/aos

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 por meio de relatório médico e pelo período necessário apontado no mencionado relatório, limitado a 90 (noventa) 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 nexos causal com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA (42) – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

a) máximo de 3 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

b) máximo de 8 (oito) 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 (trinta) dias em se tratando de empregados; e

2) 30 (trinta) dias em se tratando de empregados desligados há menos de

5 (cinco) anos;

3) 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA (43) – MATERIAL ESCOLAR

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

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 6 (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 por cartão de crédito, a critério do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA (44) – 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 QUINTA (45) – AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA

Deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, a última ata da reunião da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA (46) – 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 25/2/2011).

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA (47) – COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de

dias úteis intercalados entre domingos 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-feira a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA (48) – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas abrangidas pelo presente instrumento e que desejarem adotar o Programa de Compensação de Jornada, com fulcro no parágrafo segundo do artigo 59 e no Inciso II do artigo 611-A, ambos da CLT, não abrangendo a hipótese prevista nos parágrafos 5º e 6º, do artigo 59 da CLT, deverão observar as regras mínimas a seguir.

A empresa deverá comunicar seu desejo ao Sindicato represen-

tativo da categoria em sua base de atuação, que, por sua vez, analisará a necessidade de negociação de pontos específicos e, ao final, realizará a assembleia para deliberação dos empregados envolvidos.

O comunicado retromencionado deverá conter no mínimo o período de vigência do programa e os setores abrangidos.

Não estão abrangidos pela presente cláusula os empregados que trabalham em regime de turnos, sejam eles ininterruptos de revezamento ou fixos, para os quais, se houver interesse da empresa, deverá ser negociado Acordo Coletivo específico, diretamente com o Sindicato representativo da categoria em sua base de atuação.

Para que a empresa possa adotar o Programa de Compensação de Jornada, objeto da presente cláusula, é condição essencial que esteja adimplente com todas as obrigações da presente Convenção, quer seja em relação aos seus empregados, quer seja em relação às entidades das categorias profissional e econômica, sob pena de nulidade do mesmo.

As horas-crédito, até o limite de 2 (duas) horas diárias, serão registradas e acumuladas em controle de ponto para o fim de compensação posterior, mediante a equivalente folga remunerada, portanto,

sem os adicionais de horas extras previstos na legislação ou na presente Convenção Coletiva de Trabalho, na relação de uma hora trabalhada para uma hora de descanso.

O saldo de horas, a crédito ou a débito, será administrado pela EMPRESA por meio de um controle individual, sendo comunicado trimestralmente ao EMPREGADO, contrarrecibo.

Sempre que o saldo de horas-crédito acumular 70 (setenta) horas, as demais horas trabalhadas serão remuneradas, com os respectivos adicionais de horas extras, previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, até que a correspondente folga permita novo acúmulo, sempre limitado a 70 (setenta) horas.

As horas trabalhadas aos domingos e feriados não poderão ser objeto de compensação, devendo ser remuneradas com os acréscimos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Sempre que houver necessidade de flexibilização (débito ou crédito) da jornada, o EMPREGADO será comunicado com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. O EMPREGADO, também no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, poderá solicitar à sua chefia imediata folga a ser debitada no Programa de Compensação de

Jornada.

O gozo das folgas remuneradas decorrentes das horas-crédito acumuladas deverá ocorrer no prazo de até 12 (doze) meses, a contar da data da aprovação da assembleia convocada na forma dessa cláusula.

Caso o EMPREGADO necessite folgar e não tenha saldo em horas para tanto, poderá fazê-lo mediante autorização da EMPRESA, debitando-se o Programa de Compensação de Jornada.

As horas-crédito acumuladas e não gozadas no período de até 12 (doze) meses, a contar da data da aprovação da assembleia, serão pagas em folha de pagamento, no mês subsequente, com os respectivos adicionais de horas extras e reflexos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.

As faltas e os atrasos injustificados serão considerados como ocorrências administrativas e disciplinares e como tal serão tratadas, não sendo, portanto, computados automaticamente no Programa de Compensação de Jornada.

A empresa poderá, a seu critério, por solicitação do empregado, debitar no Programa de Compensação de Jornada as horas relativas a faltas e atrasos injustificados e não previstas em lei ou na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Na hipótese de rescisão contra-

tual:

- por iniciativa da empresa – se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho; se o saldo for devedor, será absorvido pela empresa;
- por iniciativa do empregado – se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho; se o saldo for devedor, será descontado do empregado, até o limite de 50 (cinquenta) horas;
- por justa causa – se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho; se o saldo for devedor, será descontado do empregado.

De acordo com o disposto no artigo 620 da CLT, as condições previstas em Acordo Coletivo de Trabalho prevalecem sobre as estipuladas na presente cláusula.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA (49) – MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade de o empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, po-

derá 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 tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 (trinta) 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 (50) – 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 (cinco) ou 6 (seis) dias, respectivamente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMERIA (51) – INCIDÊNCIA NOS DSR'S (DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS)

Para os empregados que recebam 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 SEGUNDA (52) – 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 (Exame Nacional do Ensino Médio), 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 as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e

oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA (53) – FALTAS E HORAS ABONADAS

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

a) até 3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge; companheiro(a); irmãos(ãs); ascendente, entendendo os pais e avós; descendente, entendendo filhos(as) e netos(as);

b) até 3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;

c) até 3 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

d) até 1 (um) dia, por internação, e 1 (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) 1 (um) dia útil para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/Pasep (Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público), desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário

localizado nas dependências da empresa;

f) 1 (um) dia útil para alistamento militar;

g) 1 (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 5 (cinco) dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou da adoção;

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

k) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 4 (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 (Carteira de Trabalho e Previdência Social) 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 QUARTA (54) – 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 QUINTA (55) – 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 sá-

bados, 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 (trinta) 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 (quinze) dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 1 (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 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos,

uma seção completa.

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

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 1º/1, serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 1 (um) ou 2 (dois) 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 SEXTA (56) – 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 (doze) meses, atualizados mediante aplicação dos corres-

pondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de emprego 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 SÉTIMA (57) – 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 às suas expensas uma licença adicional de 60 (sessenta) dias;
- quando da adoção na faixa etária de 25 (vinte e cinco) a 48 (quarenta e oito) meses, as empresas concederão às suas expensas uma licença adicional de 30 (trinta) dias;
- quando da adoção na faixa etária de 49 (quarenta e nove) a 96 (noventa e seis) meses, as empresas concederão às suas expensas uma licença adicional de 15 (quinze) dias.

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA (58) – ÁGUA POTÁVEL

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

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA (59) – 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 (60) – EPIs, 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 NR 6 (Norma Regulamentadora 6), 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 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 os efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da NR 26 (Norma Regulamentadora 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 PRIMEIRA (61) – 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 à 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 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 SEGUNDA (62) – 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 (sessenta) 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 do 20º ao 6º dia antecedentes à 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 (cinco) 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 (dez) dias após a realização 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 frequentar 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, limitado este ao número previsto no quadro nº 1 da NR 5, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que, na programação da Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), sejam incluídos aspectos relativos à nanotecnologia, ergonomia, prevenção das DSTs (doenças sexualmente transmissíveis) 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

TERCEIRA (63) – 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 (cinco) dias, após o último dia trabalhado, o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional). Quando o aviso prévio for trabalhado, o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA

QUARTA (64) – ATESTADOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações/justificativas médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPS-3.291, de 20/2/1984.

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 ser-

viços 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 QUINTA (65) – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Não obstante a obrigação legal (Lei 7.853, de 24/10/1989 e Decreto nº 5.296, de 2/12/2004) 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 elaborar 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 SEXTA (66) – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, 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 à prestação de primeiros-socorros.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA (67) – MEIO AMBIENTE

Recomenda-se que a empresa considere a inclusão na programação da Sipat de uma informação adequada sobre ações ou progra-

mas 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 OITAVA (68) – 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 SEXAGÉSIMA NONA (69) – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer aciden-

te 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 todas 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 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 (70) – 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 PRIMEIRA (71) – 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 SEGUNDA (72) – 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 (vinte e cinco) 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 (cinquenta) ausências, sendo limitada à 25 (vinte e cinco) ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total

será de 75 (setenta e cinco) ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 25 (vinte e cinco) ausências para cada dirigente.

§ 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 25 (vinte e cinco) 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 (setenta e cinco) ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

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

Considera-se “ano”, o período compreendido entre 01.11.2019 a 31.10.2020 e 01.11.2020 a 31.10.2021.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA (73) – 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.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA
QUINTA (74) – FUNDO
DESTINADO A INCLUSÃO SOCIAL
ANO 2021/2022 E 2022/2023**

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e auxílio funeral, 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, na conformidade com o estabelecido no artigo 513, “e” da CLT, às empresas abrangidas pela presente a 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 do Termo Aditivo, bem como para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo, da seguinte forma:

3,0% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 526,83 (quinhentos e

vinte e seis reais e oitenta e três centavos), por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo, recolhidos até 24/11/2021.

3,0% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 526,83 (quinhentos e vinte e seis reais e oitenta e três centavos), por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo, recolhidos até 20/12/2021.

2,0% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 351,22 (trezentos e cinquenta e um reais e vinte e dois centavos), por trabalhador beneficiado, sendo 1,0% em favor do sindicato representativo dos trabalhadores (teto de R\$ 175,61) e 1,0% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo (teto de R\$ 175,61), recolhidos até 25/02/2022, 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:

2,0% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 351,22 (trezentos e cinquenta e um reais e vinte e dois centavos), por trabalhador beneficiado, recolhidos até 31/03/2022.

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados ex-

istentes 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, observado o respectivo estatuto social de cada entidade.

§ 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.

§ 3º- Obrigam-se as entidades sindicais profissionais signatárias da presente Convenção, com o acompanhamento da Federação dos trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo - Fetquim, também signatária, a contratação da seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por essa Convenção, nas seguintes condições e coberturas:

a - Morte: R\$ 7.000,00

b - Invalidez Permanente Total por Acidente R\$ 7.000,00

c - Invalidez Permanente Parcial por Acidente Até R\$ 7.000,00

d - Invalidez Permanente Funcional por Doença R\$ 7.000,00

e - Auxílio Funeral (antecipação dedutível do item a) R\$ 3.500,00

O valor referente ao Auxílio Funeral será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, contra apresentação do atestado de óbito, e será abatido pela seguradora quando do pagamento do item (a), ou seja, a soma final do benefício dos itens (a) e (e), será de R\$ 7.000,00.

§ 4º. A empresa contratada pelas entidades sindicais profissionais signatárias para prestar serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP, e fornecer a todas as empresas abrangidas pelo seguro um "Certificado de Seguro" mencionando as coberturas e capitais segurados.

§ 5º. O seguro ora previsto deverá beneficiar todos os TRABALHADORES representados pelos sindicatos e Federação signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro de vigência do presente instrumento.

§ 6º. As empresas ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade das entidades sindicais em substituição as cláusulas denominadas **INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXILIO FUNERAL**, sendo o pagamento limitado ao contido no § 3º desta cláusula.

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.

Ano 2022/2023

Em 01/11/2022 os valores de que tratam esta cláusula, serão reajustados pela aplicação do INPC integral acumulado no período de 01.11.2021 a 31.10.2022, obedecendo a diretrizes análogas ali estabelecidas e as datas serão atualizadas. Na ocasião as partes emitirão circular conjunta com os novos valores e datas.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA (75) – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 (três) 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% (um por cento) 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 (quinze) 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA (76) – 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 SÉTIMA (77) – SOLUÇÃO DE CONFLITOS – CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

Fica instalada a comissão paritária para SOLUÇÃO DE CONFLITOS/CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS, que terá como objetivo conciliar as divergências oriundas, exclusivamente, do instrumento coletivo.

A Comissão Paritária será forma-

da por membros indicados pelas entidades Federativas Profissionais e pela CEAG-10.

No prazo de 90 (noventa) dias da vigência da presente Convenção, as partes elaborarão o regulamento para o funcionamento da comissão, que fará parte integrante deste instrumento.

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 pena-

lidade 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.

CLÁUSULA OCTOGÉSIMA 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 09 (nove) integrantes, sendo 3 (três) representantes 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, se reunirão ao longo da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e propor alternativas em relação às pautas das categorias econômica e profissional apresentadas por

ocasião da negociação, data base 2021-2023, considerando também os 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.

Disposições Gerais **Aplicação do Instrumento** **Coletivo**

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 material plásticos,

produtos químicos, farmacêuticos, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de tocador, 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 material 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.

Departamento Jurídico

O Sindicato tem uma equipe de advogados trabalhistas a serviço da categoria



Horários do Plantão Jurídico

ÁREA TRABALHISTA

QUARTAS-FEIRAS

das 14h às 17h

**Informações sobre
andamento de processos**

Quartas-feiras – das 14h às 17h

3209.3811 – Opção 1



**ADICIONE
O NOSSO
NÚMERO DE
WHATSAPP**

(11) 9.9306-2746

e receba as novidades do seu Sindicato!



SIGA NOSSAS REDES  @quimicosp  @sindicatoquimicosp