



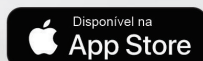
**CONVENÇÃO COLETIVA**  
**QUÍMICOS 2025 | 2027**

# 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](http://www.quimicosp.org.br)

# Convenção Coletiva

## dos Trabalhadores do Ramo Químico 2025/2027

**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

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

---

### SUBSEDES

**Lapa**

**São Miguel**

**Embu das Artes**

---

### Diretoria • Gestão 2023/2027

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, Hêlvio 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, Lutemburgue 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 e Walmir de Moraes

---

Presidente: **Hélio Rodrigues**

Secretaria de Tecnologia da Comunicação: **Édson Luiz Passoni**

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) Salário de Admissão .....	9
7ª) Salário de Substituição .....	9
8ª) Data de Pagamento .....	9
9ª) Salário de Aprendizês .....	10
10ª) Descontos em Folha de Pagamento .....	10
11ª) Demonstrativo de Pagamento .....	11
12ª) Horas Extraordinárias .....	11
13ª) Adicional Noturno.....	12
14ª) Participação nos Lucros ou Resultados .....	12
15ª) Cesta Básica ou Vale Alimentação .....	14
16ª) Vale Transporte .....	15
17ª) Complementação do Auxílio-Doença, Acidente de Trabalho, Doença Profissional e do 13º .....	16
18ª) Indenização por Morte ou Invalidez Parcial ou Permanente para Trabalho .....	17
19ª) Auxílio Funeral.....	17
20ª) Auxílio Creche .....	17
21ª) Auxílio por Filhos com Deficiência.....	18
22ª) Promoção e Processos Seletivos.....	19
23ª) Contrato de Experiência .....	20
24ª) Critérios de Dispensa .....	20
25ª) Garantias Salariais nas Rescisões Contratuais .....	20
26ª) Indenização de Seguro-Desemprego .....	21
27ª) Aviso Prévio .....	21
28ª) Teste Admissional .....	22
29ª) Carta de Referência .....	22
30ª) Carta Aviso de Dispensa ou Suspensão .....	23
31ª) Mudança de Município .....	23
32ª) Processo de Automação e Informatização.....	23
33ª) Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência .....	23
34ª) Trabalho Igual, Salário Igual .....	24
35ª) Gestantes e Lactantes .....	24
36ª) Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar .....	25
37ª) Empregados em Vias de Aposentadoria .....	26
38ª) Aborto Legal .....	26
39ª) União Estável de Pessoas do Mesmo Sexo .....	26
40ª) Alimentação, Transporte e Ferramentas .....	27
41ª) Anotações nas Carteira de Trabalho e Previdência Social .....	27
42ª) Convênios Médicos e Odontológicos .....	27
43ª) Preenchimento de Formulários Para Previdência Social .....	28
44ª) Material Escolar .....	29
45ª) Convênio com Farmácias e Óticas .....	29

46ª) Afixação Obrigatória .....	29
47ª) Jornada de Trabalho .....	29
48ª) Compensação de Dias ou Horas .....	30
49ª) Compensação de Jornada .....	30
50ª) Marcação de Ponto e Horário de Refeições .....	32
51ª) Descanso Semanal Remunerado .....	32
52ª) Incidência nos Descansos Semanais Remunerados (DSR's) .....	33
53ª) Empregados Estudantes .....	33
54ª) Faltas e Horas Abonadas .....	33
55ª) Negociações Coletivas de Turno .....	34
56ª) Férias .....	34
57ª) Incidência sobre Férias e Décimo Terceiro Salário .....	35
58ª) Licença para Empregada Adotante .....	35
59ª) Água Potável .....	36
60ª) Prevenção de Acidentes com Máquinas e Equipamentos .....	36
61ª) EPI, Uniformes e Absorventes Higiênicos .....	36
62ª) Medidas de Proteção ao Trabalho .....	37
63ª) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA .....	37
64ª) Exames Médicos .....	39
65ª) Atestados Médicos e Odontológicos .....	39
66ª) Pessoas com Deficiência .....	40
67ª) Atendimento de Primeiros Socorros .....	40
68ª) Meio Ambiente .....	40
69ª) Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente .....	40
70ª) Comunicação de Acidentes de Trabalho .....	41
71ª) Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho .....	41
72ª) Sindicalização Interna nas Empresas .....	41
73ª) Reajustes Salariais (Dirigentes Sindicais, Cipeiros e Empregados com Redução da Capacidade Laboral ....	42
74ª) Dirigente Sindical - Abono de Ausências .....	42
75ª) Fundo Destinado a Inclusão Social Ano 2025/2026 e 2026/2027 .....	43
76ª) Contribuições Associativas Mensais .....	48
77ª) Quadro de Avisos .....	48
78ª) Solução de Conflitos - Conciliação Voluntária de Divergências .....	48
79ª) Normas Legais e Constitucionais .....	49
80ª) Do Caráter Normativo da Convenção Coletiva de Trabalho .....	49
81ª) Multa .....	49
82ª) Cumprimento .....	49
83ª) Revisão do Prazo de Vigência .....	50
84ª) Recomendação - Assédio Moral .....	50
85ª) Grupo de Trabalho .....	50
86ª) Da Segunda Parte da Categoria .....	51
87ª) Assinatura Digital ou Eletrônica .....	51



# Convenção Coletiva de Trabalho

## SETOR QUÍMICO – 2025/2027

### **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 2025 a 31 de outubro de 2027 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 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 atividade de origem química e materiais radioativos, com abrangência territorial em Araçatuba/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, Hortolândia/SP, Ilhabela/SP, Itapeceira da Serra/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itupeva/SP, Jacareí/SP, Jambuí/SP, Jandira/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Mairinque/SP, Mauá/SP, Monte Mor/SP, Osasco/SP, Parabuna/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 Caetano do Sul/SP, São José dos Campos/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, Sumaré/SP, Tabapuã/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:**

**01/11/2025 a 31/10/2026**

Em 01.11.2025 o salário normativo será de R\$ 2.295,81 (Dois mil, duzentos e noventa e cinco reais e oitenta e um centavos), por mês, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e de R\$ 2.354,98 (Dois mil, trezentos e cinquenta e quatro reais e noventa e oito 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 01.10.2025.

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

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA(4)**

##### **- AUMENTO SALARIAL**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:**

**01/11/2025 a 31/10/2026**

Sobre os salários de 01/11/24, será aplicado, em 01/11/2025, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$11.124,44 (onze mil, cento e vinte e quatro reais e quarenta e quatro centavos), o percentual único e negociado de 5,01% (cinco virgula zero um por cento), correspondente ao INPC acumulado no período de 01/11/24, inclusive, a 31/10/25, inclusive, acrescidos de forma cumulativa, de 0,5% de aumento real.

b) Para os salários nominais superiores a R\$11.124,44 (onze mil, cento e vinte e quatro reais e quarenta e quatro centavos), será acrescido o valor fixo de R\$ 557,33 (quinhentos e cinquenta e sete reais e trinta e três 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 01.11.2024, inclusive, e até 31.10.2025, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, tér-

mino de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

### III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/24), 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 consti-

tuídas após a data-base (01/11/24), serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, até a parcela de R\$11.124,44 (onze mil, cento e vinte e quatro reais e quarenta e quatro centavos), 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\$ 11.124,44 (INCLUSIVE)	PARA SALÁRIOS ACIMA DE R\$ R\$ 11.124,44
<b>nov/24</b>	5,01%	R\$ 557,33
<b>dez/24</b>	4,58%	R\$ 509,50
<b>jan/25</b>	4,16%	R\$ 462,78
<b>fev/25</b>	3,73%	R\$ 414,94
<b>mar/25</b>	3,31%	R\$ 368,22
<b>abr/25</b>	2,89%	R\$ 321,50
<b>mai/25</b>	2,47%	R\$ 274,77
<b>jun/25</b>	2,06%	R\$ 229,16
<b>jul/25</b>	1,64%	R\$ 182,44
<b>ago/25</b>	1,23%	R\$ 136,83
<b>set/25</b>	0,82%	R\$ 91,22
<b>out/25</b>	0,41%	R\$ 45,61



**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)****- 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 SÉTIMA (7)****- SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

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

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

**CLÁUSULA OITAVA (8)****- 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 NONA (9) - SALÁRIO DE APRENDIZES**

A) Será assegurado ao empregado aprendiz o pagamento do Piso Salarial Estadual/SP (dividido por 220 horas), proporcional a 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 garanta a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas.

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das em-

presas e por estas ministrados aos seus empregados.

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

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

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

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA (10) - 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 PRIMEIRA (11) - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

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

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência e o histórico

por 05 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa as empresas de manterem em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos.

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

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas às horas normais trabalhadas.

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA (12) - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 70% sobre

o valor da hora normal.

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

- 1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- 2) horas trabalhadas; e
- 3) 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

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

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

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA (13) - 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 reve-

zamento, 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 QUARTA (14) - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:**

**01/11/2025 a 31/10/2026**

Considerando o crescimento do índice de qualidade do setor, comparados os mesmos períodos 2024 e 2025, fica estipulado relativamente ao ano de 2025 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 16/12/2025, 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 **R\$ 1.334,94 (Um mil trezentos e trinta e quatro reais e noventa e quatro centavos.)**, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e **R\$ 1.483,27 (Um mil, quatrocentos e oitenta e três reais e vinte e sete centavos.)**, 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 30/04/2026** e a segunda **até 31/08/2026** ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, **até 30/06/2026**;

f) Deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2025 a 31/12/2025;

g) 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;

h) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2025 a 31/12/2025, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

i) **Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato e a Federa-**

**ção, 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 Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA (15) - CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:**

**01/11/2025 a 31/10/2026**

As Empresas concederão para todos os seus empregados, com contrato de trabalho ativo, que recebem o salário nominal de até R\$ 5.887,44 por mês, o benefício vale-alimentação ou cesta básica, delimitado ao valor de R\$ 200,00 (duzentos reais).

**Parágrafo primeiro:** Os valores já pagos pelas Empresas, como benefício vale-alimentação ou cesta básica, previstos em seus próprios regulamentos e diretrizes internas, deverão ser corrigidos e complementados até o valor fixado no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo segundo:** De comum

acordo com o empregado, as Empresas poderão substituir o valor da cesta básica ou vale-alimentação pelo benefício equivalente ao do vale-refeição, sem prejuízo aos valores eventualmente já pagos a esse título.

A substituição da cesta básica ou do vale-alimentação pelo vale-refeição somente poderá ocorrer se houver concordância expressa do empregado, e desde que não haja qualquer redução de valor ou prejuízo na utilização do benefício.

Em caso de substituição, o valor deverá garantir as mesmas condições de alimentação e poder de compra anteriormente assegurados ao trabalhador, não podendo nunca ser inferior a R\$ 200,00.

A manifestação de concordância deverá ser feita por escrito, ficando uma via sob a posse do empregado.

**Parágrafo terceiro:** O benefício, ora ajustado, será concedido mensalmente, sempre até o quinto dia do mês subsequente ao vencido e deverá ser feito através de Cartão ou de fornecimento de Cesta Básica.

**Parágrafo quarto:** Com relação à natureza jurídica da parcela do benefício vale-alimentação ou cesta básica concedida pelas Empresas, por não ser fornecida em decorrência direta do contrato de trabalho, mas sim instituída mediante negociação coletiva entre as partes, não estabelece qualquer forma retributiva, não tem caráter salarial, tampouco configura-se como salário-utilidade ou “in natura”,



sendo assim, não integra o salário do empregado para nenhum efeito legal, possuindo natureza indenizatória.

**Parágrafo quinto:** Ficam ressalvadas condições mais favoráveis, eventualmente praticadas pelas empresas, garantindo-se o valor líquido de 200,00 (duzentos reais)., conforme definido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo sexto:** O benefício previsto nesta cláusula não será devido aos empregados contratados como aprendizes, cujas condições contratuais são regidas por legislação específica, nem àqueles com contrato de trabalho suspenso. Por outro lado, será mantido aos empregados com contrato de trabalho interrompido, tais como: em gozo de férias, em licença-maternidade, ou afastados por acidente de trabalho ou por auxílio-doença durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento. Quando o benefício for concedido por meio de cesta básica física, sua proporcionalidade será calculada com base no mesmo critério utilizado para o pagamento do 13º salário, considerando-se como mês completo o período de trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### **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

30/09/1987, 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.

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

As Empresas que fornecem aos seus Empregados o benefício do vale transporte, estritamente para o custeio do deslocamento da residência do empregado ao trabalho e vice-versa, segundo os limites determinados por Lei, ao seu critério, por força do Artigo 7º , XXVI, da Constituição Federal, poderão efetuar o pagamento do valor do vale transporte, por meio da folha de pagamento ou em dinheiro até o dia do pagamento mensal do salário, limitado ao valor corresponde ao custo total que seria dispendido com transporte público, por sua vez, não

tendo natureza salarial, consoante decisão do STF, consoante decisão do STF – RE nº478.41

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA (17) - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍ- LIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRAB., DOENÇA PROF. E DO 13º**

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16o (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330o (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

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

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

D) Respeitados os limites acima, es-

tão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

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

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

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em 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 eventual compensação feita na forma aludida.

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

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados,

pelas empresas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

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

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

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

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

No caso de falecimento de em-

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

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

**Deverão ser observados os parâmetros da cláusula denominada Fundo Destinado a 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 despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas:

a) as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período

do de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

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

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

d) o reembolso beneficiará aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa. Nos casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho fica mantido o direito ao recebimento do reembolso;

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

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

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

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

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

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA (21)- AUXÍLIO POR FILHOS COM DEFICIÊNCIAS**

A) As empresas reembolsarão, de forma retroativa em até 6 (seis) meses da obtenção do direito, desde que solicitado, limitado a data de admissão, aos seus empregados,

mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho(s) com deficiência, assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

B) No caso do filho com deficiência não estar abrangido na letra “A” supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até 50% do salário normativo vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado à entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto no item “B” da cláusula denominada Auxílio Creche desta convenção, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

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

D) Esta cláusula não se aplica às em-

presas que possuam condições mais favoráveis.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

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

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

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

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

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

E) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao

sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

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

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

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

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

### **Desligamento/Demissão**

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

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

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

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

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

B) Superadas as razões determinantes

da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

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

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

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.

b) As verbas rescisórias trabalhistas deverão ser quitadas neste mesmo prazo supramencionado, salvo impossibilidade devidamente justificada.

c) 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 empregado, se a quitação não ocorrer antes deste fato.

d) 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 não comparecimento do empregado.

e) As empresas fornecerão, se neces-



sário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - "SIMPLES", com cópia para o sindicato.

f) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário e a cópia do ASO, por ocasião da quitação do termo do contrato de trabalho.

g) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei, observado o artigo 500 da CLT.

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

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

#### **Aviso Prévio**

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

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclare-

cendo 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 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 à 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 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na

mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 01 (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 do 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.

H) 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 horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

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

J) 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 ADMISSINAL**

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

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

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

#### **CLÁUSULA 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 for-

necido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA (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 de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

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

### **Adaptação de função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

### **Assédio Sexual**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA (33) - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA**

#### **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NOS AMBIENTES DE TRABALHO E DOMÉSTICO**

Como forma de propiciar um ambiente laboral sadio e que possibilite a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho,

as empresas procurarão estabelecer campanhas periódicas de sensibilização sobre temas relacionados à violência, incluindo a violência doméstica, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Para as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA”), recomenda-se também que incluam temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, inclusive a doméstica, nas atividades da CIPA.

**Parágrafo segundo.** As empresas procurarão fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, bem como buscarão estabelecer mecanismos que garantam o anonimato da pessoa denunciante.

**Parágrafo terceiro.** Caso a violência doméstica resulte na necessidade de cuidados médicos da Empregada ou outros encaminhamentos que necessitem de ausência ao trabalho, a Empresa abonará os respectivos dias/período de afastamento mediante a apresentação do respectivo atestado médico/boletim de ocorrência.

## Igualdade de Oportunidades

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA (34) - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente.

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

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA (35) - GESTANTES E LACTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de dispensa por justa causa,

pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 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, por 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, por médico **fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, até que a criança complete 6 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 SEXTA (36) - 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 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.

ração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA (37)- EMPREGADOS EM VIAS DE APO- SENTADORIA**

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

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

C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à

mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

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

### **Estabilidade Aborto**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA (38) - ABORTO LEGAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA (39) - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO**

Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do (a) empregado (a), serão extensivos ao (a) parceiro (a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo,



devendo a mesma ser comprovada mediante apresentação da escritura pública de declaração de união estável, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA (40) - 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 PRIMEIRA (41) - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado. (IN 15)

Com a instituição da Carteira de Trabalho Digital, por sua vez, as anotações na CTPS serão feitas ele-

tronicamente via e-Social e não em formato físico, assim, o empregador não precisa da CTPS física para realizar qualquer anotação, que poderá ser acompanhada pelo empregado por meio da Internet (acessar o Portal de Serviços do Governo).

Ainda assim, no caso de o empregado necessitar de alguma informação específica de seu contrato de trabalho, por sua vez, a Empresa se compromete a disponibilizar, uma vez por ano, um extrato da CTPS Digital, mediante pedido expresso do empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA (42) - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem

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

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

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento pres-

crito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale transporte diário.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA (43) - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão entregar o formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, observando-se os seguintes prazos:

- 1) 10 (dez) dias, a partir da comunicação do desligamento do empregado, no ato da homologação do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho).
- 2) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados.

3) 45 (quarenta e cinco) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos.

4) 60 (sessenta) dias para os casos de empregados desligados há mais de 05 (cinco) anos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA**

### **QUARTA (44) - MATERIAL ESCOLAR**

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

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

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

Os débitos em folha de pagamento não poderão ultrapassar 30% (trinta por cento) do salário líquido.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA**

### **QUINTA (45) - 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 SEXTA**

### **(46) - AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA**

### **(47) - JORNADA DE TRABALHO**

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

Se a empresa praticar jornada diferente, fica estabelecido os seguintes dispositivos para a apuração do salário hora:

- Para jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas em média, 220 (duzentos e vinte) horas mensais;
- Para jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas em média, 210 (duzentos e dez) horas mensais;
- Para jornada semanal de 40 (quarenta) horas em média, 200 (duzentas) horas mensais;

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

- Para jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas em média, 180 (cento e oitenta) horas mensais.

## Compensação de Jornada

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITA-VA (48) - 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 a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA (49) - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

As empresas, abrangidas pelo presente instrumento, que desejarem adotar 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 representativo 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, retomando, 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 regis-

tradas 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 através de um controle individual, sendo comunicado trimestralmente ao EMPREGADO, contra recibo.

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 em 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, po-

derá 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 à faltas e atrasos injustificados e não previstas em lei ou na presente Con-

venção Coletiva de Trabalho.

**Na hipótese de rescisão contratual:**

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 QUINQUAGÉSIMA (50) - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

Quando não houver necessidade de o Empregado deixar, ao seu critério, o recinto da Empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição,

a Empresa, igualmente ao seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que as Empresas que preencherem os critérios técnicos e legais e que 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 artigo 611–A, Inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho.

**§ único:** No caso de o Empregado precisar de roupas especiais (esterilização) no exercício de suas funções, fica garantido o cumprimento do intervalo legal para refeição, quando necessitar de trocar a vestimenta para se ausentar do local de trabalho.

**Descanso Semanal**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA (51) - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA (52) - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNE- RADOS (DSR'S)**

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

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TER- CEIRA (53) - EMPREGADOS ESTU- DANTES**

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

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA (54) - FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

- a) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a), irmãos (as), ascendente, entendendo os pais e avós, descendente, entendendo filhos (as) e netos (as);
- b) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) até 01 (um) dia, por internação, e 01 (um) dia, por alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a), esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e) por 05 (cinco) dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de

filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;  
 f) até 32 (trinta e duas) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesesseis) anos ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho (a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) com deficiência;  
 g) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;  
 h) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;  
 i) 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 Ininterrupto de Revezamento**

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

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a par-

ticipação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).

### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA**

##### **SEXTA (56) - FÉRIAS**

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

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

C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 (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 01 (um) salário nominal;

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo

com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicado os Sindicatos dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (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 abranjerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 (um) ou 02 (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 SÉTIMA (57) - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS**

## **RIAS 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 correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

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

### **Licença Adoção**

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

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

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as

suas expensas uma licença adicional de 60 (sessenta) dias.

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

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

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

Os direitos previstos nesta cláusula se aplicam também aos casais homoafetivos, em consonância com o previsto na cláusula 19ª desta convenção coletiva.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

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

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

### **Equipamentos de Segurança**

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

Máquinas e equipamentos em

geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

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

### **Equipamentos de Proteção Individual**

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

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

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

B) Antes do efetivo exercício das atri-

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

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

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

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora no 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

**CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**  
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA**

## **(62) - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA** **(63) - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPA**

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 dos 20o ao 6o dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

O processo eleitoral da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, para escolha dos representantes dos empregados poderá ser realizado por votação eletrônica (meio virtual) pelo Empregador, respeitados os requisitos previstos na NR5 e com autenticação segura, com fundamento no dispositivo 5.40 da Norma Regulamentadora (NR) nº 5 e deverá estar previsto no Edital de Convocação. Por sua vez, assegurando-se o sigilo dos votos na votação virtual, assim, o voto eletrônico de cada empregado será válido e produzirá os efeitos legais, bem como cumprirá os requisitos da Lei nº 13.709/18 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

Em caso de realização de eleição por meio virtual, o sindicato deverá ser previamente informado sobre a plataforma que será utilizada, podendo as entidades sindicais se oporem à plataforma indicada, mediante apresentação de justificativas fundamentadas.

Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das elei-

ções, 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 con-



venção para horas extraordinárias.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7o, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados estes ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 (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, sejam incluídos aspectos relativos à nanotecnologia, ergonomia, prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.

### **Exames Médicos**

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

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

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

Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa

fornecerá, no prazo de 5 (cinco) dias, após o último dia trabalhado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Primeiros Socorros**

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

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de 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 a prestação de primeiros socorros.

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

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

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

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

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

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato

ao seu superior hierárquico, a um membro da CIPA e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este último investigar eventuais condições inseguras, sem prejuízo das atribuições da CIPA, previstas na NR 5.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA (70) - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

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

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

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de 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 (Comunicação de Acidente do Trabalho), por ela emitida.

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA (71) - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

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

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA (72) - SINDICALIZAÇÃO INTERNA NAS EMPRESAS**

Considerando o “caput” do artigo 8º da Constituição Federal, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos da categoria profissional, duas vezes por ano, até 2 (dois) dias, locais e meios para esse fim.

**Parágrafo primeiro:** O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da

empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizado e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA (73)- REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO DA CAPACIDADE 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 SEPTAGÉSIMA QUARTA (74)- 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 01.11.2025 a 31.10.2026 e 01.11.2026 a 31.10.2027.**

### **Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA (75) - FUNDO DESTINADO A INCLUSÃO SOCIAL ANO 2025/2026 E 2026/2027**

**Ano 2025/2026**

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, auxílio financeiro no caso de morte e/ou invalidez permanente 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, na AUTORIZAÇÃO obtida na Assembleia Geral Extraordinária que aprovou a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e amparado no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, como estabelecido pelo artigo 611-A, da CLT, as 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, sig-

natário 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\$ 651,22 (seiscentos e cinquenta um e vinte e dois centavos), por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo, recolhidos até 25/11/2025.

3,0% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 651,22 (seiscentos e cinquenta um e vinte e dois centavos), por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo, recolhidos até 22/12/2025.

2,0% dos salários já reajustados, até o teto de R\$ 434,14 (quatrocentos e trinta e quatro reais e quatorze centavos), por trabalhador beneficiado, sendo 1,0% em favor do sindicato representativo dos trabalhadores (teto de R\$ 217,07) e 1,0% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo (teto de R\$ 217,07), recolhidos até 26/02/2026, 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\$ 434,14 (quatrocentos e trinta e quatro reais e quatorze e um centavos), por traba-

lhador beneficiado, recolhidos até 31/03/2026.

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

§ 1º- O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, 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 de gestora de benefícios para garantir um auxílio financeiro para todos os trabalhadores abrangidos por essa Convenção, nas seguintes condições:

<b>a – Morte</b>	R\$ 7.000,00
<b>b – Invalidez permanente total por acidente</b>	R\$ 7.000,00
<b>c – Invalidez permanente parcial por acidente</b>	Até R\$ 7.000,00
<b>d – Invalidez permanente funcional por doença</b>	R\$ 7.000,00
<b>e – Auxílio-funeral (antecipação dedutível do item “a”)</b>	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 gestora de benefícios 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 da gestão de benefícios realizará os pagamentos para os trabalhadores e/ou herdeiros, desde que a respectiva empregadora tenha realizado a sua respectiva contribuição do Fundo de Inclusão Social, para o sindicato laboral e para o sindicato patronal.

§ 5º. A indenização ora prevista 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 o rol de benefícios contratados, sob a responsabilidade das entidades sindicais em substituição as cláusulas denominadas AUXÍLIO INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXÍLIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no § 3º desta cláusula.

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

Se não recolhida a Taxa para o Fundo de Inclusão Social prevista

nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

### **ANO 2026/2027**

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, auxílio financeiro no caso de morte e/ou invalidez permanente 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, na AUTORIZAÇÃO obtida na Assembleia Geral Extraordinária que aprovou a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e amparado no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, como estabelecido pelo artigo 611-A, da CLT, as 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

tuais 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 a ser definido por ocasião da data base 2026/2027, recolhidos até 24/11/2026.

3,0% dos salários já reajustados, até o teto a ser definido por ocasião da data base 2026/2027, por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo, recolhidos até 20/12/2025.

2,0% dos salários já reajustados, até o teto a ser definido por ocasião da data base 2026/2027, por trabalhador beneficiado, sendo 1,0% em favor do sindicato representativo dos trabalhadores (teto a ser definido por ocasião da data base 2026/2027) e 1,0% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo (teto a ser definido por ocasião da data base 2026/2027), recolhidos até 26/02/2027, 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 a ser definido por ocasião da data base 2025/2026, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 29/03/2027.

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

§ 1º- O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, 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 de gestora de benefícios para garantir um auxílio financeiro para todos os trabalhadores abrangidos por essa Convenção, nas seguintes condições:

<b>a – Morte</b>	R\$ 7.000,00
<b>b – Invalidez permanente total por acidente</b>	R\$ 7.000,00
<b>c – Invalidez permanente parcial por acidente</b>	Até R\$ 7.000,00
<b>d – Invalidez permanente funcional por doença</b>	R\$ 7.000,00
<b>e – Auxílio-funeral (antecipação dedutível do item “a”)</b>	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 gestora de benefícios 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 da gestão de benefícios realizará os pagamentos para os trabalhadores e/ou herdeiros, desde que a respectiva empregadora tenha realizado a sua respectiva contribuição do Fundo de Inclusão Social, para o sindicato laboral e para o sindicato patronal.

§ 5º. A indenização ora prevista 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 o

rol de benefícios contratados, sob a responsabilidade das entidades sindicais em substituição as cláusulas denominadas AUXÍLIO INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXÍLIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no § 3º desta cláusula.

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA (76) - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS**

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 5% (cinco 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA**

#### **(77) - QUADRO DE AVISOS**

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

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA (78) - 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 formada com 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 SEPTAGÉSIMA NONA (79) - 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.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA (80) - DO CARÁTER NORMATIVO DA COVEN- ÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho configura-se como uma lei entre as partes, uma vez que possui natureza jurídica normativa, conforme estabelece o art. 611, da CLT, isto é, tem força vinculante no que tange às cláusulas dispositivas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, pelo qual os Sindicatos que representam as categorias econômica e profissional, assim, estipulam normas e condições de trabalho, aprovados por suas respectivas assembleias, por imposição legal, as Empresas e os Empregados deverão cumprir, em seu inteiro teor, as cláusulas, SEM EXCLUSÃO DE NENHUMA DELAS, que foram fixadas, por meio de negociação coletiva, no presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

Igualmente, esta norma coletiva de trabalho encontra-se amparada nos princípios da autonomia da vontade coletiva e da prevalência do negociado sobre o legislado, disciplinados nos artigos 611-A (caput) e 513, "e", ambos da CLT e no art. 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal, que reconhece no âmbito constitucional à Convenção Coletiva de Trabalho, desse modo, aplicando-se a todos os integrantes das categorias profissional e econômica, compreendendo às Empresas e seus Empregados.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA (81) – MULTA**

MMulta de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada.

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA (82) - CUMPRIMENTO**

As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, du-

rante o seu prazo de vigência.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA (83) - REVISÃO DO PRAZO DE VI- GÊNCIA**

Considerando os fatos supervenientes que modificaram substancialmente as condições fáticas de trabalho, por ocasião das negociações coletivas, por sua vez, implicando diretamente no prazo de vigência da convenção coletiva de trabalho, do período de 01.11.2024 a 31.10.2026, MR065323/2024.

Considerando que a referida convenção coletiva de trabalho tem natureza jurídica contratual, e assim, por disposição legal, permite a revisão do seu prazo, conforme prevê o artigo 615, da CLT.

Nesse sentido, por meio da aprovação das assembleias gerais dos Sindicatos Convenientes, as partes resolvem alterar a vigência da convenção coletiva de trabalho e Aditivo do período de 01.11.2024 a 31.10.2026, MR065323/2024, prevista para 02 (dois) anos tendo o prazo de vigência 01.11.2024 a 31.10.2026, portanto, este instrumento coletivo tem seu prazo revisado, doravante passando a ter vigência, correspondendo ao período de 01.11.2025 a 31.10.2027.

Assim, com o objetivo de se adaptar à presente convenção coletiva de trabalho à nova situação

fática existente, por sua vez, as partes acordantes revisam o respectivo prazo de vigência que, doravante será de 01.11.2025 a 31.10.2027, MR069430/2025, consoante nos exatos termos do parágrafo 3º, do artigo 614, da CLT.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA (84) - 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 OCTAGÉSIMA QUINTA (85) - 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 2025-2026, 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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA (86)- 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, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de álcool, de explosivos, de tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, da destilação e refinação de petróleo, de matérias primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e 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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA (87) - ASSINATURA DIGITAL OU ELETRÔNICA**

As Entidades Sindicais das Categorias Profissionais e Econômicas Signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho concordam em utilizar a assinatura digital ou eletrônica simples para firmar o presente Instrumento Coletivo, conforme regulamentado pela Lei nº 14.063/20, especificamente, em seu art. 4º, assim, reconhecendo a integridade, autenticidade e a validade jurídica para todos os fins legais, a fim de assegurar o cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Dessa forma, as Entidades Sindicais Convenientes reconhecem as assinaturas digitais ou eletrônicas simples firmadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.



**ADICIONE  
O NOSSO  
NÚMERO DE  
WHATSAPP**

**(11) 9.9306-2746**

**e receba as novidades do seu Sindicato!**



**SIGA NOSSAS REDES**  @quimicosp  @sindicatoquimicosp