



Apresentação

Essa é a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT do setor químico até outubro de 2021. Ela é um reflexo da história de lutas do Sindicato Químicos Unificados e foi conquistada graças a muitas mobilizações e enfrentamentos com os patrões.

A Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 2017, passou a permitir situações extremamente prejudiciais à nossa classe, como banco de horas imposto diretamente aos trabalhadores, sem anuência do sindicato, grávidas trabalhando em locais insalubres, jornada de 12 horas, trabalho intermitente e terceirização, liberada em todos os setores. A Convenção Coletiva protege a categoria de muitos desses ataques e por isso precisamos preservá-la, pois o que está escrito aqui vale como lei.

O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical também representou uma tentativa de enfraquecer os sindicatos e acabar com uma de suas fontes de sustentação. Afinal, governo e patrões não querem que os trabalhadores se organizem, que protestem ou que exijam qualidade de vida e trabalho.

É preciso união da categoria e de toda classe trabalhadora para impedir que nos tirem ainda mais direitos, como o que está sendo feito na proposta de Reforma da Previdência.

Conheça seus direitos, ajude a divulgá-los para os colegas e vamos juntos conquistar uma vida que valha a pena ser vivida.

Fique sócio/sócia do sindicato. Participe dos cursos, reuniões, assembleias e paralisações. Mas também das festas e das confraternizações. Juntos somos mais fortes, em todos os momentos.

fevereiro/2020

Índice

1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE	9
2ª - ABRANGÊNCIA.....	9
3ª - SALÁRIO NORMATIVO	10
4ª - AUMENTO SALARIAL	10
5ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)	14
6ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE	14
7ª - SALÁRIO DE ADMISSÃO	14
8ª - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO	15
9ª - DATA DE PAGAMENTO.....	15
10ª - SALÁRIO DE APRENDIZES.....	16
11ª - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	17
12ª - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO	18
13ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	19
14ª - ADICIONAL NOTURNO.....	21
15ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.....	21
16ª - VALE TRANSPORTE	24
17ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROF. E 13 º SALÁRIO	25
18ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO	27
19ª - AUXÍLIO FUNERAL	28

20ª - AUXÍLIO CRECHE.....	28
21ª - AUXÍLIO POR FILHO COM EXCEPCIONAL	31
22ª - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO	32
23ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	33
24ª - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA	33
25ª - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS	34
26ª - INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO	36
27ª - AVISO PRÉVIO.....	36
28ª - TESTE ADMISSIONAL	39
29ª - CARTA DE REFERÊNCIA	39
30ª - CARTA AVISO PRÉVIO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO	39
31ª - MUDANÇA DE MUNICÍPIO	40
32ª - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO	40
33ª - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL.....	41
34ª - GESTANTES e LACTANTES	41
35ª - EMPREGADO EM IDADE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	43
36ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA	44
37ª - ABORTO LEGAL.....	45
38ª - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO	45
39ª - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS	46
40ª - ANOTAÇÕES CARTEIRAS DE TRABALHO E	

PREVIDÊNCIA.....	47
41ª - CONVÊNIO MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	47
42ª - PREENCHIMENTO FORMULÁRIOS PREVIDÊNCIA SOCIAL	49
43ª - MATERIAL ESCOLAR.....	50
44ª - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓTICAS.....	50
45ª - AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA (ATAS CIPA/AC HORAS)	50
46ª - JORNADA DE TRABALHO	51
47ª - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS.....	51
48ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADA	52
49ª - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO	56
50ª - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	57
51ª - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR'S)	57
52ª - EMPREGADOS ESTUDANTES	57
53ª - FALTAS E HORAS ABONADAS	58
54ª - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS	60
55ª - FÉRIAS	60
56ª - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	62
57ª - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE	63
58ª - ÁGUA POTÁVEL	64
59ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTES C/ MÁQUINAS E EQUIP... 64	
60ª - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS	64
61ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO	66

62ª - CIPA E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO	67
63ª - EXAMES MÉDICOS.....	69
64ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	69
65ª - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	70
66ª - ATENDIMENTO DE PRIMEIRO SOCORROS	71
67ª - MEIO AMBIENTE.	71
68ª - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE.	72
69ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO	72
70ª - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	73
71ª - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIR. SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)	74
72ª - DIRIGENTE SINDICAL – ABONO DE AUSÊNCIAS	74
73ª - FORNECIMENTO DE GRAU DA ESCOLARIDADE.....	75
74ª - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS.	75
75ª - FUNDO INCLUSÃO SOCIAL - 2019/2020 E 2020/2021.....	76
76ª - QUADRO DE AVISOS.....	84
77ª - SOLUÇÃO DE CONFLITO- CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS	85
78ª - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS	85
79ª - MULTA	86

80ª - CUMPRIMENTO.....	86
81ª - REVISÃO DO PRAZO DE VIGÊNCIA.....	86
82ª - RECOMENDAÇÃO- ASSÉDIO MORAL.....	87
83ª - GRUPO DE TRABALHO.....	87
84ª - DA SEGUNDA PARTE DA CATEGORIA.....	88

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato Químicos Unificados

Setor Químico

2019 a 2021

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1 de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2021** e a Data Base de categoria em **1 de novembro**.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores (as) nas indústrias de material plásticos, produtos químicos, farmacêuticos, de preparação de óleo vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de álcool, de explosivos, tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, de destilação e refinação de petróleo, de matérias primas, inseticidas e fertilizantes, de petroquímica, de lápis, canetas e material de escritório, de refino de óleo minerais, de estamparia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividades de origem químicas e materiais radioativos, com **abrangência territorial em Araçariguama/SP, Barueri/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Mairinque/SP, Osasco/SP, Santana de Parnaíba/SP, São Roque/SP, Vargem Grande Paulista/ SP .**

Salários Reajustes, Pagamentos,

Piso Salarial

CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/ 11/ 2019 A 31/ 10 /2020

Em 01.11.2019, o salário normativo será de R\$ 1.595,97 (Um mil, quinhentos e noventa e cinco reais e noventa e sete centavos) por mês, para **empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados** será de **R\$ 1. 637,11 (Um mil, seiscentos e trinta sete reais e onze 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 01.10.2019. Específica contida na presente Convenção Coletiva de Trabalhadores.

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

Reajustes e Correções Salariais

CLÁUSULA 4ª – AUMENTO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2019 a 31/10/2020

I-Sobre os salários de 01/11/2018, será aplicado, em 01/11/2019, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para salários nominais até R\$ 8.745,46 (Oito mil e setecentos e quarenta e cinco reais e quarenta e seis

centavos) o percentual único e negociado **de 2,55% (Dois vírgula cinquenta e cinco por cento)** correspondente ao período de 01 /11/2018, inclusive a 31/10/2019 inclusive.

b)Para os salários nominais superiores a R\$ 8.745,46 (Oito mil e setecentos e quarenta e cinco reais e quarenta e seis centavos) será acrescido o valor fixo correspondente de R\$ 223,01 (Duzentos e vinte e três reais e um centavo).

II-COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e ou aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação da Convenção coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.11.2018, inclusive e até 31.10.2019, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

III-ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE (01/11/2018) em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

Tratando – se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data base (01.11.2018), serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo **até a parcela de R\$ 8.745,46 (Oito mil, setecentos e quarenta e cinco reais e quarenta e seis centavos)**, considerando- se também como mês de serviço a fração superior a 15 dias. Incidente sobre salário a 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 da Admissão	Para Salários até R\$ 8.745,46 (inclusive)	Para salários acima de R\$ 8.745,46
Novembro/2018	2,55%	R\$ 223,01
Dezembro/2018	2,34%	R\$ 204,64
Janeiro/2019	2,12%	R\$ 185,40
Fevereiro/2019	1,91%	R\$ 167,04
Março/2019	1,69%	R\$ 147, 80
Abril/ 2019	1,48%	R\$ 129,43
Maio/ 2019	1,27%	R\$ 111,07
Junho/ 2019	1,05%	R\$ 91,83
Julho/ 2019	0,84%	R\$ 73,46
Agosto/ 2019	063%	R\$ 55,10
Setembro/2019	0,42%	R\$ 36,73
Outubro/2019	0,21%	R\$ 18,37

Pagamentos de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA 5ª – 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 15 (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes autorizados pelos empregados serão compensados para os efeitos desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

CLÁUSULA 6ª – PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

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

CLÁUSULA 7ª - SALÁRIO E ADMISSÃO

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

CLÁUSULA 8ª – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA 9ª - DATA DE PAGAMENTO

A O pagamento dos salários deverá ser efetuados 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 e 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 Estagiário / Menor Aprendiz

CLÁUSULA 10ª – SALÁRIO DE APRENDIZES

- A) Será assegurado ao empregado aprendiz o pagamento da faixa II 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 (a) que estiver inscrito em programa 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 eles estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados.
- D)** As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.
- E)** As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de curso profissionalizante deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.
- F)** Caso não haja observância dos critérios legais de validade do contrato de aprendizagem, nos termos do artigo 428, parágrafo primeiro da CLT alterado pela Lei 11.788/ 2008, o contrato por prazo determinado transformar-se-á automaticamente para contrato por prazo indeterminado.

Descontos Salariais

CLÁUSULA 11ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

Outras formas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo.

CLÁUSULA 12ª - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamentos aos empregados com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importância pagos, 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 por meio do sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão por um

prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência e o histórico por 5 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa as empresas de manterem em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos.

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

Para os empregados que recebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios,

Adicional de Hora- Extra e outros

CLÁUSULA 13ª 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 nessa situação fará jus a:
- 1) pagamento do descanso semanal remunerado de acordo com a lei;
 - 2) horas trabalhadas;
 - 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, respeitando o pagamento mínimo equivalente a 4 (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 14ª - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo a hora diurna, aplicando-se também aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamentos, 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 15ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2019 a 31/10/2020

Considerando o crescimento do índice de produtividade e qualidade do setor comparados aos mesmos períodos 2018 e 2019 fica estipulado, relativamente ao ano de 2019 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, Lei 10.101 de 19/12/2000 que dispõem sobre este assunto:

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 16.12.2019, 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\$ 1.035,00 (um mil e trinta e cinco reais) para empresas até 49 (quarenta e nove) empregados e R\$ 1.150,00 (um mil e trinta e cinquenta reais) para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados.**

b.1) A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS poderá ser paga em **02 (duas) parcelas** iguais à metade deste valor cada uma, sendo a **primeira até 30/04/2020** e a **segunda até 31/08/2020** ou alternativamente, a critério das empresas numa **única parcela até 30/06/2020.**

b.2) A título de contribuição negocial do 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 da Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNRQ- CUT e Central Sindical).

b.3) O repasse do desconto a título de contribuição negocial será realizado em até 05 (cinco) dias após o pagamento da PLR se a mesma for efetuada em parcela única ou, alternativamente, se parcelada em até 05(cinco) dias após o pagamento da segunda parcela única de depósito bancário ou boleto compartilhado.

c) deverá ser paga aos empregados com contrato vigente entre 01/01/2019 a 31/12/2019.

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

e) no tocante aos empregados admitidos e demitidos

durante o período de 01/01/2019 a 31/12/2019 será aplicada proporcionalmente à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

f) caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados o Sindicato e a Federação, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato e a Federação acerca de ação com referido objetivo eventualmente ajuizada para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA 16ª - VALE TRANSPORTE

Atendidas as disposições legais da Lei nº 7.418 de 16/12/85 com redação dada pela Lei nº 7619 de 30/09/87 as empresas abrangidas pela presente norma coletiva que concedem aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, deverão fazê-lo em períodos regulares de modo que não criem entre os períodos de utilização.

No caso de rescisão contratual, o vale transporte excedente só poderá ser descontado se a dispensa

ocorrer por iniciativa do próprio empregado.

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

Auxílio Doença/ Invalidez

CLÁUSULA 17ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROF. E DO 13 º SALÁRIO

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 doenças, acidentes do trabalho ou doença profissional.

B) A complementação para empregados já aposentados corresponderá à diferença entre 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 décimo sexto e centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

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

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivos de doença por mais de 15 (quinze) dias e menos 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 valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior e menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior. Quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los sendo 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 beneficiários 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 18ª - 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 rescisão contratual.

B) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo ou Plano de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do segundo de 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 Coletiva.

CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA 20ª AUXÍLIO CRECHE

Com 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 guardar e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;
- b) o valor do reembolso mensal corresponderá ao valor total das despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência do 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 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 quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de 24 (vinte e quatro) meses é válido apenas para recebimento 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 dos reembolsos 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 situação mais favorável.

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 21ª – AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA

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 especializadas de seu (s) filho (s) com deficiência (s), assim considerados os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

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

do empregado para quaisquer efeitos.

C) Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, número do CPF e RG.

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

Contrato de Trabalho- Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA 22ª - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO

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

B) Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento de salário 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, sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual, ou da condição de deficiente, respeitando o perfil

dos cargos 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 23ª – 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 n° 6.019/74, será dispensado do contrato de experiência.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA 24ª – 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.

a2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e dentre estes, os solteiros, os menores de idade e os menores de 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 da Lei.

CLÁUSULA 25ª – GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

A homologação das verbas rescisórias trabalhistas deverá ser realizada neste mesmo prazo supramencionado, salvo impossibilidade devidamente justificada perante ou pela entidade homologada.

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

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

D) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte-"SIMPLES" com cópia para o sindicato.

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

F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS 8.030, a cópia do ASO e a relação salarial de contribuição ao INSS dos

últimos 60 (sessenta) meses, por rescisão contratual.

G) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em Lei.

CLÁUSULA 26ª – INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO

Na hipótese da empresa alegar rescisão por prática de falta grave e transitórios em julgamento 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 27ª – AVISO PRÉVIO

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

B) A redução de 2 (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 artigo citado.

C) Caso o empregado seja impedido pela

empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo 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, limitando 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 período indenizado, respeitada a redução diária de 2(duas) horas ou 7 (sete) dias corridos conforme 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 de 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 1 (um) salário nominal, correspondente a 30 (trinta) 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 (sessenta) dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 (trinta) dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização

adicional, a até 90 (noventa) 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 da saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no art. 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 5 (cinco) dias da comunicação de 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 28ª – TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 1(um) dia, excetuando-se funções técnicas.

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

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

CLÁUSULA 29ª – CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

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

CLÁUSULA 30ª – 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 estende-se por dia útil em que houver expediente na administração da empresa.

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

Transferência de setor/ empresa

Cláusula 31ª – 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.

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

Adaptação de função

CLÁUSULA 32ª- PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA 33ª- TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

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

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 (dois) anos na mesma função.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA 34ª- 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 art. 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 dias(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 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 (seis) meses de idade. A

critério médico, quando a saúde da criança exigir o período de 6(seis) meses poderá ser dilatado.

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

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA 35ª- 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, será da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

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

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o

horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente a cada ausência comprovante da unidade que serve.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA 36ª- EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

- A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo e contarem no mínimo com 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentarem.
- 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 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 até o prazo máximo correspondente

àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

- C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviço 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) Está cláusula não se aplica as empresas que possuam planos mais favoráveis.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA 37ª - ABORTO LEGAL

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho.

CLÁUSULA 38ª - 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) parceira 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 39ª - 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 40ª - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA

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

CLÁUSULA 41ª - CONVÊNIO MÉDICOS e ODONTOLÓGICOS.

A) As empresas que mantem 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 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 acontecer em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

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

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção 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 aqueles serviços, colaborando para sua eficiência.

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

CLÁUSULA 42ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

- a) máximo de 3 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença.
- b) máximo de 8 (oito) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de aposentadoria; e
- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:
 - 1) 30 (trinta) dias em se tratando de

empregados; e
2)30 (trinta) dias em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos; 45(quarenta e cinco) dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

CLÁUSULA 43ª - MATERIAL ESCOLAR

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

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 6 (seis) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

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

CLÁUSULA 44ª - CONVÊNIOS 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 45ª- 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 46ª JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA 47ª- 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, incluindo 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 pegar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas de deixarem de ser compensadas.

CLÁUSULA 48ª 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, retro mencionado, 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 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-créditos, até o limite de 2 (duas) horas diárias, serão registradas e acumuladas em controle de ponto para o fim de compensação posterior, mediante a equivalente folga remunerada, portanto, sem os adicionais de horas extras previstos na legislação ou na presente convenção coletiva de trabalho, na relação de uma hora trabalhada para uma hora de descanso.

O saldo de horas, a crédito ou débito, será administrado pela EMPRESA por meio 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 hora 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 remunerados 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 o mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. O empregado, também no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, poderá solicitar à sua chefia imediata folga a ser debitada no Programa de Compensação de Jornada.

O gozo das folgas remuneradas decorrentes das horas-crédito acumulada deverá ocorrer no prazo de até 12 (doze) meses a contar da data da aprovação da assembleia convocada na forma desta 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 ocorrência administrativas e disciplinares e como tal serão tratadas, não sendo, portanto, computados automaticamente no Programa de Compensação de Jornada.

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

Na hipótese de rescisão 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, 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 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 dispositivo no artigo 620 da CLT as condições previstas em acordo Coletivo de Trabalho prevalecem sobre as estipuladas na presente cláusula.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA 49ª - MARCAÇÃO DE PONTO/ HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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

Convencional as partes que as empresas que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 (trinta) minutos poderão fazê-lo com os empregados mediante acordo com a respectiva entidade profissional de acordo com a Portaria MTE nº 1.095/2010.

Descanso Semanal

CLÁUSULA 50ª- DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

CLÁUSULA 51ª- INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR'S)

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

Faltas

CLÁUSULA 52ª- EMPREGADOS ESTUDANTES

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

profissionais em horários compatíveis com horários dos cursos escolares ou profissionalizante.

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 qualquer tempo após a conclusão, limitado neste último neste último caso, a única vez é Provão- ensino superior, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito com 48(quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA 53ª- 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, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), irmãos(as), ascendentes, entendendo os pais e avós, descendentes, 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

- coincidentemente com o horário de trabalho;
- e) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
 - f) um dia útil, para alistamento militar;
 - g) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
 - h) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de $\frac{1}{2}$ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
 - i) por 05 (cinco) dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;
 - j) até 32(trinta e duas) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesseis) anos ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho (a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;
 - k) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;
 - l) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA 54ª- NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS

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

Férias e Licenças

Duração, Concessão de Férias

CLÁUSULA 55ª- 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(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 o Sindicato 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 a férias.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regularmente, 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 56ª - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.

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

Em se tratando de empregados 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 57ª - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

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

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

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

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

Saúde e segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA 58ª - 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.

Equipamento de segurança

CLÁUSULA 59ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismo 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 Individuais

CLÁUSULA 60ª - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de

conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.3 e 6.4 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTE-3.214/78.

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

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, dos empregados (a), a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessários 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 instruções específicas quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes a atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis a 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 é 26.6.6.

**CIPA- composição, eleição, atribuições, garantias aos
cipeiros**

CLÁUSULA 61ª- MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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

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

C)Os treinamentos dos empregados contra incêndios 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.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e semana interna de prevenção de acidentes.

CLÁUSULA 62^a - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO

Às eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência 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 à data do pleito, mediante protocolo.

Deverá ser enviada para o respectivo sindicato profissional cópia de edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 (cinco) dias após a convocação.

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

No prazo de 10 (dez) dias após a realização das eleições,

será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes do eleitos especificando-se os efeitos e os suplentes, por escrito, e sempre que **houve 4 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 reunião anterior.

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

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados estes ao número previsto no quadro nº1 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 inflação pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.

Exames Médicos

CLÁUSULA 63ª - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores serão submetidos a EXAMES médicos e laboratoriais períodos 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 desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 (cinco) dias, após o último dia trabalhando, 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 64ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declaração/justificativas médicos ou odontológicos emitidos

de conformidade com a Portaria MPS -3.291, de 20.02.84.

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

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

As empresas que não possuam serviço de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente da ocorrência de uma situação de emergência.

Garantias a Portadores de Doenças não Profissionais

CLÁUSULA 65ª - 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 e empregados e das especificidades desta contratação, às 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 66ª - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA 67ª - 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 68ª - 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 de imediato à CIPA.

CLÁUSULA 69ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de até o primeiro dia útil de 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 poucas de todas as CATs (Comunicação 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 Acidentes 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 70ª - 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, e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do trabalho.

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

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA 71ª - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

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

CLÁUSULA 72ª- 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 art. 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 a 25 (vinte e cinco) ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes, o limite será de 75(setenta e cinco) ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada a 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 consideradas para efeitos de descontos 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 na empresa, o limite será de 75 (setenta e cinco) ausências remuneradas e não cumulativas criativamente consideradas.

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

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

Acesso a informações da Empresa

CLÁUSULA 73ª- FORNECIMENTO DE GRAU DA ESCOLARIDADE

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA 74ª- 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 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

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

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

CLÁUSULA 75ª- FUNDO DESTINADO A INCLUSÃO SOCIAL ANO 2019/2020 E 2020/2021

ANO 2019/2020

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, **contratação de apólice de seguro de vida e auxílio funeral**, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, **na conformidade com o estabelecido no artigo 513, "e" da CLT**, as empresas abrangidas pela presente **Convenção Coletiva de Trabalho** recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao

fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, da Federação dos Trabalhadores e dos Sindicatos da categoria econômica, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

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

3,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 511,93 (quinhentos e onze reais e noventa e três centavos)**, por trabalhador **beneficiado**, em favor do **sindicato representativo**, recolhido até **24/11/2019**.

3,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 511,93 (quinhentos e onze reais e noventa e três centavos)**, por trabalhador **beneficiado**, em favor do **sindicato representativo**, recolhidos até **20/12/2019**.

2,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 341,29 (trezentos e quarenta e um reais e vinte e nove centavos)**, por trabalhador **beneficiado**, sendo **1,0% em favor do sindicato representativo dos trabalhadores (teto de R\$ 170,64)** e **1,0% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no estado de São Paulo (teto de R\$ 170,64)**, recolhidos até **25/02/2020**, 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\$ 341,29 (trezentos e quarenta e um reais e vinte e nove centavos)**, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **31/03/2020**.

Para efeitos 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 e os 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 OIT, ratificada pelo Brasil.

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

a- Morte:

R\$ 7.000,00

- b- Invalidez Permanente Total por Acidente: R\$ 7.000,00
- c- Invalidez Permanente Parcial por Acidente: até R\$ 7.000,00
- d- Invalidez Permanente Funcional por Doença: R\$ 7.000,00
- e- Auxílio Funeral (antecipação dedutível do item a): R\$ 3.500,00

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

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

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

§6º- As empresas ao cumprirem esta cláusula passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade das entidades sindicais em substituição às cláusulas denominadas **INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXÍLIO**

FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no inciso 3° 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 contendo o nome completo, função exercida, Remuneração percebida, observado o valor correspondente ao teto fixado para recolhimento do Fundo de Inclusão Social no mês do desconto e o valor recolhido, bem como cópia da guia primo a e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários dos beneficiários somente 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 2020/2021

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e auxílio funeral, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, na conformidade com o

estabelecido no artigo 513, "e" da CLT, 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, signatários 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, por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo, recolhidos até 24/11/2020.

3,0% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, em favor do sindicato representativo, recolhidos até 20/12/2020.

2,0% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, 1,0% em favor do sindicato representativo dos trabalhadores e 1,0% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no estado de São Paulo, recolhidos até 25/02/2021, em boleto único.

b) recolhimento para o Sindicato 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, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 31/03/2021.

Para o 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 títulos 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 signatárias, a contratação da seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por essa Convenção, nas seguintes condições e coberturas:

- | | |
|---|------------------|
| a- Morte: | R\$ 7.000,00 |
| b- Invalidez Permanente Total por Acidente: | R\$ 7.000,00 |
| c- Invalidez Permanente Parcial por Acidente: | até R\$ 7.000,00 |

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

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

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

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

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

§6º- As empresas, ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade das entidades sindicais em substituição às cláusulas denominadas INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXÍLIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no inciso 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, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo o nome completo, função exercida, remuneração percebida, observado o valor correspondente ao teto fixado para o recolhimento do Fundo de Inclusão Social no mês de desconto e o valor recolhido, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários do presente instrumento.

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

No tocante ao recolhimento referente ao ano de 2020/2021, o teto será definido no Termo Aditivo 2020/2021.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA 76ª- 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

Mecanismo de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 77ª- SOLUÇÃO DE CONFLITO- CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

Fica instalada a comissão paritária para CONFLITO/CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS, que terá como objetivo conciliar as divergências oriundas.

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.

Aplicações do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 78ª- NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 79ª- MULTA

Multa de 4,0% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descobrimento 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 tratam no seu próprio bojo punição pecuniária.

CLÁUSULA 80ª- CUMPRIMENTO

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 81ª- REVISÃO DO PRAZO DE VIGÊNCIA

Em decorrência de fatos supervenientes que modificam 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 01.11.2018 até 31.10.2020-MR061393/2018.

Como a referida convenção coletiva de trabalho tem

natureza jurídica contratual, 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 Convenentes, as partes resolvem alterar a vigência da convenção coletiva de trabalho-MR061393/2018 prevista para 02 (dias) ano tendo o prazo de vigência de 01/11/2018 até 31/10/2020, portanto, este instrumento coletivo tem seu prazo revisado, doravante passando a ter vigência, somente, pelo prazo de 01 (um) ano, correspondendo o período de 01.11.18 até 31.10.19.

Assim como o objetivo de se adaptar a 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 01.11.19 até 31.10.2021, MR066159/2019, consoante os exatos termos do parágrafo 3º, do artigo 614, da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA 82ª- RECOMENDAÇÃO- ASSÉDIO MORAL

Recomenda-se que o tema Assédio Moral seja objeto de campanha INTERNA se esclarecimento por ética, legal e social.

CLÁUSULA 83ª- GRUPO DE TRABALHO

As partes, por meio de comissão formada de no máximo 09 (nove) integrantes, sendo 03 (três) representantes indicados pela FETQUIM, 03 (três) representantes dos sindicatos

profissionais indicados pela FETQUIM e 03(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 **2019-2020, 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 84ª- DA SEGUNDA PARTE DA CATEGORIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de material plástico, 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 redefinição de petróleo, de matérias primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e material de escritório, de refino de óleos

minerais, de estamperia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividade de origem química e materiais radioativos, 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 prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pela empresa e os seus empregados, representantes pelo Sindicato signatário na forma de Lei.