



Sindicato das Indústrias de Produtos Químicos para  
Fins Industriais e da Petroquímica no Estado de São Paulo

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE A  
REGULAMENTAÇÃO PARA IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO  
PERÍODO 2020/201**

**DE UM LADO, O SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL:**

**O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DE FERTILIZANTES DE CUBATÃO, SANTOS, SÃO VICENTE, PRAIA GRANDE, GUARUJÁ, BERTIOGA, MONGAGUÁ E ITANHAÉM – CNPJ Nº 51.678.969/0001-57, com Sede à Rua Assembleia de Deus, nº 39 – Sala 202, CEP nº 11.500-900 - Cubatão – São Paulo, neste ato representado por seu Presidente SR. HERBERT PASSOS FILHO.**

**DE OUTRO LADO, O SINDICATO DA CATEGORIA ECONÔMICA:**

**SINPROQUIM - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO – CNPJ Nº 62.652.318/0001-04, com Sede à Rua Rodrigo Cláudio, nº 185 – CEP nº 01.532-020 Bairro Aclimação – Cidade de São Paulo, neste ato representado pelo seu Procurador – Diretor Jurídico - DR. ENIO SPERLING JAQUES.**

Por este instrumento e, na melhor forma de direito, as Entidades Sindicais das Categorias Profissional e Econômica celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em que estipulam as normas e condições para implementação do **REGIME DE TELETRABALHO**, mediante as cláusulas seguintes.

**CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho Específica trata da **NORMATIZAÇÃO PARA IMPLANTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO** e que abrangerá a Categoria Profissional dos **Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Praia Grande, Guarujá, Bertioiga, Mongaguá e Itanhaém** e a Categoria Econômica das **Empresas UNIPAR CARBOCLORO S.A., CIA. BRASILEIRA DE ESTIRENO, RHODIA BRASIL SA, BIRLA CARBON BRASIL LTDA., COPEBRAS INDÚSTRIA LTDA., CMOC BRASIL SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E PARTICIPAÇÃO LTDA., DOW BRASIL SUDESTE LTDA., BLUE CUBE BRASIL COMERCIO DE PRODUTOS QUÍMICOS LTDA., MESSER GASES LTDA., PETROCOQUE S.A. INDÚSTRIA E COMÉRCIO, BRASKEM S.A. - CUBATÃO, YARA BRASIL FERTILIZANTES S/A (CUB1 e CUB2) e WHITE MARTINS GASES INDUSTRIAIS LTDA**, com base territorial em Bertioiga/SP, Cubatão/SP, Guarujá/SP, Itanhaém/SP, Mongaguá/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP e São Vicente/SP.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – DO OBJETO**

Este instrumento tem como objeto estabelecer as regras para implementação do Regime de Teletrabalho, previstos nos artigos 62,III; 75-A; 75-B; 75-C; 75-D; 75-E, 611-A, VIII da CLT (incluídos pela Lei nº 13.467/2017), bem como fundamentado no princípio do negociado prevalece ao legislado que permite a flexibilização das relações de trabalho.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – DA CONCEITUAÇÃO**

Considera-se Regime de Teletrabalho exclusivo a prestação de serviços que deve ser realizada preponderantemente fora das dependências do Empregador, utilizando-se as tecnologias de informação e de comunicação que por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

Existindo a necessidade do comparecimento do Empregado às instalações da Empresa de dia ou de dias por semana para a realização de atividades funcionais que exijam sua presença física, não descaracterizará o Regime Teletrabalho exclusivo, isto é, continuará configurando-se como Regime de Teletrabalho exclusivo.

Também, é permitido a adoção do Regime de Teletrabalho na forma híbrida, ou seja, um período presencial no âmbito da Empresa e outro período não presencial fora das dependências da Empresa e nesse sistema híbrido a realização da prestação de serviços pelo Empregado deverá ser predominantemente à distância, isto é, trabalho remoto.

## **CLÁUSULA QUARTA – DA ELEGIBILIDADE**

A Empresa, segundo seu critério, e embasada no atendimento do seu empreendimento, determinará os Empregados que deverão prestar serviços em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

**Parágrafo Único.** A qualquer momento, segundo necessidade dos negócios, à Empresa poderá rever este critério de elegibilidade.

## **CLÁUSULA QUINTA – DO TREINAMENTO**

Para o Empregado adquirir as condições para exercer suas atividades pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, se for necessário, o Empregador deverá proporcionar treinamento adequado com relação a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício das respectivas atividades, bem como sobre aspectos ergonômicos e legais, sempre que houverem atualizações na legislação ou tecnológicas no sistema da Empresa, o empregado receberá a requalificação necessária, mediante uma certificação do referido treinamento.

**Parágrafo Único.** - Havendo necessidade de realização de treinamentos do Empregado ou quaisquer outras situações, que, por determinado tempo, demandem o comparecimento do Empregado às instalações da Empresa em mais dias na semana ou no mês, igualmente não descaracterizará o Regime de Teletrabalho exclusivo.

## **CLÁUSULA SEXTA – DAS ATIVIDADES FUNCIONAIS**

A implementação pela Empresa do Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, exclusivo ou híbrido poderá ser adotado a qualquer momento, pelo Empregador, conforme a necessidade das operações e dos negócios, mas precisará ocorrer um pacto entre o Empregado e o Empregador e deverá constar expressamente em documento escrito, via aditivo contratual individual, no caso do contrato de emprego que estiver em vigor ou no momento da admissão do Empregado, por meio do contrato individual de emprego.

No aditivo ou no contrato individual de emprego deverá ser especificado expressamente as atividades funcionais que serão realizadas pelo Empregado que prestar serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo ou híbrido.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS**

A implementação exclusiva do Regime de Teletrabalho pela Empresa, ajustada com o Empregado que anteriormente executava suas atividades funcionais em regime presencial, o Empregador concederá o prazo de transição de até 07 (sete) dias, para o Empregado organizar o local de trabalho em que desempenhará suas atividades funcionais, adequar-se as novas rotinas, bem como para assimilar as orientações da Empresa, no que se refere à tomada dos cuidados e das precauções, a fim de evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

No caso de alteração do contrato de emprego de Regime de Teletrabalho exclusivo para o presencial, o Empregador concederá um prazo até 15 dias de (quinze) dias para respectiva transição.

As referidas alterações contratuais de Regime de Teletrabalho exclusivo para o presencial e de regime presencial para teletrabalho exclusivo deverão ser efetuadas mediante registros em aditivos contratuais por período definitivo ou por período temporário.

## **CLÁUSULA OITAVA – DA AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO PARA O REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO**

O Empregado prestando serviços em Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, ou seja, exclusivo ou híbrido será considerado em sistema de jornada não controlada pelo Empregador, durante todo o período de tempo em que estiver sob tais condições de trabalho, tendo em vista que está inserido na exceção legal da regra contida no artigo 62, inciso III, da CLT, ficando dispensado do registro de controle de jornada de trabalho.

Sendo assim, o Empregado deverá gerir seus próprios horários de trabalho observando a duração máxima da jornada de trabalho prevista em Lei, pois não haverá nenhuma forma de controle de jornada por parte do Empregador.

Por seu turno, é facultado ao Empregado realizar períodos de desconexão necessários à alimentação ou repouso e atividades particulares, desde que não prejudiquem o atendimento de suas demandas funcionais.

## **CLÁUSULA NONA – DA NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quaisquer das modalidades de Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, exercidas pelo Empregado, assim, o eventual tempo de utilização, fora da realização do trabalho pelos aplicativos ou programas de comunicação virtual, não caracterizará tempo à disposição do Empregador, sobreaviso ou prontidão, não gerando direito ao pagamento de horas extras ou de quaisquer outros tipos de pagamentos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – DO ACOMPANHAMENTO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO**

O Empregador tem ciência que a casa é o asilo inviolável do Empregado, ninguém nela podendo penetrar, sem o consentimento do morador (art. 5º, XI, da CF). Nesse sentido, o Empregador, somente, poderá realizar visitas de acompanhamento no exercício das atividades do Empregado por meio de teletrabalho exclusivo ou híbrido, também, para reparo ou manutenção de equipamentos, quando cedidos pela Empresa, condicionando-se ao prévio entendimento entre o Empregado e o Empregador.

Igualmente, o empregado não está obrigado a utilizar um único local de trabalho para exercer suas atividades funcionais, poderá ser em local a ser definido pelo empregado, tais como: residência, co-working, próprio escritório, bem como poderá exercer suas funções remotamente quando viajar.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS, DE MATERIAL DE INFRAESTRUTURA ADEQUADA E REEMBOLSO DE DESPESAS**

A Empresa fornecerá os recursos básicos tecnológicos essenciais para execução das atividades desenvolvidas pelo empregado em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, se for necessário, e de todo sistema de programas específicos e necessários para o desempenho das atividades laborais em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, por sua vez, não se responsabilizando por despesas relativas à infraestrutura, tais como equipamentos móveis, móveis ergonômicos, estações de trabalho, telefone, luz, água, vale-alimentação, vale transporte, materiais de escritório, mesa, cadeira, adequações físicas do local de trabalho, entre outros, que serão de inteira responsabilidade do Empregado quando estiver prestando serviços pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

**Parágrafo Primeiro.** A estrutura utilizada para o Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido será de responsabilidade do Empregado, não cabendo à Empresa o custeio ou reembolso de despesas, à exceção dos equipamentos eletrônicos que forem disponibilizados pela Empresa, na forma de empréstimo ou de comodato.

Caso ocorra eventual despesa diversa àquelas supramencionadas ao desempenho das atividades, o Empregado deverá submetê-la à aprovação prévia da Empresa, a qual deverá concordar expressamente e após proceder o respectivo reembolso mediante prévia apresentação pelo Empregado da documentação exigida pela política da Empresa.

**Parágrafo Segundo.** Igualmente, pelo exercício de atividades do empregado em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, não gerará ao Empregado o direito ao pagamento de qualquer ajuda de custo.

**Parágrafo Terceiro.** Todas as utilidades fornecidas pelo Empregador ao Empregado, em razão do desempenho de suas atividades laborais em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, não serão consideradas utilidades e não integrarão a remuneração do Empregado.

**Parágrafo Quarto.** O Empregado deverá declarar expressamente que possui as condições necessárias para o exercício do Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, inclusive, energia elétrica, água, telefonia e internet.

No caso de o Empregado não tiver acesso às condições laborais adequadas ou recursos técnicos suficientes deverá comunicar tal fato à Empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DAS PRECAUÇÕES E DO TERMO DE RESPONSABILIDADE**

Antes do início das atividades em Regime de Teletrabalho, em qualquer de suas modalidades exclusivo ou híbrido, o Empregado deverá assinar o Termo de Responsabilidade em que se compromete a cumprir as instruções fornecidas pelo Empregador para execução de suas atividades em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, estando ciente de que o descumprimento das instruções feitas de maneira expressa e ostensiva pelo Empregador, no que concerne as precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes, poderá acarretar a aplicação de sanções disciplinares, inclusive dispensa por justa causa nos termos do art. 482, da CLT.

**Parágrafo Primeiro.** Nos termos do **artigo 75-E, da CLT**, o Empregado deverá declarar expressamente que foi instruído pela Empresa de maneira expressa ostensiva, quanto as medidas e precauções a serem tomadas para prevenir e evitar doenças e acidentes de trabalho. A Empresa se compromete, entregar ao empregado uma Cartilha, após realizar e certificar o empregado para o exercício das funções que são objeto do presente instrumento, contendo todas as orientações e/ou instruções sobre saúde e segurança do trabalho, de acordo com as respectivas **NRs** que tratam da matéria.

**Parágrafo Segundo.** A presente declaração expressa assinada pelo Empregado tem o escopo e validade do **TERMO DE RESPONSABILIDADE**, previsto no artigo 75-E, parágrafo único, da CLT.

**Parágrafo Terceiro.** Caso o Empregado não cumpra as orientações e determinações contidas no Termo de Responsabilidade assumirá a responsabilidade pelo respectivo descumprimento.

**Parágrafo Quarto.** O Empregado se compromete a zelar pelos equipamentos e sistemas fornecidos pela Empresa, poderá ser responsabilizado pessoalmente se causar qualquer dano, decorrente do mau uso ou da utilização de maneira negligente e imprudente ou por propiciar acesso a terceiros, inclusive familiares, portanto, a Empresa poderá exigir o ressarcimento dos danos.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O Empregado é o responsável pela preservação da integridade, confidencialidade e disponibilidade das informações da Empresa. Dessa maneira, quaisquer informações da Empresa deverão ser protegidas pelo Empregado e não deverá divulgar a terceiros.

Os equipamentos fornecidos pela Empresa, sempre, deverão ser protegidos pelo Empregado, quando não estiveram em uso. Além disso, deverá utilizar as ferramentas de segurança, tais como *antivírus* e proteções eletrônicas atualizados que forem fornecidos pela Empresa.

**Parágrafo Único.** O Empregado é o responsável pelas informações relacionadas à Empresa e não poderá veiculá-las, cedê-las a terceiros, concorrentes, outros empregados e demais partes estranhas à relação personalíssima laboral, visto que desrespeitará o sigilo de segurança destas informações, incorrendo em falta grave, sem prejuízo de aplicação de justa causa, além de responder por sanções no âmbito civil e criminal.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA CONFIDENCIALIDADE

O Empregado que estiver prestando serviços pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, também, deverá cumprir as diretrizes do Código de Conduta Ética da Empresa, do Regulamento Interno e os dispositivos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – **LGPD**, bem como os Padrões de Conformidade Legal, conforme a Política de *Compliance* da Empresa. Desse modo, o Empregado manterá a confidencialidade e os cuidados com as informações estratégicas e não deverá divulgá-las, cedê-las, revelá-las e tampouco, reproduzi-las sem autorização da Empresa.

**Parágrafo Único.** O Empregado será responsabilizado pessoalmente pelos danos causados à Empresa, decorrentes da utilização ou acesso de terceiros, inclusive familiares do seu *login* e de sua senha pessoal.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA ERGONOMIA E DA SEGURANÇA DO TRABALHO E DO MEIO AMBIENTE

O Empregado deverá escolher o local de trabalho mais apropriado para a realização de suas atividades profissionais pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, por sua vez, isentando a Empresa de quaisquer responsabilidades.

**Parágrafo Único.** Para que o Empregado possa realizar suas atividades funcionais de maneira segura em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, deverá possuir no respectivo local de trabalho os equipamentos seguintes: mesa, cadeira e iluminação adequadas e *internet*.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DA APLICAÇÃO DO PRESENTE INSTRUMENTO PELAS EMPRESAS

A forma de aplicação do inteiro teor das cláusulas deste Instrumento pelas Empresas deverá ocorrer **por meio de Termo de Adesão**. Desse modo, as Empresas deverão manifestar por escrito a sua vontade aos Sindicatos das Categorias Profissional e Econômica de que se dispõem a aderir aos conteúdos de todas as cláusulas dos termos que regulamentam o Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Na hipótese de eventuais divergências no que concerne a aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE O REGIME DE TELETRABALHO**, deverão ser dirimidas de comum acordo, *pela via autocompositiva*, entre as Entidades Sindicais convenentes e as respectivas Empresas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – VIGÊNCIA**

As partes convenentes fixam a vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE REGIME DE TELETRABALHO** pelo período de 21 de outubro de 2020 a 31 de outubro de 2021.

Assim, os Sindicatos dos Trabalhadores e Patronal signatários deste Instrumento Coletivo de Trabalho, por estarem plenamente ajustados e acordados, conforme o teor contido neste documento, assinam em duas (02) vias de igual teor e forma esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE O REGIME DE TELETRABALHO**, para que produza os efeitos jurídicos e legais.

Cubatão, 21 de outubro de 2020.

  
**HERBERT PASSOS FILHO – Presidente**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DE FERTILIZANTES DE CUBATÃO, SANTOS, SÃO VICENTE, PRAIA GRANDE, GUARUJÁ, BERTIOGA, MONGAGUÁ E ITANHAEM**

**ENIO SPERLING JAQUES – DIRETOR JURÍDICO DO SINPROQUIM**

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