CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020

ARAÇATUBA E RIBEIRÃO

SETOR QUÍMICO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS E DA FABRICACAO DE ALCOOL,ETANOL,BIOETANOL E BIOCOMBUSTIVEL DE ARACATUBA E REGIAO-SP, CNPJ n. 51.106.565/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO DA CUNHA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IINDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL,BIOCOMBUSTIVEL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRAO PRETO E RE, CNPJ n. 54.922.935/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO DE JESUS SAMPAIO;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUIMICA NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.652.318/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RICARDO NEVES DE OLIVEIRA;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE TINTAS E VERNIZES NO EST S P, CNPJ n. 62.649.637/0001-60, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SIND DA IND DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO, CNPJ n. 62.660.352/0001-20, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.506.175/0001-22, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.635.644/0001-03, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DO RERREFINO DE OLEOS MINERAIS, CNPJ n. 48.392.054/0001-76, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SAO PAULO,MINAS GERAIS,RIO DE JANEIRO,ESPIRITO SANTO,PARANA,SANTA CATARINA E PERNAMBUCO-SINAESP, CNPJ n. 62.300.421/0001-95, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA SAUDE ANIMAL - SINDAN, CNPJ n. 62.566.096/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE RESINAS SINTETICAS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.300.439/0001-97, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDUARDO SENE FILHO;

SIND NAC IND MATERIAS PRIMAS FERTILIZANTES SINPRIFERT, CNPJ n. 62.660.345/0001-29, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL - SINDIVEG, CNPJ n. 62.267.760/0001-17, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, pertencentes ao 10º Grupo: Químicas para fins industriais; Preparação de Óleos Vegetais e Animais (exceto para fins alimentícios); Perfumaria e Artigos de Toucador; Resinas Sintéticas; Sabão e Velas; Explosivos; Tintas e Vernizes; Fósforos; Adubos e Corretivos Agrícolas; Defensivos Agrícolas; Destilação e Refinação de Petróleo, Material Plástico (inclusive da Produção de laminados plásticos); Matérias Primas para Inseticidas e Fertilizantes; Abrasivos; Álcalis; Petroquímica; Lápis, Canetas e Material de Escritório; Defensivos Animais; Re-refino de óleos Minerais (usados ou contaminados), Cosméticos, Fibras de Vidro, Fios Sintéticos, Petroquímicas, Colas, Fabricação de Formicidas e Produtos para Limpeza**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Américo Brasiliense/SP, Andradina/SP, Aparecida D'Oeste/SP, Araçatuba/SP, Araraquara/SP, Auriflama/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Bebedouro/SP, Bento De Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buritama/SP, Cafelândia/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Cravinhos/SP, Dobrada/SP, Dumont/SP, Franca/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaraçaí/SP, Guararapes/SP, Guariba/SP, Guzolândia/SP, Ibaté/SP, Ilha Solteira/SP, Itapura/SP, Jaboticabal/SP, Jardinópolis/SP, Lavínia/SP, Lins/SP, Lourdes/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Magda/SP, Matão/SP, Mirandópolis/SP, Monte Azul Paulista/SP, Morro Agudo/SP, Motuca/SP, Murutinga Do Sul/SP, Nova Castilho/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Patrocínio Paulista/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Pontal/SP, Pradópolis/SP, Promissão/SP, Queiroz/SP, Ribeirão Preto/SP, Rincão/SP, Rubiácea/SP, Sabino/SP, Sales Oliveira/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Lúcia/SP, Santo Antônio Do Aracanguá/SP, Santópolis Do Aguapeí/SP, São João De Iracema/SP, São Simão/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Taquaritinga/SP, Valparaíso/SP e Zacarias/SP**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO
VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2018 a 31/10/2019

Em 01.11.2018, o salário normativo será de **R$ 1.556,28** (Um mil, quinhentos e cinquenta e seis reais e vinte e oito centavos), por mês, **para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados** e de **R$ 1.596,40** (Um mil, quinhentos e noventa e seis reais e quarenta 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 01.10.2018.

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

Os critérios acima serão observados nos contratos a tempo parcial, a partir de 01.11.2018.

Esta cláusula não se aplica aos aprendizes.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS
VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2018 a 31/10/2019

I - Sobre os salários de 01/11/17, será aplicado, em 01/11/2018, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até **R$ 8.528,00** **(Oito mil, quinhentos e vinte e oito reais)**, o percentual único e negociado de **4,00 %** **(Quatro por cento)**, correspondente ao período de 01/11/17, inclusive, a 31/10/18, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a **R$ 8.528,00** **(Oito mil, quinhentos e vinte e oito reais)**, será acrescido o valor fixo correspondente de **R$ 341,12** **(Trezentos e quarenta e um reais e doze centavos).**

II - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.11.2017, inclusive, e até 31.10.2018, 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 (01/11/17), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/17), serão aplicados os percentuais definidos quando da divulgação do índice oficial (INPC relativo ao período de novembro/2017 a outubro/2018), **até a parcela de R$ 8.528,00 (Oito mil, quinhentos e vinte e oito reais)**, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

MÊS DE ADMISSÃO:	SALÁRIO ATÉ R$ 8.528,00: PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01.11.18, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.	SALÁRIO ACIMA DE R$ 8.528,00 : ACRÉSCIMO EM REAIS A SER APLICADO EM 01.11.18, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.
NOVEMBRO/17	4,00%	R$ 341,12
DEZEMBRO/17	3,66%	R$ 312,12

JANEIRO/18	3,32%	R$ 283,13
FEVEREIRO/18	2,99%	R$ 254,99
MARÇO/18	2,65%	R$ 225,99
ABRIL/18	2,31%	R$ 197,00
MAIO/18	1,98%	R$ 168,85
JUNHO/18	1,65%	R$ 140,71
JULHO/18	1,32%	R$ 112,57
AGOSTO/18	0,99%	R$ 84,43
SETEMBRO/18	0,66%	R$ 56,28
OUTUBRO/18	0,33%	R$ 28,14

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15o(décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

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

A multa será especificamente de 0,5 (meio por cento) do salário normativo em vigor, por dia de atraso, limitado até a data de pagamento, por ocasião do pagamento, porempregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

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

Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado por crédito em conta corrente, as empresas oferecerão ao empregado a opção de conta salário.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA NONA - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

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

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

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

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garanta a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas;

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das 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 do SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, desde que o mesmo esteja disponível para impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência.

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

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

As empresas ficam obrigadas a resguardar o sigilo das informações quando da entrega dos comprovantes de pagamentos aos seus respectivos empregados.

A multa será especificamente de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, uma única vez, revertida a favor do empregado prejudicado, por demonstrativo de pagamento não entregue no prazo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

Na hipótese do desligamento, de empregado associado, as empresas deverão comunicar tal fato ao sindicato no prazo de 02 dias úteis, após o último dia de trabalho. Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo.

Quando for descontado valor indevido do trabalhador, a empresa deverá restituir ao mesmo os valores indevidamente descontados no prazo de 5 (cinco) dias a partir do conhecimento da empresa.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

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

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

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5.811/72.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2018 a 31/10/2019

Considerando o crescimento do índice de produtividade e qualidade do setor, comparados os mesmos períodos 2017 e 2018, fica estipulado relativamente ao ano de 2018 quanto a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7o, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto que:

Esta participação (PLR):

a) não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até **16/12/2018**, 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$ 1.000,00** (Um mil reais), para empresas **com até 49 (quarenta e nove) empregados, com desconto de R$ 40,00 (quarenta reais), a título de contribuição negocial da PLR**, sendo R$ 30,00 (trinta reais) para o sindicato profissional e R$ 10,00 (dez reais) para a Federação (que destinará 50% do valor recebido para a CNTQ e Central), podendo ser descontado e recolhido quando do pagamento efetuado em uma única parcela ou alternativamente se parcelado em duas, nessas mesmas condições; e **R$ 1.110,00** (Um mil cento e dez reais), para empresas **com 50 (cinquenta) ou mais empregados, com desconto de R$ 50,00 (cinquenta reais), a título de contribuição negocial da PLR**, sendo R$ 35,00 (trinta e cinco reais) para o sindicato profissional e R$ 15,00 (quinze reais) para a Federação (que destinará 50% do valor recebido para a CNTQ e Central), podendo ser descontado e recolhido quando do pagamento efetuado em uma única parcela ou alternativamente se parcelado em duas,

nessas mesmas condições, a ser pago em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 30/04/2019 e a segunda até 31/10/2019 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/06/2019;

c) deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2018 a 31/12/2018.

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

e) no tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2018 a 31/12/2018, 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 Federação ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato e Federação acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem, aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

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

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRAB., DOENÇA PROF. E DO 13º

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

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

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

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

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

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

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; Quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

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

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

a) Para amamentar o próprio filho (a), até que esse complete 06 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de meia hora, podendo optar por um único período de uma hora, a critério da trabalhadora, no início, durante ou no final da jornada, sem nenhum prejuízo.

Todas as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção das empregadas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim.

Na existência de convênio-creche, ficará a critério da (o) empregada (o) optar pelo convênio ou reembolso.

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

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

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 somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho situações em que a empregada também terá o direito ao recebimento do mesmo;

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

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

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

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

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

Havendo nas empresas local apropriado para guarda e vigilância dos filhos (creche própria), que contemple a necessidade da totalidade de suas empregadas, não ocorrerá a opção do reembolso previsto nessa cláusula.

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

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

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

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

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

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

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

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

C)Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, prefiram a dispensa;

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 homologadora.

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

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

D) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no 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 DSS8.030, a cópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

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

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

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

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

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

F) Para fins de aplicação do trintídio da lei nº 7,238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.

G) Aos empregados dispensados sem justa causa, que na data da dispensa, contarem com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 01 (um) salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

1) Quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional, a até 90 dias.

2) Na hipótese do aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial.

H) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sendo que no caso de Pedido de Demissão, poderá descontar os dias não trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

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

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL

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

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

Fica vedada a realização de testes de HIV e gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher nos termos do Inciso IV do Artigo 373 - A da CLT com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99, salvo nos casos em que a atividade a ser desenvolvida coloque em risco a gestação, a critério médico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

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

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

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 a seu critério e responsabilidade, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho, para adquirirem melhor qualificação.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

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 ou estado civil.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES E LACTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes ambiente e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico **fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.**

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

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

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

C) A concessão dos benefícios das letras "A" e "B" dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva.

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

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

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PACTO SOCIAL PELO EMPREGO

Pacto Social Pela Empregabilidade de Trabalhadores e de Trabalhadoras com idade a partir de 50 anos.

Com a finalidade de possibilitar aos trabalhadores e trabalhadoras com mais de 50 anos de idade a permanência no mercado formal de trabalho até o momento das suas aposentadorias, será criado um grupo de trabalho composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, que possibilite viabilizar argumentos e condições favoráveis para pleitearmos junto ao Governo Federal a redução progressiva dos percentuais das alíquotas de recolhimento a favor da Previdência Social, mensalmente sobre a folha de pagamento das empresas que empregar trabalhadores com idade a partir de 50 anos até o momento que atingir o direito à aposentadoria de qualquer natureza.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

A) A empresa deverá anotar no espaço destinado a anotações gerais da CTPS, quando couber, a data final projetada do aviso prévio indenizado.

B) As anotações poderão ser feitas mediante o uso de carimbo ou etiqueta gomada, bem como de qualquer outro meio mecânico ou eletrônico de impressão.

C) O empregador anotará na CTPS do trabalhador, o desconto relativo à contribuição no espaço reservado a tal fim a sigla da entidade sindical profissional, não sendo permitido escrever somente Sindicato de Classe, desde que não seja motivo que impeça o ato homologatório.

D) Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser:

I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e

II - na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

C) Será garantido ao titular e/aos dependentes previdenciários do empregado a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s) e/ou durante o tratamento médico do titular, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa. A garantia será extensiva única e tão somente ao

dependente internado ou em tratamento médico e/ou ao titular em tratamento médico, mediante comprovação prévia através de relatório médico e pelo período necessário apontado no mencionado relatório, limitado a 90 dias.

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

1) 10 (dez) dias, a partir da comunicação do desligamento do empregado, no ato da homologação do TRCT.
2) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados.
3) 45 (quarenta e cinco) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos.
4) 60 (sessenta) dias para os casos de empregados desligados há mais de 05 (cinco) anos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MATERIAL ESCOLAR

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

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

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

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, inclusive ponto por exceção (Portaria 373, de 25/02/2011).

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato ou federação, dos trabalhadores.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 5° e 6°, 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, retromencionado, deverá conter no mínimo o período de vigência do programa e os setores abrangidos.

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

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

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

O saldo de horas, a crédito ou a débito, será administrado pela EMPRESA através de um controle individual, sendo comunicado trimestralmente *ao EMPREGADO*, contra recibo.

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

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

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

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

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

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

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

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

<u>Na hipótese de rescisão contratual:</u>

<u>Por iniciativa da empresa</u> - 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.

<u>Por iniciativa do empregado</u> - Se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Se o saldo for devedor será descontado do empregado, até o limite de 50 (cinquenta) horas.

<u>Por justa causa</u>: Se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Se o saldo for devedor será descontado do empregado.

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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

Convencionam ainda as partes que as empresas que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, mediante assistência da respectiva entidade profissional, de acordo com a Portaria MTE nº 1.095/2010.

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR´S)

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

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS ESTUDANTES

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso 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;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

C) Recomenda-se que a empresa forneça lanche ou refeição aos seus empregados estudantes, desde que tenha estrutura para esse fim, quando este tiver que se deslocar direto da escola para o trabalho ou do trabalho para a escola.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

a) até 03 (três) dias consecutivos, excluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;

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

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

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

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

f) um dia útil, para alistamento militar;

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

h) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

i) por cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção, e adicionalmente 10 dias em se tratando de viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos;

j) até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14(catorze) anos ao médico, 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.

Considera-se ano, o período compreendido entre 01.11.2018 a 31.10.2019 e 01.11.2019 a 31.10.2020

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. O abono de férias, por opção do empregado, deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

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

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

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

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

As empresas que adotarem férias coletivas concederão também o mesmo benefício aos funcionários que gozarem férias individuais, no mesmo estabelecimento.

H) Será garantido ao empregado com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 deférias acrescidas do terço constitucionale 13o. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA OU EMPREGADO ADOTANTE, GUARDIÃ OU GUARDIÃO

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos na Lei 12.873 de 24/10/2013, que prevê:

a) À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.

b) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

c) A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

d) Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

e) Aplica-se, no que couber, o disposto nesta cláusula, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL

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

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

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

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

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

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

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

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

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

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

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

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

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA 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.

E) Os planos de abandono - Rota de Fuga deverão conter previsão de medidas especiais para garantir o devido atendimento das pessoas com deficiência nas situações de emergência.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

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

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

No prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

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

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

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7o, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPA's, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que, na SIPAT, sejam incluídos os temas "DST", "HIV/AIDS" e "Meio-Ambiente".

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

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

O empregado receberá cópia do resultado de todos os exames, observados os preceitos da ética médica.

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

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

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Não obstante a obrigação legal das empresas contratarem mão-de-obra de pessoas com deficiência e em razão das dificuldades encontradas na contratação dessa mão-de-obra, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o mercado de trabalho.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados, levando-se em conta as

características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário e adequado a prestação de primeiros socorros.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

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

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CAT's (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

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

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

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

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

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

§ 1º - O limite será de 25 ausências remuneradas, a cada ano, não cumulativas, na vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 50 ausências, sendo limitada à 25 ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 25 ausências para cada dirigente.

§ 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 25 ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT, desde que comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical.

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

§ 4º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 (dez) dias, quando o dirigente for representante da Federação, e 15 dias quando o dirigente acumular a representação na Confederação.

Considera-se ano, o período compreendido entre 01.11.2018 a 31.10.2019 e 01.11.2019 a 31.10.2020

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O prazo para recolhimento da contribuição sindical, nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subseqüente ao mês do desconto.

A forma de desconto e recolhimento da referida contribuição permanecem inalterados, nos termos previstos em Lei.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS - CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

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

A Comissão Paritária será formada com membros indicados pelas entidades Federativas Profissionais e pela CEAG-10.

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RECOMENDAÇÕES

ASSÉDIO MORAL

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

PROTEÇÃO À SAÚDE DA MULHER E A MATERNIDADE

Recomenda-se que as empresas ao elaborarem seus programas de mapeamento de riscos, PPRA e PCMSO, levem em conta a questão da mulher gestante ou lactante.

BANCO DE EMPREGO:

Recomenda-se as empresas que considerem, quando de suas contratações, a existência do Banco de Empregos mantido pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - GRUPOS DE TRABALHO

As partes, por meio de comissão formada de no máximo 09 (nove) integrantes, sendo 3 (três) representantes indicados pela FETQUIM, 3 (três) representantes dos sindicatos profissionais indicados pela FEQUIMFAR e 3 (três) indicados pelos sindicatos patronais, com a coordenação da CEAG-10, FETQUIM e FEQUIMFAR, se reunirão ao longo da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e propor alternativas em relação às pautas das categorias econômica e profissional apresentadas por ocasião da negociação, data base 2018-2019, 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.

São Paulo, 08 de novembro de 2018

JOSÉ ROBERTO DA CUNHA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS,FARMACEUTICAS E DA FABRICACAO DE ALCOOL,ETANOL,BIOETANOL E BIOCOMBUSTIVEL DE ARACATUBA E REGIAO-SP

PEDRO DE JESUS SAMPAIO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IINDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL,BIOCOMBUSTIVEL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRAO PRETO E REGIÃO

JOSE ROBERTO SQUINELLO
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DE TINTAS E VERNIZES NO EST S P
SIND DA IND DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO
SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SAO PAULO
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DO RERREFINO DE OLEOS MINERAIS
SINDICATO DA INDUSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SAO PAULO,MINAS GERAIS,RIO DE JANEIRO,ESPIRITO SANTO,PARANA,SANTA CATARINA E PERNAMBUCO-SINAESP
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA SAUDE ANIMAL - SINDAN
SIND NAC IND MATERIAS PRIMAS FERTILIZANTES SINPRIFERT
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL - SINDIVEG

RICARDO NEVES DE OLIVEIRA
Procurador
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUIMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO

EDUARDO SENE FILHO
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DE RESINAS SINTETICAS NO ESTADO DE SAO PAULO