

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP013064/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/11/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR072728/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46261.005621/2015-02  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/11/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo n°:** 46261005253201675e **Registro n°:** SP014558/2016

**Processo n°:** 46261005369201612e **Registro n°:** SP015268/2016

SIND TRAB IND QUIM FARM FERT CUB STOS SV GUAR PG BERT MONG E ITANHAEM, CNPJ n. 51.678.969/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HERBERT PASSOS FILHO;

E

S I PRODUTOS QUIMICOS P FINDUSTRIAIS E DA PETROQ E S P, CNPJ n. 62.652.318/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON PEREIRA DOS REIS;

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 2015 a 31 de outubro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Praia Grande, Guarujá, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, representando as empresas CARBOCLORO S.A. INDÚSTRIAS QUÍMICAS, CIA. BRASILEIRA DE ESTIRENO/UNIGEL, RHODIA BRASIL SA, COLUMBIAN CHEMICALS BRASIL LTDA., ANGLO AMERICAN FOSFATOS BRASIL LTDA., DOW BRASIL SUDESTE LTDA., BLUE CUB BRASIL COMERCIO DE PRODUTOS QUÍMICOS LTDA., LINDE GASES LTDA., PETROCOQUE S.A. INDÚSTRIA E COMÉRCIO, BRASKEM S.A. - CUBATÃO, TRINSEO DO BRASIL COMÉRCIO DE PRODUTOS QUÍMICOS LTDA., ULTRAFERTIL S.A.(TIPLAM), VALE FERTILIZANTES S/A (CUB1 e CUB2) E WHITE MARTINS GASES INDUSTRIAIS LTDA, com abrangência territorial em Bertioga/SP, Cubatão/SP, Guarujá/SP, Itanhaém/SP, Mongaguá/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP e São Vicente/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:** 01/11/2015 a 31/10/2016

Fica estabelecido o salário normativo de R\$ 1.652,08 (Hum mil seiscentos e cinquenta e dois reais e oito centavos), por mês, a partir de 01 de novembro de 2015.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Fica estipulado que para os cargos que necessitem formação escolar formal, em grau técnico, será praticado, a partir de 1º de novembro de 2015, um **Piso Técnico** de R\$ 1.718,94 (hum mil setecentos e dezoito reais e noventa e quatro centavos).

#### **NOTA SEGUNDA**

Nas contratações de empregados sem qualificação ou experiência profissional prévia, nos programas de primeiro emprego e outros, que requeiram capacitação, ficam as empresas desobrigadas de observar e aplicar, enquanto perdurar tal condição, o salário normativo e o piso técnico, retro dispostos.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO DE SALÁRIOS**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2015 a 31/10/2016**

Sobre os salários de 01/11/2014, reajustados com base na convenção anterior, será aplicado, em 01/11/2015, o percentual de 10,33% (dez inteiros e trinta e três centésimos por cento) que corresponde ao INPC referente ao período de 01/11/2014 a 31/10/2015.

#### **NOTA ÚNICA**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, decorridos ou decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.11.2014 inclusive, e até 31.10.2015, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS NOVEMBRO DE 2014**

Para os empregados admitidos a partir da data base (1º de novembro de 2014), o percentual de reajuste previsto na cláusula 4ª (quarta) corresponderá a aplicação de 1/12 (um doze avos), acumulado mensalmente a partir do mês de admissão, desde que, os salários assim corrigidos não resultem maiores do que os menores salários de cada cargo.

Os critérios de concessão de reajustamento e aumentos serão anotados na CTPS dos empregados.

## **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

As empresas se comprometem a conceder, na vigência desta Convenção Coletiva, durante a primeira quinzena de cada mês, um adiantamento de salário a ser compensado no próprio mês.

#### **NOTA ÚNICA**

Desobrigam-se do cumprimento desta cláusula as empresas que definirem com seus empregados, assistidos pelo Sindicato Profissional convencionante, periodicidade e formas diferentes.

### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS E SINDICAIS**

O desconto em folha de pagamento ou em consignação das contribuições, mensalidades, prestações ou taxas de qualquer natureza a favor do Sindicato Profissional, somente será feito pela empresa desde que haja expressa autorização dos empregados, de forma individualizada, no prazo de 10 (dez) dias anteriores àquele estabelecido para o desconto.

Excetuando-se as despesas com mensalidades e contribuições sindicais, para todas as demais contraídas pelos funcionários junto à entidade sindical, deverá esta contatar as empresas no sentido de assegurar-se de que os descontos, ainda que previamente autorizados, não comprometerão o poder aquisitivo dos salários percebidos, e que se enquadrem dentro das limitações legais.

Sendo factível o desconto, compromete-se ainda a entidade profissional a encaminhar às empresas, a comprovação da autorização de débito exercida pelo empregado.

#### **NOTA ÚNICA**

As Empresas ficam autorizadas a proceder descontos nos salários de seus empregados, bem como, nas parcelas rescisórias, que sejam decorrentes de: previdência privada, supermercado, seguro de vida, convênio de farmácia, óticas, assistência médica e/ou odontológica, associações desportivas classistas próprias das empresas, cooperativas, ferramentas e equipamentos de proteção individual extraviados ou danificados, e outros demais descontos por ele expressamente autorizados, assim como, despesas decorrentes de danos causados por dolo ou culpa, independentemente de autorização.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA - BASE DE CÁLCULO**

Para apuração do salário hora fica estabelecido o divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

## **Nota Única**

O valor da hora normal que servirá de base de cálculo do percentual da cláusula 40ª (quadragésima) incluirá os adicionais regularmente pagos, como os de turno, periculosidade ou insalubridade.

## **CLÁUSULA NONA - CARÁTER NÃO REMUNERATÓRIO**

Fica ajustado e convencionado com eficácia constitucionalmente assegurada ao presente instrumento normativo, que eventuais benesses “In natura” concedidas pelo empregador aos empregados, a exemplo de alimentação, vale refeição, transporte, ou outro benefício desta natureza, não tem caráter remuneratório, por conseguinte, não integram o salário para qualquer efeito, podendo ser suprimidas a qualquer tempo se circunstâncias econômico-financeiras assim o determinarem

## **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS DESTINADAS AO DESENVOLVIMENTO DOS EMPREGADOS**

As horas utilizadas em cursos e treinamentos destinadas ao desenvolvimento de competências dos empregados, (conhecimentos gerais e técnicos, habilidades e atitudes), quando subvencionados pela Empresa, total ou parcialmente, dentro ou fora de suas instalações, fora do horário de trabalho, não serão consideradas como horas trabalhadas para todos os efeitos legais, portanto, não serão remuneradas.

## **NOTA ÚNICA**

Ficam excluídos do caput os treinamentos que envolverem a Brigada de Incêndio, que serão, neste caso, remuneradas como extraordinárias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas concederão comprovante de pagamento, podendo substituí-lo por meio eletrônico, de livre acesso aos empregados, desde que possa ser impresso, devendo constar a discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, bem como, a identificação da empresa e os valores do FGTS do mês, sendo dispensada a assinatura do empregado quando o pagamento for efetuado mediante depósito em sua conta corrente bancária.

## **NOTA ÚNICA**

Ficam as empresas desobrigadas de fornecer comprovantes para o adiantamento quinzenal de salários.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO PARA EMPREGADOS DE HORÁRIO ADMINISTRATIVO**

Fica instituído o “Adicional Noturno” de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora diurna, que será pago apenas aos empregados que cumpram o horário de trabalho administrativo.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Considera-se horário noturno aquele compreendido, restritivamente, entre 22h00 horas de um dia e 05h00 horas da manhã seguinte.

#### **NOTA SEGUNDA**

O “Adicional Noturno” dos empregados do horário administrativo é devido apenas relativamente às horas noturnas efetivamente trabalhadas.

#### **NOTA TERCEIRA**

Os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento ficam excluídos desta cláusula, por já perceberem o Adicional de Turno conforme cláusula 14<sup>a</sup> (décima quarta) desta convenção, sendo este mais benéfico e vantajoso a esses empregados, uma vez que todas as horas, independentemente do horário de trabalho, são remuneradas em valores superiores ao da hora diurna normal.

## **Adicional de Periculosidade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PERICULOSIDADE**

O adicional de periculosidade, quando devido, incidirá sobre o salário base e será pago sobre a jornada integral, independentemente do tempo de exposição na área de risco.

## **Adicional de Penosidade/Turno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE TURNO**

Para os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, fica instituído o “Adicional de Turno” no importe de 20% (vinte por cento) sobre o salário base acrescido do “Adicional de Periculosidade” ou “Adicional de Insalubridade”, quando estes devidos.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Esse “Adicional de Turno” de 20% (vinte por cento) incidirá sobre todas as horas trabalhadas, sejam elas no período diurno ou no período noturno.

#### **NOTA SEGUNDA**

Por ser mais benéfico ao trabalhador, já que incide sobre todas as horas trabalhadas, diurnas e noturnas, bem como, sobre o décimo terceiro salário e férias, o Adicional previsto no *caput* será pago em substituição ao adicional noturno, e seus reflexos, e à redução da hora noturna, previstos no artigo 73 e parágrafos da CLT inciso IX do artigo 7º da Constituição Federal.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE COLETIVO**

Fica mantido o transporte coletivo para todos os empregados que dele necessitem, com fixação de forma e itinerários, a critério das empresas, abrangendo as cidades de Cubatão, São Vicente, Santos, Praia Grande e Guarujá.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Será garantida, ainda, condução para o empregado que for convocado para trabalho em horário extraordinário, quando em repouso domiciliar. No caso de prorrogação de jornada, as Empresas se comprometem a transportar os empregados até o local onde foram apanhados.

#### **NOTA SEGUNDA**

Esse benefício não se constitui salário “In natura”, para qualquer fim ou efeito trabalhista, tendo em vista a existência de transporte público regular, como opção, e por atender ao previsto na Lei que instituiu o vale transporte.

#### **NOTA TERCEIRA**

As empresas descontarão mensalmente dos seus empregados, exceto daqueles que cumprem jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, a título de participação, o valor correspondente a 1% (um por cento) do Salário Normativo citado na cláusula 3ª (terceira), observado o disposto na Lei 7418/85. O valor da participação só poderá ser reajustado mediante acordo coletivo.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTÁRIO**

As empresas complementarão os salários dos empregados afastados, de forma que possam perceber, no curso do afastamento, o que perceberiam na ativa, inclusive os reajustes deferidos aos exercentes dos mesmos cargos, observadas as condições e os motivos a seguir discriminados:

##### **a) DOENÇA DESVINCULADA DO TRABALHO**

No caso de afastamento por doença não laboral, assim atestado por médico da empresa ou por profissional por ela indicado, os salários serão complementados durante o período máximo de 45 (quarenta e cinco) dias contínuos ou, 420 (quatrocentos e vinte) dias descontínuos, durante a vigência do contrato de trabalho.

#### **b) DOENÇA OCUPACIONAL OU ACIDENTE DE TRABALHO POR CONDIÇÃO INSEGURA.**

No caso de afastamento por doença ocupacional comprovadamente contraída na empresa, ou acidente do trabalho, decorrente de condição insegura, os salários serão complementados até o limite de 420 (quatrocentos e vinte) dias contínuos ou descontínuos, durante a vigência do contrato de trabalho.

#### **c) FORMA DE PAGAMENTO DO BENEFÍCIO**

1 – até 365º dias será complementado 100% (cem por cento) do benefício

2 – do 366º à 420º dias será complementado 60% (sessenta por cento) do benefício.

#### **NOTA PRIMEIRA**

No caso de doença ocupacional, esta cláusula aplicar-se-á ao empregado que, comprovadamente, tenha contraído a doença na empresa atual e o seu afastamento tenha sido solicitado pelo Médico do Trabalho da empresa.

#### **NOTA SEGUNDA**

Na hipótese de o empregado não ter completado o período de carência previsto na CLPS para fazer jus ao benefício previdenciário, as empresas pagarão 75% (setenta e cinco por cento) do salário base.

#### **NOTA TERCEIRA**

Na hipótese de o empregado já estar aposentado pela Previdência Social, porém, com contrato de trabalho em vigor, a complementação será igual à diferença entre o salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos e o valor devido ou pago pela Previdência Social.

#### **NOTA QUARTA**

No caso de atraso na regularização do Benefício Previdenciário devido ao empregado, as empresas efetuarão o pagamento da complementação estimada até a normalização desse benefício, quando então, proceder-se-á a compensação cabível nos pagamentos mensais posteriores, não incidindo juros, correção monetária ou multa na eventual diferença encontrada.

Essa complementação será suspensa caso o empregado não compareça mensalmente na empresa, até o dia do fechamento da folha de pagamento, para comprovar o não recebimento do Auxílio Doença pago pelo INSS.

#### **NOTA QUINTA**

Ficam isentas desta cláusula as Empresas que aderirem à apólice de manutenção de renda junto ao Sindicato Profissional, bem como, aquelas que pratiquem condições mais favoráveis a seus empregados.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 dos convênios-creches, as partes signatárias do presente acordo, analisada a portaria MTB-3.296, de 03.03.86 e a portaria nº 670/97 de 20/08/97, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas:

- a) As Empresas obrigadas a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das empregadas, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT concederão às mesmas, alternativamente, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim, desde que a guarda seja confiada à entidade credenciada ou pessoa física que não tenha nenhuma relação de parentesco com a empregada beneficiada;
- b) O valor mensal do reembolso corresponderá a até 70% (setenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso;
- c) Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como, por ser meramente liberatório 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;
- e) O reembolso será devido somente na vigência do contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço na empresa, e cessará no mês em que o filho complete 12 (doze) meses de idade;
- 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, cessando aos doze meses de idade do adotado;
- h) Serão abrangidos por esta cláusula, os empregados viúvos e os separados judicialmente, a quem tenha sido confiada, com exclusividade, a guarda dos filhos, e
- i) Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantêm ou venham a manter em efetivo funcionamento, local para guarda ou creche, na forma da lei, bem como, aquelas que já adotam ou venham a adotar sistemas mais favoráveis.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO PARA FILHOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas reembolsarão mensalmente aos seus empregados, mediante comprovação, as despesas com acompanhamento especializado (educação, transporte, terapias especiais, próteses, órteses, etc.) para os filhos com necessidades especiais e programas não cobertos pelas Empresas, até o valor de 1,3 (um vírgula três) salários normativos por filho.

Serão considerados portadores de necessidades especiais, filhos com limitação psicomotora; os cegos; os surdos; os mudos; os deficientes mentais e os com deficiência imunológica irreversível, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

## **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 a apresentação da certidão de óbito, valor correspondente a 4 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

### **NOTA PRIMEIRA**

As empresas que possuem Seguro de Vida e/ou Planos de Previdência Privada pagarão 50% (cinquenta por cento) do valor estipulado no caput desta cláusula.

### **NOTA SEGUNDA**

As empresas que se enquadrarem na nota primeira, poderão efetuar um adiantamento até o valor correspondente a 4 (quatro) salários normativos, para fazer frente as despesas com o funeral, devendo o valor ser descontado quando do pagamento da rescisão contratual.

### **NOTA TERCEIRA**

Ficam isentas desta cláusula as Empresas que aderirem à apólice de Auxílio Funeral junto ao Sindicato Profissional, bem como aquelas que praticarem condições mais favoráveis.

## **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS APOSENTADOS**

Será garantida assistência médica durante 2 (dois) anos, aos empregados e seus respectivos dependentes, como tal considerados pelo INSS que, na data do efetivo desligamento do quadro de funcionários da empresa, já estiverem aposentados voluntariamente, compulsoriamente ou por motivo de invalidez permanente.

### **NOTA PRIMEIRA**

As Empresas poderão optar em oferecer tal Assistência, através do Plano Administrado pelo Sindicato da Categoria Profissional.

### **NOTA SEGUNDA**

O custo da assistência médica prevista no caput será pago na seguinte proporção: 50% (cinquenta por cento) pela empresa e 50% (cinquenta por cento) pelo empregado.

### **NOTA TERCEIRA**

Caso optem pela Assistência Médica oferecida pelo Sindicato da Categoria Profissional, as Empresas pagarão a este, mensalmente ou, de uma única vez, a proporção que lhe cabe no custeio da Assistência Médica tratada no caput, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do custo, considerando-se para tal, o valor correspondente ao Plano Básico oferecido pela representação profissional.

#### **NOTA QUARTA**

Esta cláusula beneficiará inclusive o empregado que comprovar o direito à aposentadoria do INSS até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio.

#### **NOTA QUINTA**

Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que praticam condições mais favoráveis aos seus empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa imotivada e que possua mais de 10 (dez) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e a quem, concomitantemente, falem no máximo 12 (doze) meses para se aposentar, a empresa reembolsará as contribuições feitas pelo empregado ao INSS, tendo por base o último salário percebido, enquanto não conseguir outro emprego.

O reembolso será efetuado mediante a exibição de prova do recolhimento e do desemprego e perdurará por um período máximo de 12 meses.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

#### **a) - LAUDOS**

As empresas se obrigam a elaborar por seus próprios profissionais, ou às suas expensas, laudos caracterizadores de atividades insalubres ou perigosas, para fins de aposentadoria especial.

#### **b) - FORMULÁRIOS**

Será obrigatório, em até 30 (trinta) dias contados da data da solicitação, o preenchimento dos relatórios previdenciários para fins de aposentadoria especial, solicitados pelos empregados em atividade na empresa. Recomenda-se que os formulários da Previdência Social necessários ao requerimento da aposentadoria especial sejam preenchidos com base nas atividades efetivamente exercidas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA - PARCELAMENTO DE DÉBITO - EMPREGADOS**

Na hipótese de Plano de Assistência Médica na modalidade de “co-Participação”, as empresas se comprometem a parcelar débitos advindos da utilização do plano, quando do retorno do trabalhador de seu afastamento médico.

## **Empréstimos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPRÉSTIMO PARA MATERIAL ESCOLAR**

Será concedido ao empregado no início do período escolar e, em uma única vez, mediante comprovante, empréstimo para compra de material escolar para os dependentes que estejam cursando os ensinos fundamental e médio, bem como, para o próprio funcionário que esteja cursando nível superior.

#### **NOTA PRIMEIRA**

O valor total do empréstimo se limitará a 1,8 (um vírgula oito) salário normativo vigente, independentemente do número de dependentes, e beneficiará o empregado que perceba salário base equivalente a até 6,0 (seis) salários normativos, e será descontado em até 6 (seis) parcelas mensais, iguais e sucessivas.

#### **NOTA SEGUNDA**

Será concedido também o empréstimo para material escolar ao funcionário que esteja cursando programa de aprendizado, devendo tal programa, segundo a sua empregadora, ter relação com sua carreira funcional. O empréstimo não será devido quando os programas forem total ou parcialmente subvencionados pela empresa.

#### **NOTA TERCEIRA**

Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que praticam condições mais favoráveis a seus empregados.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESLIGAMENTO POR MORTE OU APOSENTADORIA**

Nas hipóteses de morte do trabalhador, de sua aposentadoria (comum ou especial) ou por invalidez permanente, os títulos rescisórios serão considerados e pagos quando da efetiva ruptura contratual, como se tratasse de rescisão contratual por dispensa imotivada, inclusive com o pagamento da indenização prevista na cláusula 28ª (vigésima oitava), satisfeitas as condições previstas nos itens “a”, “b” e “c” da mesma.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Serão beneficiados pela presente cláusula, apenas os empregados que, na data do requerimento do benefício previdenciário, comunicarem às respectivas empresas, exceto no caso de invalidez.

#### **NOTA SEGUNDA**

Na hipótese do empregado aposentado continuar a prestar serviços na mesma empresa, a vantagem prevista no Caput desta Cláusula, será devida quando o empregado se desligar, definitivamente, desde que o desligamento não seja considerado como Justa Causa.

#### **NOTA SEGUNDA**

As vantagens previstas no Caput e na Nota Primeira desta cláusula ficam excluídas quando os títulos rescisórios já estiverem sido pagos por ocasião da aposentadoria, ressalvados, evidentemente, os títulos rescisórios posteriores, até a data do definitivo desligamento.

#### **NOTA TERCEIRA**

Na eventualidade de alterações na Legislação Previdenciária, no tocante a concessão de aposentadorias, que venham conflitar com as condições estabelecidas acima, as partes se comprometem em negociar as condições e coberturas previstas nesta cláusula, sob pena da mesma tornar-se nula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CRITÉRIOS DEMISSIONAIS**

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

- a) - inicialmente os empregados que, consultados previamente, preferam a dispensa;
- b) - depois os empregados que já recebam benefícios de aposentadoria definitiva pela Previdência Social, ou por alguma forma de Previdência Privada;
- c) - finalmente, os empregados com menor tempo de casa e, entre eles os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

#### **NOTA ÚNICA**

O descumprimento desta cláusula implicará no pagamento de uma indenização aos empregados envolvidos no valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DEMITIDOS E SEUS DEPENDENTES**

Será garantida a utilização do convênio de Assistência Médica Hospitalar ao empregado demitido “sem justa causa” e a seus dependentes previdenciários, pelo prazo adicional de 60 (sessenta) dias após o seu desligamento, desde que o mesmo declare no ato da demissão, e comprove no primeiro dia útil, a necessidade da continuidade do tratamento médico hospitalar, a que estavam sendo submetidos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA**

Será garantida a indenização correspondente de até um mês de salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos, como os de turno, periculosidade, insalubridade e por tempo de serviço, independentemente das verbas rescisórias previstas em lei, de caráter indenizatório ou não, ao empregado que for enquadrado em uma das condições estabelecidas nas notas a seguir:

### **NOTA PRIMEIRA**

Dispensado sem justa causa, que na data da dispensa, conte com mais de 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

### **NOTA SEGUNDA**

Dispensado sem justa causa ou rescisão contratual por morte, que na data da dispensa ou óbito conte com mais de 10 (dez) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa;

### **NOTA TERCEIRA**

Aposentado (comum ou especial) ou por invalidez permanente, que na data da rescisão contratual conte com mais de 10 (dez) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa.

### **NOTA QUARTA**

Nas três situações contempladas nesta cláusula, quando o aviso prévio, de acordo com a Lei 12.506/11 for:

1. inferior a 60 (sessenta) dias, a indenização especial corresponderá aos dias faltantes para completar o período de 60 (sessenta) dias.
2. for igual ou superior a 60 (sessenta) dias não será devido valor a título de indenização especial.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL - PRAZO PARA PAGAMENTO**

Os direitos do empregado demitido ou demissionário serão pagos nos prazos previstos na legislação em vigor, sob pena de multa mensal de 1% (um por cento) do valor bruto da quitação, reversível em favor do empregado.

### **NOTA PRIMEIRA**

Não haverá incidência de multa se o motivo de descumprimento do prazo previsto no caput desta cláusula não for atribuível às Empresas. Inclui-se nesse caso, atrasos na realização de exames demissionais em que o empregado, comprovadamente notificado pelas Empresas não os realize, no todo ou em parte, nos prazos marcados.

### **NOTA SEGUNDA**

O sindicato se obriga a comprovar o não comparecimento do empregado na data marcada para homologação da rescisão contratual com a sua assistência.

### **NOTA TERCEIRA**

As Empresas se obrigam a comunicar ao empregado desligado, por escrito, o local, a data e o horário da homologação da rescisão contratual.

### **NOTA QUARTA**

O pagamento da multa sobre o saldo FGTS (artº 22) se prolongará até a data do término do aviso prévio.

### **NOTA QUINTA**

O pagamento do complemento da rescisão contratual decorrente de reajuste salarial coletivo, ocorrido durante o prazo do aviso prévio, será pago em até 10 (dez) dias após a divulgação pela empresa do referido reajuste.

### **NOTA SEXTA**

No caso de extinção do contrato de trabalho por morte, os valores da rescisão contratual serão corrigidos de acordo com a variação salarial coletiva ocorrida na empresa, até o mês do efetivo pagamento.

### **NOTA SÉTIMA**

As empresas no ato da homologação da rescisão contratual deverão apresentar o extrato individual atualizado do FGTS ou, alternativamente, as guias de recolhimento do FGTS dos últimos 6 (seis) meses.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL - ART. 9º DA LEI 7238**

A aplicação do artigo 9º da lei 7238 de 29/10/84 obedecerá às seguintes regras:

a)- o aviso prévio, indenizado ou trabalhado, para efeito de contagem de tempo desta cláusula será de apenas 30 (trinta) dias e integrará o tempo de serviço para o fim de caracterização do trintídio que antecede a data da correção salarial. Considerando-se efetivada a dispensa ao fim do prazo do aviso prévio;

b)- a dispensa efetivada nos termos da regra contida na letra "a" que ocorrer após a data da correção salarial, ensejará o recebimento das verbas indenizatórias, calculadas com base no valor do salário corrigido, acrescido dos adicionais regularmente pagos;

c)- a dispensa efetivada nos termos da regra da letra "a" que ocorrer no período de 30 (trinta) dias anteriores a data da correção salarial, ensejará o recebimento:

1 - das verbas indenizatórias, calculadas com base no valor do salário antes da correção, acrescido dos adicionais regularmente pagos;

2 - da indenização adicional do artigo 9º da referida lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA - AVISO DE DISPENSA OU PUNIÇÃO**

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou punição por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito, e contra recibo das razões determinantes da sua dispensa ou punição, sob pena de se configurar dispensa ou punição imotivadas.

#### **NOTA ÚNICA**

As advertências verbais aplicadas ao empregado serão registradas no seu respectivo prontuário funcional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PEDIDO DE DEMISSÃO**

O pedido de demissão e o acordo entre as partes, envolvendo empregados com qualquer tipo de estabilidade, devem ser assistidos pelo sindicato profissional, ainda que o empregado não tenha 1 (um) ano de empresa, sob pena de nulidade.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - - INCLUSÃO DE DEFICIENTES**

Em razão das dificuldades encontradas na contratação de portadores de necessidades especiais, as partes signatárias se comprometem a dedicar esforços junto às instituições públicas e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação de portadores de necessidades especiais, preparando-os para o mercado de trabalho.

#### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÕES**

Toda promoção para um cargo superior na estrutura de cargos da empresa será acompanhada de um aumento salarial e registrada na CTPS dos empregados, em data concomitante com o início do exercício do novo cargo.

#### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL**

Recomenda-se às empresas, que o tema Assédio Moral será objeto de campanha interna de esclarecimento por parte da empresa, com o objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADA GESTANTE**

Será garantido o emprego à empregada gestante, por 90 (noventa) dias após o término do período de licenciamento compulsório, ou indenização desse período, ressalvadas a dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO COM SEQUELA**

Para os empregados acidentados no trabalho, com seqüela, em razão de condição insegura ou doença ocupacional comprovadamente ocorrida no exercício de suas funções na empresa, com seqüelas, com tal condição reconhecida pelo médico da empresa, antes do desligamento do empregado, ficam garantidos os direitos descritos nas notas desta cláusula, em substituição aos benefícios previstos em lei.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Será garantida a permanência na empresa, sem prejuízo do salário, desde que satisfeitas cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Redução da capacidade laboral;
- b) Incapacidade de exercer o cargo que vinha exercendo;
- c) Capacidade de exercer qualquer outro cargo compatível com seu estado físico, após o acidente.

#### **NOTA SEGUNDA**

Os portadores de seqüela decorrentes de acidente no trabalho ocorrido na empresa, por condição insegura, cumprida a cumulatividade disposta na nota primeira retro, terão cobertura dos benefícios desta cláusula até 36 (trinta e seis) meses contados a partir do retorno às atividades nas Empresas. Vencido esse prazo, caso o empregado venha a ser desligado, receberá uma indenização correspondente a 2 (dois) meses de salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos.

#### **NOTA TERCEIRA**

Para os portadores de doença ocupacional, comprovadamente adquirida na empresa, os benefícios desta cláusula se estenderão até o período máximo de 36 (trinta e seis) meses, a partir da data da constatação da doença, excetuando-se os portadores de Perda Auditiva Induzida por Ruídos (PAIR). O Sindicato

Profissional deverá ser informado sobre os portadores de doença ocupacional, podendo ser através de remessa de cópia da CAT.

#### **NOTA QUARTA**

As condições da Nota Primeira deverão ser atestadas pelo INSS ou FUNDACENTRO ou SESI, ou HOSPITAL DAS CLÍNICAS ou CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL, sendo ratificadas na forma da nota décima.

#### **NOTA QUINTA**

As garantias das notas primeira, segunda e terceira alcançam os já acidentados no trabalho ou portadores de doença ocupacional, com contrato em vigor no início da vigência desta convenção e, na empresa em que se acidentaram.

#### **NOTA SEXTA**

Os empregados beneficiados com a garantia da Nota Primeira não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

#### **NOTA SÉTIMA**

Os contratos de trabalho dos empregados beneficiados com a garantia da Nota Primeira, não poderão ser rescindidos pelas Empresas, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) falta grave ou justa causa;
- b) acordo entre as partes com assistência do Sindicato Profissional;
- c) aquisição do direito à aposentadoria nos prazos mínimos; e
- d) decorrido o tempo descrito nas notas segunda e terceira.

#### **NOTA OITAVA**

Excluem-se das garantias desta cláusula os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa.

#### **NOTA NONA**

Os empregados beneficiados com a garantia da Nota Primeira obrigam-se a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa, as quais, quando necessário, serão preferencialmente aquelas orientadas pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS.

#### **NOTA DÉCIMA**

A doença ocupacional deverá ser comprovada pelos antecedentes médicos lançados no prontuário do empregado durante o seu contrato de trabalho, até a data de sua rescisão contratual e, como tal, atestada pelo médico da empresa.

#### **NOTA DÉCIMA PRIMEIRA**

Os benefícios desta cláusula não se aplicam quando do reconhecimento de doenças ocupacionais através de perícias médicas, em processos judiciais em qualquer instância, após o desligamento do empregado.

## **NOTA DÉCIMA SEGUNDA**

Os empregados que, beneficiados por esta cláusula, apresentarem conduta disciplinar ou funcional que contrariem as normas da empresa, conforme comprovado por investigação conjunta realizada pela empresa e o sindicato, perderão, a qualquer tempo, o direito a todas as vantagens aqui previstas.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado que ocupar efetivamente o cargo ou as funções de outro, de salário superior, será garantido o salário base mais os adicionais regularmente pagos iguais ao do substituído, desconsideradas as vantagens pessoais, nos seguintes casos:

- a) Admitidos ou formalmente promovidos, por abertura de vagas;
- b) Temporariamente, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias consecutivos.

## **NOTA PRIMEIRA**

Excluídos os casos de afastamento de caráter temporário dos substituídos, na condição prevista no item “b”, após 90 (noventa) dias consecutivos de substituição, o substituto será efetivado no salário, no cargo e nas funções do substituído.

## **NOTA SEGUNDA**

Esta cláusula não se aplica aos empregados que vierem substituir outros por motivo de férias, bem como, aqueles que antes da substituição, já exerciam cargos de chefia ou cargos que exijam formação em nível superior.

## **NOTA TERCEIRA**

Na hipótese de descumprimento desta cláusula fica estipulada a multa de 1 (um) salário normativo a cada 30 (trinta) dias de substituição, reversível em favor do empregado substituto.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO OU ANTECIPAÇÃO DE JORNADA**

Aos empregados que venham a prestar serviços extraordinários, será garantido o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, com o acréscimo sobre o valor da hora normal de:

- a) – De Segunda-feira a Sábado, com acréscimo de 70% (setenta por cento); e
- b) – Nos descansos semanais remunerados (DSR) e feriados, com acréscimo de 100% (cem por cento).

## **NOTA PRIMEIRA-**

Conforme o que venha a ser ajustado entre empregado e empresa, a empresa a seu critério, poderá compensar o excesso de horas de trabalho de um dia ou período, com redução correspondente de horas de trabalho em outro dia ou período, sem incidência dos acréscimos previstos nas alíneas “a” e “b” do caput.

## **NOTA SEGUNDA**

Esta cláusula não se aplica às empresas que vierem a implantar programas de flexibilização de horários com anualização da jornada, de acordo com as disposições contidas na cláusula 42<sup>a</sup> (quadragésima segunda), desta convenção.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS**

As empresas poderão estabelecer programas de compensações de dias úteis intercalados com feriados, fins de semana e carnaval, comunicando ao Sindicato o critério usado em cada caso, de sorte que os empregados possam ter períodos de descanso mais prolongados.

## **NOTA PRIMEIRA**

As empresas que assim o desejarem poderão liberar o trabalho de seus empregados em dias intercalados entre feriados e fins de semana ou vice-versa, trocando-os por feriados municipais que recaírem em dias úteis, na razão de uma hora de trabalho para uma de descanso, sem acréscimos, de modo a proporcionar aos trabalhadores maior período contínuo de descanso.

## **NOTA SEGUNDA**

As horas trabalhadas nos feriados municipais, em função do disposto na Nota Primeira, não serão consideradas como extraordinárias para nenhum efeito legal, sendo admitidas, apenas para efeito de compensação.

## **NOTA TERCEIRA**

A critério das empresas, o programa de compensação poderá ser incluído no sistema de Flexibilização de Jornada, conforme cláusula 42<sup>a</sup> (quadragésima segunda), desta Convenção.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

É facultado às empresas ajustar com todos os seus empregados, administrativos ou não, programas de flexibilização de horários, por regime de trabalho, incluindo turnos ininterruptos de revezamento de 6 (seis) ou 8 (oito) horas normais, considerando como base para cálculo as respectivas cargas semanais vigentes, anualizadas.

## **NOTA PRIMEIRA**

Em seus programas, poderão as empresas, a seu critério, flexibilizar a jornada diária de trabalho de seus empregados, ampliando-a ou reduzindo-a nos períodos em que houver maior ou menor fluxo de trabalho.

## **NOTA SEGUNDA**

As horas trabalhadas em feriados oficiais pelos empregados considerados no regime de turnos ininterruptos de revezamento, de acordo com as tabelas das empresas, serão consideradas extraordinárias e assim remuneradas no próprio mês.

## **NOTA TERCEIRA**

A jornada flexível será controlada por um sistema de débitos e créditos de horas, a razão de uma hora de descanso para cada hora trabalhada, quer sejam laboradas em antecipação, prorrogação ou em dias considerados de descanso.

## **NOTA QUARTA**

As empresas se obrigam a observar o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas, conforme artigo 66 da CLT.

## **NOTA QUINTA**

Implantados os programas, as empresas se comprometem a quitar até o mês de dezembro, eventuais diferenças de horas apuradas no sistema de débito e crédito, a favor dos empregados, remunerando-as como extraordinárias, aplicando-se para tanto, os percentuais de horas extras estabelecidos nesta convenção, ressalvadas as condições previstas na nota oitava desta cláusula.

## **NOTA SEXTA**

A critério das empresas, eventual saldo negativo de horas apurado contra os empregados poderá:

1. Ser descontado dos salários, como hora normal, mensalmente, não podendo o desconto, entretanto, ser superior a 24 (vinte e quatro) horas, no mês.
2. Ser descontado do Abono de Férias tratado na cláusula 48<sup>a</sup> (quadragesima oitava), desta Convenção.

## **NOTA SÉTIMA**

A flexibilização tratada nesta cláusula não impede a aplicação das disposições legais que disciplinam a redução de jornada de trabalho, com redução de salários, consoante o disposto no art. 7º, incisos VI e XIII, da Constituição Federal.

## **NOTA OITAVA**

Havendo manifestação do empregado, por escrito, protocolada pelo Sindicato Profissional e com a concordância da empresa, as horas a crédito a seu favor, no mês de dezembro, até o limite máximo de 80 (oitenta) horas, constantes do banco de horas, poderão ser transferidas para o exercício seguinte, de sorte que os empregados possam ter períodos de descanso mais prolongados, tais como, nas férias, feriados prolongados e outros motivos particulares.

## **NOTA NONA**

As empresas abrangidas na presente Convenção Coletiva quando desejarem praticar condições e procedimentos diferentes aos estabelecidos nesta cláusula deverão firmar acordo coletivo específico com o Sindicato Profissional convencionante.

## **NOTA DÉCIMA**

As empresas abrangidas na presente Convenção Coletiva concordam em fixar um teto máximo de 180 (cento e oitenta) horas anuais para a realização de horas extraordinárias e que poderão ser acumuladas no Banco de Horas aqui convencionado. Horas que excederem a este limite serão pagas no próprio mês da realização pelas Empresas. Este volume de horas corresponde as horas realizadas em cada ano, descontadas às transportadas de um ano para o outro conforme previsto na **NOTA OITAVA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA SEMANAL**

Será garantida a jornada semanal de 40 (quarenta) horas trabalhadas, para todos os empregados, com exceção daqueles sujeitos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento, sem prejuízo do disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal

## **NOTA PRIMEIRA**

Para a apuração do salário hora fica estabelecido o divisor de 200 (duzentas) horas mês.

## **NOTA SEGUNDA**

As empresas que vierem a implantar programas de flexibilização de horários, com anualização da jornada, obrigam-se a observar, como parâmetro, a carga horária semanal estabelecida no caput, para os empregados do horário administrativo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA REMUNERADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo da remuneração, desde que devidamente comprovado, nos seguintes casos:

- a) por 5 dias consecutivos, contados a partir do dia do nascimento de filho (a), dentro dos primeiros 15 dias;
- b) até 2 dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão(ã), companheiro(a);
- c) até 3 dias úteis consecutivos, para casamento, não incluindo o dia do evento;
- d) no dia da internação e/ou alta hospitalar de filho dependente economicamente do empregado, cônjuge ou companheiro (a);
- e) no dia de recebimento do abono ou cota do PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado no recinto da empresa;
- f) por 2 dias consecutivos ou não, durante a vigência da convenção coletiva, para os trâmites obrigatórios em processos de adoção, desde que incompatíveis com o horário de trabalho, devendo a ausência ser comprovada mediante declaração expedida pelo órgão competente.

#### **NOTA ÚNICA**

Nos dias de exame ou provas de aferição de conhecimento dos empregados estudantes matriculados em estabelecimentos públicos ou particulares oficiais de ensino, havendo incompatibilidade com o horário de trabalho e tendo a nota, peso para sua aprovação, desde que o empregado avise o empregador com um mínimo de 72 horas, e faça a comprovação posterior em 72 horas, poderá ausentar-se do trabalho devendo as faltas ser compensadas de comum acordo entre o empregado e sua chefia.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE PONTO - LIBERAÇÃO**

Quando não houver necessidade do empregado, a seu critério, deixar o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, poderá ser dispensado pela empresa o registro do ponto no início e no término do referido intervalo.

#### **NOTA ÚNICA**

As empresas que assim o desejarem poderão firmar Acordo Coletivo de Trabalho, adotando sistemas de registro de presença e ponto e a liberação total ou parcial do controle da jornada diária de trabalho. Poderá ser admitido, também, apenas o registro das exceções ao horário de trabalho contratado, nos termos da Portaria 373/11, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO EM TURNO**

As empresas poderão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho para fixação de jornada de 8 (oito) horas normais em turnos de revezamento, conforme o disposto no art. 7º XIV, da Constituição Federal e Súmula 423 do Tribunal Superior do Trabalho.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Sempre que a jornada semanal média for inferior a 36 horas, para os casos em que seja adotada a jornada diária de 6 (seis) horas, as empresas poderão, a seu critério, utilizar a diferença de jornada em treinamentos realizados imediatamente antes ou após a jornada diária de trabalho, sem que estas horas sejam consideradas como extras.

#### **NOTA SEGUNDA**

As horas de treinamento não deverão exceder a 6 (seis) horas no período, salvo negociação por empresa.

#### **NOTA TERCEIRA**

Ficam resguardadas as disposições dos acordos coletivos específicos negociados, por empresa, com o Sindicato da Categoria Profissional.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA PARA O REGIME ADMINISTRATIVO**

O empregado do regime de turno ininterrupto de revezamento, que a critério da empresa, for transferido para exercer as suas atividades no horário administrativo, receberá uma indenização em pagamento único, igual à média das vantagens percebidas nos últimos doze meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração superior a seis meses de permanência no regime de revezamento.

#### **NOTA ÚNICA**

Ficam as empresas desobrigadas do pagamento da indenização tratada no caput, nas transferências para o horário administrativo, que não resultarem em perdas econômico-financeiras aos empregados envolvidos ou, que lhes proporcionem vantagens comparativamente à sua condição anterior no turno ininterrupto, considerando-se para tanto cargo, seu interesse pessoal, salário e / ou outros adicionais que vierem a ser percebidos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO AOS MEIOS ELETRÔNICOS**

Os empregados previamente autorizados poderão ter acesso aos recursos de Tecnologia da Informação, sejam eles internet, intranet e demais sistemas e equipamentos de comunicação da Empresa, fora do ambiente do trabalho e fora da jornada contratual, sem que haja configuração de horário extraordinário, tempo a disposição e jornada de sobreaviso.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - OPÇÃO DE FÉRIAS**

Será garantido a todos os empregados inclusive os maiores de 50 (cinquenta) anos, excetuando-se os menores de idade, o direito de optar no fim do período aquisitivo, pelo gozo das férias em dois períodos, a critério do empregador, observado o limite mínimo legal de 10 (dez) dias para cada período.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Todos os valores referentes ao pagamento das férias previstos na Constituição, CLT e nesta Convenção, poderão ser pagos pelas empresas na mesma proporção dos dias de gozo das férias, previstas nesta cláusula.

#### **NOTA SEGUNDA**

O empregado poderá optar pela data do início de suas férias, de sorte que, a mesma comece logo após a uma folga.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FÉRIAS**

As empresas concederão um abono de férias, além do abono previsto no inciso XVII do artigo 7º. da Constituição Federal em vigor, de 2/3 (dois terços) do salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos, podendo ser pago, no todo ou em parte, no início ou no retorno das férias, quando do primeiro pagamento de salários, ressalvadas as condições mais favoráveis.

#### **NOTA PRIMEIRA**

O empregado que no período aquisitivo de férias, contar com mais de 15 (quinze) dias contínuos ou descontínuos de qualquer tipo de faltas ao trabalho, faltas estas não compensáveis, perderá 1/3 (um terço) do abono de férias descrito no caput.

#### **NOTA SEGUNDA**

Nos casos de demissões, os empregados farão jus à indenização do abono de férias correspondente ao período aquisitivo vencido e não gozado, bem como a proporcionalidade de outro período, se houver. Ocorrendo desligamento por Justa Causa, indevido será o pagamento da proporcionalidade de férias, bem como, do abono tratado nesta cláusula.

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PREVENÇÃO, DETECÇÃO E COMBATE AO USO DE DROGAS**

As partes signatárias, preocupadas com a qualidade de vida e, sobretudo, a segurança dos empregados e da comunidade, bem como, com a preservação e conservação do meio ambiente poderão celebrar acordos específicos para implantação de programas voltados a coibir o consumo, distribuição, posse ou comercialização de drogas ilícitas, entorpecentes, alucinógenos e/ou congêneres.

**Uniforme**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AOS EMPREGADOS**

As empresas adotarão medidas prioritárias de proteção coletiva e suplementares de proteção individual, com respeito às condições de trabalho e segurança dos empregados.

**NOTA PRIMEIRA**

Antes da efetivação no cargo, os empregados de produção e da manutenção serão treinados para o uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPI), quando necessários ao exercício do cargo, e informados nos programas de prevenção acidentária e de segurança em geral, desenvolvidos pelas empresas.

**NOTA SEGUNDA**

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, observadas as disposições contidas na cláusula 38ª (trigésima oitava).

**Exames Médicos**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Serão realizados exames médicos periódicos obrigatórios, de acordo com os riscos existentes e produtos manipulados, a critério dos médicos das empresas e as expensas destas, com ciência do Laudo Médico aos empregados, observados os preceitos da ética médica.

Recomenda-se que as empresas criem facilidades para que os referidos exames sejam realizados nas dependências das mesmas.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas aceitarão atestados médicos ou odontológicos emitidos por médicos da empresa ou, na ausência destes, por profissionais de serviços conveniados ou, na inexistência desses, por profissionais do INSS ou, na impossibilidade desses, pelo médico do Sindicato.

Em qualquer condição o empregado notificará a empresa nas primeiras 24 (vinte e quatro) horas da ausência, sob pena do desconto dos dias não trabalhados.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATENDIMENTO - PRIMEIROS SOCORROS**

Será obrigatória a manutenção, durante as jornadas de trabalho, em local adequado, de material necessário a prestação de primeiros socorros, com a observância das atividades desenvolvidas e sob a responsabilidade de pessoal especialmente treinado.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS**

As empresas expedirão, de acordo com a Lei, comunicações de acidente de trabalho no prazo de 1 (um) dia útil, quando se tratar de acidentes típicos, e no menor prazo possível, no caso de doença ocupacional, ainda que a causa provável da doença não esteja ligada aos produtos com os quais as empresas operam ou a processos que empregam, cuja tipificação, como tal, seja pacificamente admitida pela Previdência Social.

#### **NOTA PRIMEIRA**

Considera-se como doença ocupacional tanto a doença profissional quanto a doença do trabalho.

#### **NOTA SEGUNDA**

Considera-se doença profissional, na forma do artigo 20, inciso I, da Lei nº 8213/91, aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social.

## **NOTA TERCEIRA**

Considera-se doença do trabalho, aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REEMBOLSO COM DESPESAS DE MEDICAMENTOS PARA ACIDENTADOS NO TRABALHO**

As empresas, a critério dos seus Médicos, reembolsarão por um prazo máximo de 2 (dois) anos contínuos ou não, a partir da data do acidente, as despesas com medicamentos suplementares comprovadamente não fornecidos pela Previdência Social (SUS), para os acidentados no trabalho. Dado seu caráter liberatório não remuneratório, os valores reembolsados não serão considerados como salário, ainda que, "in-natura", para todos os efeitos legais.

## **NOTA ÚNICA**

Caso o empregado se desligue da empresa ou venha a se aposentar antes do transcurso desse prazo máximo de 2 (dois) anos, esse benefício cessará na data do desligamento ou aposentadoria.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - NOTIFICAÇÃO DE FALTAS DE DIRIGENTES A SERVIÇO DO SINDICATO**

As ausências de dirigentes a serviço do Sindicato da Categoria Profissional deverão ser notificadas por escrito, e assinadas pelo Presidente do Sindicato Profissional, às respectivas Empresas, endereçadas aos correspondentes Departamentos de Recursos Humanos, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência. Ficará a critério das Empresas remunerar ou não as ausências.

## **NOTA ÚNICA:**

Os dirigentes sindicais quando de vistorias ou inspeções da entidade profissional nas empresas em que trabalham, somente poderão se ausentar de suas atividades / postos, para acompanhar tais inspeções, se houver a notificação descrita no caput, cabendo às empresas a faculdade de remunerar, ou não, o tempo de ausência de suas funções contratuais.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL**

As contribuições associativas serão recolhidas ao Sindicato Profissional pelas empresas até o 4º (quarto) dia útil após o efetivo pagamento dos salários, sob pena de multa de 20% (vinte por cento) do valor em atraso, acrescida de 8% (oito por cento) do mesmo valor, por mês de atraso, reversível em favor do Sindicato Profissional, desconsiderando-se os erros administrativos.

#### **NOTA ÚNICA**

A critério das empresas, o recolhimento poderá ser feito via depósito bancário em conta corrente do Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TAXA DE INCLUSÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2015 a 31/10/2016**

*Com o objetivo de promover realização de cursos, pesquisas, incentivos e apoio aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, as empresas, abrangidas pela presente Convenção Coletiva recolherão às suas expensas, o valor correspondente a 8% (oito por cento) do salário percebido pelos funcionários no mês de novembro de 2015, acrescidos dos adicionais regularmente pagos, igual para todos, associados ou não, a título de taxa de inclusão e responsabilidade social, excluídos os profissionais cuja contribuição (imposto) Sindical seja recolhida para sindicatos outros que não o do ora convencionante, nas datas e formas abaixo: A contribuição citada está limitada ao valor máximo de R\$ 940,43 (novecentos e quarenta reais e quarenta e três centavos) por empregado abrangido, excluídas as categorias diferenciadas e será paga ao Sindicato Profissional signatário, em até 03 (tres) parcelas iguais e sucessivas, a critério das empresas, vencendo-se a primeira no dia 30 de novembro de 2015 e as demais nos meses subsequentes.*

#### **NOTA PRIMEIRA**

*Havendo necessidade de qualquer recolhimento a título de Contribuição Federativa ou Confederativa, este encargo ficará sob responsabilidade exclusiva do Sindicato Profissional signatário.*

#### **NOTA SEGUNDA**

*As empresas recolherão a taxa de inclusão e responsabilidade social ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, na forma sugerida pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª. Região no processo 000093.2010.02.003/4, como signatário da presente convenção, conforme estabelecido no caput, sendo certo que este assume a responsabilidade de representação exclusiva das categorias de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de sua Base Territorial, atingidos por esta Convenção, conforme ofício C.DIR.P.Nº 00277/04, firmado pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e o Sindicato retromencionado, datado de 08 de outubro de 2004, endereçado ao Sindicato da Indústria de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica do Estado de São Paulo ora convencionantes e empresas representadas. A taxa de inclusão e responsabilidade social será destinada a realização de representações, cursos, pesquisas, incentivos, apoio e defesa dos trabalhadores da categoria, cursos de formação sindical, despesas de pessoal e assessorias ligadas as atividades da entidade sindical, obras necessárias e equipamentos;*

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS DEMITIDOS E ADMITIDOS**

As empresas, quando solicitadas pelo Sindicato Profissional, lhe enviarão no prazo de 15 (quinze) dias, informações sobre o número de demissões ocorridas no mês anterior.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

As divergências oriundas da aplicação desta convenção serão conciliadas por contato direto entre o Sindicato Profissional representando o empregado, e a empresa ou, quando versarem sobre o direito do próprio Sindicato Profissional ou de alguma empresa, por entendimento direto entre as partes.

### **NOTA ÚNICA**

Esgotadas as negociações previstas no caput, as partes, de comum acordo, se desejarem poderão fazer uso da CÂMARA DE CONCILIAÇÃO. Fica salvaguardado o direito de eventual acesso ao Poder Judiciário.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REGRAS DE INTERPRETAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

Tendo em vista que o ora pactuado foi resultante de intenso esforço negocial, realizado sob o princípio da boa-fé e da lealdade e conforme a Constituição, as partes ora celebrantes e o próprio Poder Público deverão velar pelo cumprimento de todas as normas relativas à execução dos contratos em geral, notadamente quanto às disposições contidas no Código Civil, e em especial nos artigos:

*“ Art. 114 – os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se restritivamente ”*

*“Art. 170 – Se, porém, o negócio jurídico nulo contiver os requisitos de outro, subsistirá este quando o fim a que visavam as partes permitir supor que o teriam querido, se houvessem previsto nulidade*

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO**

O Sindicato Profissional obriga-se a negociar com as Empresas que se encontrarem em dificuldades, quaisquer cláusulas estabelecidas na presente convenção, com a finalidade de torná-las menos onerosas aos seus custos e facilitar o seu cumprimento.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONVENÇÕES COLETIVAS ANTERIORES

Na forma do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, todas as cláusulas previstas nas convenções coletivas de trabalho anteriores existentes entre as partes ora acordantes devem ser consideradas revogadas, sendo substituídas pelas cláusulas deste instrumento coletivo, em virtude da plena negociação que resultou no estabelecimento de novas condições de trabalho aqui ajustadas por mútuo consenso.

HERBERT PASSOS FILHO

Presidente

SIND TRAB IND QUIM FARM FERT CUB STOS SV GUAR PG BERT MONG E ITANHAEM

NELSON PEREIRA DOS REIS

Presidente

S I PRODUTOS QUIMICOS P FINDUSTRIAIS E DA PETROQ E S P

### ANEXOS

#### ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

**ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINARIA** realizada em segunda convocação, aos vinte e quatro dias do mês de setembro do ano dois mil e quinze, na sede social de Santos do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, sito à Avenida Senador Pinheiro Machado, 77, Vila Mathias, em Santos, Estado de São Paulo, Cep 11075-001, às 19:00 horas, em segunda convocação, vez que na oportunidade da primeira não fora atingido o quorum legal, foi realizada a Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes enquadradas no 10º Grupo Anexo do Artigo 577 da C.L.T., sediadas nos municípios de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, regularmente convocados através do Edital publicado no jornal "DIÁRIO DO LITORAL" de Santos, edição de 18 de setembro de 2015 e Boletins Reação Química entregues para categoria nos dias 21 e 22 do mês de setembro de 2015. Presentes trabalhadores que pertencem ao 10º Grupo do Quadro Anexo do Artigo 577 da C.L.T. integrantes da categoria profissional, associados ou não do Sindicato. O Sr Herbert Passos Filho, Presidente do Sindicato declara instalada a Assembleia, e convocou o Secretario Geral, José Francisco de Figueiredo e o Assessor Jurídico Antonio Terras Junior, para fazerem parte da mesa. O Presidente Herbert Passos Filho, solicitou que fosse feita a leitura do Edital de Convocação que a seguinte redação: **Pelo presente Edital, de conformidade com as disposições contidas nos Estatutos Sociais, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, enquadradas no 10º Grupo do Quadro Anexo do Artigo 577 da C.L.T. associados ou não, para se reunirem em Assembleia no próximo dia 24 de**

setembro de 2015 em primeira convocação às 18:00 horas com número legal de representantes, em segunda convocação com qualquer número de presentes às 19:00 horas, na sede social de Santos, sito à Avenida Senador Pinheiro Machado, 77, Vila Mathias, para deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: a) Leitura, discussão e aprovação da ata da Assembleia anterior; b) Discussão e aprovação da fixação da data-base e das reivindicações que serão formuladas pelos trabalhadores para composição da Norma Coletiva de Trabalho da categoria representada pelo Sindicato; c) Discussão e deliberação da Convenção de Segurança em Máquinas Sopradoras de Plástico, Injetoras de Plástico, Moinho e Reciclagem Plástica a ser acordada com o Sindicato das Indústrias do Setor Plástico e/ou as empresas, sediadas na Base Sindical desta entidade; d) Outorga de poderes à Diretoria da Federação para assinatura das Convenções Coletivas supra citadas; e) Outorga de poderes à diretoria do Sindicato, para encaminhamento das reivindicações, inclusive para acordos de Participação de Lucros, e/ou resultados, Banco de Horas, Controles de acesso e ponto de exceção, Jornadas de Turno e Acordo de Controle do uso de drogas lícitas ou ilícitas pela representação dos trabalhadores nas negociações com as empresas e Sindicatos Patronais e para celebrar ou não Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho e, no caso de malogro dos entendimentos, requerer ou não mediação e/ou arbitragem; bem como suscitar Dissídio Coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho competente; f) Fixação de índice, discussão sobre o valor e autorização da taxa assistencial, inclusive para manifestação dos interessados no que tange a eventual oposição, a qual deverá ser feita até 10 (dez) dias após a realização da Assembléia, perante a Entidade Sindical; taxa de inclusão e responsabilidade social e/ou negocial seguindo a sugestão indicada pelo Ministério Público do Trabalho – 2ª Região – no procedimento 000093.2010.02.003/4 e g) Deliberação sobre a transformação da Assembléia em permanente em toda jurisdição do Sindicato até o estabelecimento final da Norma e/ou das Normas Coletivas da categoria. Santos, 18 de setembro de 2015. Herbert Passos Filho. Diretor Presidente. Feita leitura no Edital, foi colocado em discussão, o item (a) da ordem do dia: a Ata da Assembleia anterior, após lida e achada conforme, foi aprovada pela maioria absoluta dos presentes. Dando prosseguimento, foi colocado em discussão o item (b) Herbert Passos Filho ratificou a data base das categorias representadas pelo Sindicato e as reivindicações que serão formuladas pelos trabalhadores para composição da Norma Coletiva de Trabalho. Colocado em votação o item (b) foi aprovado pelos trabalhadores presentes. Em seguida passou-se a discutir o item (c) da ordem do dia tratando-se da discussão e deliberação da pauta sobre Segurança em Máquinas Sopradoras de Plástico e Moinho a ser ao Sindicato das Indústrias do Setor Plástico e/ou às empresas, sediadas no Estado de São Paulo, bem como a avaliação das Assembléias realizadas nas regiões representadas por sindicatos filiados do setor; o companheiro Herbert Passos Filho esclarecer e ressaltou os benefícios que a assinatura da **CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE PREVENÇÃO DE ACIDENTES EM MÁQUINAS SOPRADORAS DE PLÁSTICO, INJETORAS DE PLÁSTICOS E MOINHO** trouxe para o setor, inclusive reduzindo significativamente o número de acidentes provocados pelo manuseio dessas máquinas no setor plástico e com as datas vencidas e vincendos dos respectivos instrumentos, estava solicitando autorização da Assembléia para que o Sindicato procedesse à assinatura, por mais dois anos. Colocado em votação o item (c) da ordem do dia teve aprovação unânime dos presentes, sem objeções. Em seguida passamos para o item (d) da ordem do dia, tratando-se da Outorga de Poderes a Diretoria da Federação para encaminhamento e coordenação das negociações com os Sindicatos Patronais e/ou com as empresas diretamente, em conjunto com os representantes dos Sindicatos filiados, bem como, a eventual realização de Mesa Redonda no Órgão do Ministério do Trabalho, e, ainda instituir comissão para encaminhamento das negociações, e em caso de malogro das mesmas, suscitar Dissídio Coletivo perante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho; o companheiro Herbert Passos Filho explicou aos presentes a necessidade em outorgar poderes a entidade, para negociação coletiva, celebrar acordos, requerer realização de mesa redonda junto ao MTB, constituir negociação e, ainda, em caso de malogro das negociações ou greve, suscitar Dissídio Coletivo junto ao Tribunal competente, para que possamos estar em conformidade com a legislação que dispõe sobre o tema. Colocado em votação, o item (d) da ordem do dia teve aprovação pela totalidade dos presentes. da ordem do dia, tratando da discussão e deliberação da pauta sobre Segurança em Máquinas Sopradora de Plásticos, Injetoras de Plástico e Moinho a ser apresentada ao Sindicato das Indústrias do Setor Plástico e/ou às empresas, sediadas no Estado de São Paulo, bem como a avaliação das Assembleias realizadas nas regiões representadas por sindicatos filiados do setor; o companheiro Herbert Passos Filho esclareceu e ressaltou os benefícios que a assinatura da **CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE PREVENÇÃO DE ACIDENTES EM MÁQUINAS SOPRADORAS DE PLÁSTICO, INJETORAS DE PLÁSTICOS E MOINHO** trouxe para o setor, inclusive reduzindo significativamente o número de acidentes provocados pelo manuseio dessas máquinas no setor plástico e com as datas vencidas e vincendos dos respectivos instrumentos, estava solicitando

autorização da assembleia para que o sindicato procedesse à assinatura, por mais dois anos. Colocado em votação o item (d) da ordem do dia teve aprovação unânime dos presentes, sem objeções. Em seguida, passou-se a discutir o item (d) da ordem do dia, tratando-se da Outorga de Poderes à Diretoria da Federação para encaminhamento e coordenação das negociações com os Sindicatos Patronais e/ou com as empresas diretamente, em conjunto com os representantes dos sindicatos filiados, bem como, a eventual realização de Mesa Redonda no Órgão do Ministério do Trabalho, e, ainda instituir comissão para encaminhamento das negociações, e em caso de malogro das mesmas, suscitar Dissídio Coletivo perante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho; O companheiro Presidente Herbert Passos Filho explicou aos presentes a necessidade em outorgar poderes à entidade, para negociação coletiva, celebrar acordos, requerer realização de mesa redonda junto ao MTB, constituir comissão de negociação e, ainda, em caso de malogro das negociações ou greve, suscitar dissídio coletivo junto ao tribunal competente, para que possamos estar em conformidade com a legislação que dispõe sobre o tema. Colocado em votação, o item (d) da ordem do dia teve aprovação pela totalidade dos presentes. Em seguida passamos para o item (e) que versa sobre outorga de poderes a diretoria do Sindicato, para encaminhamento das reivindicações, inclusive para acordos de Participação de Lucros e/ou Resultados, Banco de Horas, Controle de Acesso e Ponto de Exceção, Jornadas de Turno e Acordo de Controle do uso de Drogas Lícitas ou ilícitas pela representação dos trabalhadores nas negociações com as empresas e Sindicatos Patronais e para celebrar ou não Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho e, no caso de malogro dos entendimentos, requerer ou não mediação e/ou arbitragem; bem como suscitar Dissídio Coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho competente. Herbert Passos explicou aos presentes a necessidade dessa outorga e frisou que o processo flui mais rapidamente, assim sendo o item (e) foi aprovado pela totalidade da plenária. Logo a seguir entrou em discussão o item (f) da pauta, que fala sobre Fixação de Índice, discussão sobre o valor e autorização da taxa assistencial, taxa de inclusão social/ou negocial, inclusive para manifestação dos interessados no que tange a eventual oposição, a qual deverá ser feita até 10 (dez) dias após a realização da Assembléia, perante a entidade Sindical. Herbert Passos Filho Presidente explicou aos trabalhadores da plenária com detalhes, o motivo da existência deste item na ordem do dia. Imediatamente foi colocado em votação o item (f) que foi prontamente aprovado pela maioria absoluta dos presentes. **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2015/2016. Cláusula primeira - Vigência e Data-Base** - O prazo de Vigência da presente Convenção/Acordo será de 01 (hum) ano, iniciando-se em 1º de novembro de 2015 e terminando em 31 de outubro de 2016. **Cláusula Segunda – Abrangência** - A presente Convenção/Acordo abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes, com abrangência territorial em Cubatão (SP), Santos ( SP), São Vicente (SP), Guarujá (SP), Praia Grande (SP), Bertioga(SP), Mongaguá (SP) e Itanhaém ( SP). **REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL-Cláusula Terceira - Salário Normativo** - O salário normativo, que se aplica as funções afins da categoria, será aquele vigente em 01/11/2014 acrescido do reajuste previsto na cláusula 4ª, ficando garantido o valor de R\$ 1.750,00 (hum mil e quinhentos reais , por mês. **NOTA PRIMEIRA** - Fica estipulado que para os cargos que necessitem formação escolar formal, em grau técnico, será praticado, a partir de 1º de novembro de 2015, um **piso técnico** de R\$ 2000,00 (dois mil reais), por mês. **NOTA SEGUNDA** - Nas contratações de empregados sem qualificação ou experiência profissional prévia, nos programas de primeiro emprego e outros, que requeiram capacitação, ficam as empresas desobrigadas de observar e aplicar, enquanto perdurar tal condição, o salário normativo e o piso técnico, retro dispostos. **NOTA ÚNICA**- Objetivando estabelecer um aumento gradativo do valor do salário normativo da categoria, será concedido reajuste de 10%, após seis meses, contados do início da vigência da presente convenção. **REAJUSTE/CORREÇÕES SALARIAIS - Cláusula Quarta – Reajustamentos de Salários** – Recomposição do padrão monetário de salários vigentes em 1/11/2014 reajustando-os em 01.11.2015 no importe correspondente ao INPC/IBGE do período de **01/11/2014 à 30/10/2015. AUMENTO REAL DE SALÁRIOS** Reajustado os salários nos termos do item I, aplicar-se-á sobre os mesmos um aumento real no importe de 6% (**seis por cento**), correspondente a média de produtividade do segmento econômico que compõe o setor. **NOTA ÚNICA** – Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, decorridos ou decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/11/2014 inclusive, e até 31/10/2015, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, termino de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com essa natureza. **Cláusula Quinta – Admitidos após novembro de 2015** – Para os trabalhadores admitidos a partir da data base (1º de novembro de 2015), os percentuais de reajustes previstos na cláusula 4ª (quarta) corresponderá à aplicação de 1/12 (hum doze avos), acumulado mensalmente a partir do mês de admissão, desde que, os salários assim corrigidos não resultem maiores do que os menores salários de cada cargo. Os critérios de concessão de reajustamentos e aumentos serão anotados na CTPS dos empregados **PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E**

**PRAZOS -Cláusula Sexta – Adiantamento Salarial** – As empresas se comprometem a conceder, na vigência desta Convenção Coletiva, durante a primeira quinzena de cada mês, um adiantamento de salário a ser compensado no próprio mês. **NOTA ÚNICA** – Estão desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que definirem com o Sindicato Profissional, periodicidade e formas diferentes. **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ- -Cláusula Sétima – Menores Aprendizes** – Aos menores aprendizes do SENAI, serão pagos 85% do salário normativo da categoria, durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do respectivo ofício, na segunda metade, passarão a perceber 01 (hum) salário normativo. **DESCONTOS SALÁRIAS - Cláusula Oitava – Descontos Autorizados e Sindicais** – O desconto em folha de pagamento ou em consignação das contribuições, mensalidades, prestações ou taxas de qualquer natureza a favor do Sindicato Profissional, somente será descontado pela empresa caso exista expressa autorização dos empregados, de forma individualizada, no prazo de 10 (dez) dias anteriores ao estabelecido para o desconto. Excetuando-se as despesas com mensalidades e contribuições sindicais, para todas as demais contraídas pelos funcionários junto a entidade sindical, deverá esta contatar as empresas no sentido de assegurar-se de que os descontos, ainda que previamente autorizados, não comprometerão o poder aquisitivo dos salários percebidos. Sendo factível o desconto, compromete-se ainda a entidade profissional a encaminhar às empresas, a comprovação da autorização de débito exercida pelo empregado. **NOTA PRIMEIRA** – As empresas ficam autorizadas a proceder a descontos nos salários de seus empregados, bem como, nas parcelas rescisórias, que decorrentes de: previdência privada, supermercado, seguro de vida, convênio de farmácias, óticas, assistência médica e/ou odontológica, associações desportivas classistas próprias das empresas, cooperativas, ferramentas e equipamentos de proteção individual extraviados ou danificados, e outros demais descontos por ele expressamente autorizados, assim como, despesas decorrentes de danos causados por dolo ou culpa, independentemente de autorização. **NOTA SEGUNDA** – As empresas que não efetuarem os descontos previamente na folha de seus empregados pagarão o valor correspondente à entidade sindical a título de multa por atraso no pagamento. **OUTRAS NORMAS REFERENTES À SALÁRIO, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO- Cláusula Nona – Hora Extra – Base de Cálculo** – Para apuração do salário hora fica estabelecido o divisor de 180 (cento e oitenta) horas mensais. O valor da hora normal que servirá de base de cálculo do percentual da cláusula 45ª (quadragésima quinta) incluirá todos adicionais regularmente pagos. **Cláusula Décima** – Caráter não Remuneratório - Fica ajustado e convencionado com eficácia constitucionalmente assegurada ao presente instrumento normativo, que eventuais benesses “in natura” concedidas pelo empregador aos empregados, a exemplo de alimentação, vale refeição, transporte, ou outro benefício desta natureza, não tem caráter remuneratório, por conseguinte, não integram o salário para qualquer efeito, podendo ser suprimidas a qualquer tempo se circunstâncias econômico-financeiras assim o determinarem. **Cláusula Décima Primeira** - Horas destinadas ao desenvolvimento dos empregados – As horas utilizadas em cursos e treinamentos destinadas ao desenvolvimento de competências dos empregados, (conhecimento gerais e técnicos, habilidades e atitudes), quando subvencionados pela Empresa, total ou parcialmente, dentro ou fora de suas instalações, fora do horário de trabalho, excetuando treinamentos de brigadas de incêndio, não serão consideradas como horas trabalhadas para todos os efeitos legais, portanto, não serão remuneradas. **NOTA ÚNICA** - As empresas deverão, durante a vigência da presente convenção, apresentar ao Sindicato Profissional, planificação para atendimento de demandas de custeio, no sentido de educação técnica e nível superior por parte dos funcionários no sentido de desenvolvimento profissional dos mesmos. **Cláusula Décima Segunda – Demonstrativo de Pagamento** - As empresas fornecerão comprovante de pagamento, podendo substituí-lo por meio eletrônico, de livre acesso aos empregados, desde que possa ser impresso, devendo ainda constar a discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, bem como, a identificação da empresa e os valores do FGTS do mês, sendo dispensada a assinatura do empregado quando o pagamento for efetuado mediante depósito em sua conta corrente bancária. **NOTA ÚNICA**- A não observância deste procedimento, seja falta de acesso ou de possibilidade de impressão importará em reconhecimento de grave quebra de comportamento legal. **Cláusula Décima Terceira – Erros na Folha de Pagamento** - As empresas pagarão aos empregados no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação pelo empregado, da irregularidade e de sua procedência, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, sob a pena de pagá-las com base no salário acrescido de 10%. **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO -Cláusula Décima Quarta – Adicional Noturno** – Pagamento do adicional noturno com acréscimo de 50% (cinquenta) por cento, para todos os empregados do horário administrativo sobre o valor da hora diurna, que será pago apenas aos empregados que cumpram o horário de trabalho administrativo. Fica estabelecido que o horário noturno seja considerado entre 22:00 e 06:00 horas da manhã. **NOTA ÚNICA** – Os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento ficam excluídos desta cláusula, por já

perceberem o Adicional de Turno conforme cláusula 16ª (décima Sexta) desta pauta, sendo este mais benéfico e vantajoso a esses empregados, uma vez que todas as horas, independentemente do horário de trabalho, são remuneradas em valores superiores ao da hora diurna normal. **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE- - Cláusula Décima Quinta – Periculosidade** – O adicional de periculosidade, quando devido, incidirá sobre o salário integral e horas extras e será pago sobre a jornada integral, independentemente do tempo de exposição na área de risco e será calculado sobre o salário base. **ADICIONAL DE TURNO- Cláusula Décima Sexta- Adicional de Turno** – Por ser mais benéfico e vantajoso aos empregados será pago, para os que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, o adicional de turno de 30% (trinta) por cento, que incidirá sobre a soma do salário base com o adicional de periculosidade ou insalubridade, bem como o décimo terceiro e férias. Esse adicional será pago em substituição aos cálculos para apuração do adicional noturno previsto no Artigo 73 e parágrafos da C.L.T. e inciso IX do Artigo 7º da Constituição Federal e Súmula 112 do T.S.T. e incidirá sobre todas os prêmios e horas trabalhadas independente de serem diurnas ou noturnas. **AUXÍLIO TRANSPORTE- - Cláusula Décima Sétima – Transporte Coletivo** – Fica mantido o transporte coletivo para todos os empregados que dele necessitem, com fixação de forma e itinerários, a critério das empresas, de comum acordo com os empregados, abrangendo as cidades de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande. **NOTA PRIMEIRA** – Será garantida, ainda, condução para o empregado que for convocado para trabalho em horário extraordinário, quando em repouso domiciliar. No caso de prorrogação de jornada, as Empresas se comprometem a transportar os empregados até o local onde foram apanhados. **NOTA SEGUNDA** - As empresas se comprometem a facilitar aos empregados que praticam o aprendizado, condução de ida para o estabelecimento de ensino, mesmo que fora de seu itinerário de origem. **NOTA TERCEIRA** – Esse benefício não se constitui salário “IN NATURA” ou disponibilidade, tendo em vista a existência de transporte público regular, como opção, e por atender ao previsto na LEI que instituiu o vale transporte. **NOTA QUARTA** – As empresas descontarão mensalmente dos seus empregados a título de participação, o valor correspondente a 0,5 (zero vírgula cinco por cento), do salário normativo. **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ- -Cláusula Décima Oitava** – Complementação de Auxílio Doença e Acidentário – As empresas complementarão os salários dos empregados afastados, de forma que possam perceber, no curso do afastamento, o que perceberiam na ativa, inclusive os reajustes deferidos aos que exercem os mesmos cargos, observadas as condições e os motivos a seguir discriminados: a) **DOENÇA NÃO PROFISSIONAL** – No caso de afastamento por doença não profissional, assim atestado por perícia do médico da empresa ou por profissional por ela indicado, os salários serão completados durante o período máximo de 120 (cento e vinte) dias contínuos ou, 420 (quatrocentos e vinte) dias descontínuos, durante a vigência do contrato de trabalho, de acordo com o nexos causal apresentado. b) **DOENÇA PROFISSIONAL OU ACIDENTE DE TRABALHO** – No caso de afastamento por doença profissional, comprovadamente contraída na empresa, ou acidente de trabalho, os salários serão complementados até o limite de 420 (quatrocentos e vinte) dias contínuos ou descontínuos, durante a vigência do contrato de trabalho. **NOTA PRIMEIRA** – No caso de doença profissional, esta cláusula aplicar-se-á ao empregado que, comprovadamente, tenha contraído a doença na empresa e o seu afastamento tenha sido solicitado por médico. **NOTA SEGUNDA** - Na hipótese de o empregado não ter completado o período de carência previsto na CLPS para fazer jus ao benefício previdenciário, as empresas pagarão 100% (cem por cento) do salário base acrescido dos adicionais regularmente pagos. **NOTA TERCEIRA** – Na hipótese de o empregado já estar aposentado, com o contrato de trabalho em andamento, a complementação será igual ao salário base acrescido de todos os adicionais. **NOTA QUARTA** – No caso de atraso na regularização do Benefício Previdenciário devido ao empregado, as empresas efetuarão o pagamento da complementação estimada até a normalização desse benefício, quando deverá proceder a compensação cabível, que se fará quando do pagamento aos demais empregados, não incidindo na eventual diferença encontrada, juros, correção monetária, ou multa. Essa complementação será suspensa caso o empregado não compareça mensalmente na empresa, até o dia do fechamento da folha de pagamento, para comprovar o não recebimento do Auxílio Doença pago pelo INSS, salvo o caso de impossibilidade de comparecimento comprovado. **NOTA QUINTA** – Ficam isentas desta cláusula as Empresas que aderirem à apólice de manutenção de renda junto ao Sindicato Profissional. **AUXÍLIO CRECHE- Cláusula Décima Nona – Auxílio Creche** – Com objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como, propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas através dos convênios-creches, as partes signatárias do presente acordo, analisada a portaria MTB-3.296, de 03/03/86 e a portaria nº 0670 de 20/08/97, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de seus (as) empregados (as): a) As empresas obrigadas a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das empregadas, na forma dos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da C.L.T. concederão, alternativamente, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim, desde

que a guarda seja confiada à entidade credenciada ou pessoa física que não tenha nenhuma relação de parentesco com o empregado (a) beneficiado (a); b) O valor mensal do reembolso corresponderá até 100% (cem por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso; c) Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como, por ser meramente liberatório e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos; d) O reembolso beneficiará somente aqueles (as) empregados (as) que estejam em serviço efetivo na empresa; e) O reembolso será devido somente na vigência do contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço na empresa, e cessará no mês em que o filho complete 36 (trinta e seis) meses de idade; 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, cessando aos 36 (trinta e seis) meses de idade do adotado; h) Serão abrangidos por esta cláusula, os empregados viúvos e os separados judicialmente, que detenham a guarda exclusiva filhos; i) Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantêm ou venham a manter em efetivo funcionamento, local para guarda ou creche, na forma da lei, bem como, aquelas que já adotam ou venham a adotar sistemas mais favoráveis.

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS- -Cláusula Vigésima – Participação nos Lucros e Resultados** – As empresas negociarão com o Sindicato Profissional, normas, avaliações e valores com o objetivo de iniciar e manter programas de participação nos resultados e lucros alcançados pelas empresas.

**OUTROS AUXÍLIOS- Cláusula Vigésima Primeira – Cartão Alimentação e Convênio** - As empresas fornecerão no mês de novembro/2015 a outubro/2016 créditos mensais em cartão eletrônico no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) à título de cartão alimentação. **NOTA PRIMEIRA** – O benefício estabelecido nessa cláusula não possui natureza salarial, não integrando o salário, conforme o instituído pela LEI 6.321/76.

**Cláusula Vigésima Segunda – Despesas com Material Descartável** – As empresas reembolsarão, para os portadores de diabetes, as despesas com aquisição de material descartável utilizado no aparelho medidor de glicemia (seringa, agulha, kit para medição, etc.), por mês por beneficiário da A.M.S.

**Cláusula Vigésima Terceira – Auxílio por Dependentes com Necessidades Especiais** – As empresas reembolsarão mensalmente aos seus empregados, mediante comprovação, as despesas com educação especializada para os dependentes com necessidades especiais, até o valor de 02 (dois) salários normativos. Serão considerados portadores de necessidades especiais de limitação psicomotora; os cegos; os surdos; os mudos; os deficientes mentais e os com deficiência imunológica, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

**Cláusula Vigésima Quarta – Auxílio Funeral** – No caso de falecimento de empregado ou dependente reconhecido pelo INSS, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio funeral, contra a apresentação da certidão de óbito, valor correspondente a 05 (cinco) salários normativos em vigor na data do **pagamento do benefício**. **NOTA PRIMEIRA** – As empresas que possuem Seguro de Vida e/ou Planos de Previdência Privada pagarão 50% (cinquenta por cento) do valor estipulado no caput desta cláusula. **NOTA SEGUNDA** - As empresas que se enquadrarem na nota primeira, poderão efetuar um adiantamento até o valor correspondente 04 (quatro) salários normativos, para fazer frente às despesas com o funeral, devendo o valor ser descontado quando do pagamento da rescisão contratual. **NOTA TERCEIRA** – Ficam isentas desta cláusula as empresas que aderirem à apólice de Auxílio Funeral junto ao Sindicato Profissional.

**Cláusula Vigésima Quinta – Assistência Médica aos Aposentados** – Será garantida assistência médica gratuita durante 04 (quatro) anos no plano padrão, ao empregado aposentado e a seus dependentes, como tal considerados pelo INSS. Exceto para empresas que já procedam a condições mais favoráveis. As empresas poderão optar em oferecer tal Assistência, através do Plano Administrado pelo Sindicato da Categoria Profissional. **NOTA PRIMEIRA** – Caso optem pela Assistência Médica oferecida pelo Sindicato da Classe Profissional, as Empresas reembolsarão ao mesmo, mensalmente o custo da assistência médica referente à sua participação, no valor correspondente ao Plano Básico por ele oferecido. **NOTA SEGUNDA** – Esta cláusula beneficiará inclusive o empregado que comprovar o direito à aposentadoria do INSS até 180 (cento e oitenta) dias após o término do aviso prévio. **NOTA TERCEIRA** – Para as empresas que praticarem o Plano coparticipativo, quando do retorno do afastamento do funcionário, o desconto deverá ser dividido proporcionalmente aos meses de afastamento. **NOTA QUARTA**- As empresas que manterão aos funcionários com mais de dez anos de serviços, quando do seu desligamento por aposentadoria, nos termos desta convenção, no contrato da assistência médica vigente aos empregados ativos.

**Cláusula Vigésima Sexta – Empregado em Vias de Aposentadoria** – Ao empregado atingido por dispensa imotivada e que possua mais de 10 (dez) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e a quem, concomitantemente, faltem no máximo 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa reembolsará as contribuições feitas pelo empregado ao INSS e ao fundo de pensão (seguridade própria), tendo por base o último salário percebido, enquanto não conseguir outro emprego. O reembolso será efetuado mediante a exibição da prova de recolhimento e do

desemprego e perdurará por um período máximo de 24 (vinte e quatro) meses. **Cláusula Vigésima Sétima – Aposentadoria Especial** – a) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) – As empresas se obrigam a elaboração, por profissionais da empresa, ou às suas expensas, do (PPP), com base em laudos conforme determina a Lei, para fins de aposentadoria especial, no regime geral de previdência social, especificamente os agentes nocivos à saúde ou à integridade física dos trabalhadores, conforme dispõe Parágrafo 1º do Artigo 70 do Decreto 3.048/99. Parágrafo 1º - A caracterização e a comprovação do tempo de atividade sob condições especiais obedecerá ao disposto na legislação em vigor na época da prestação de serviço. Assim até 05 de março de 1.997, observando de forma exemplificativa o Quadro Anexo do Decreto 53.831/64 e os Anexos I e II do Decreto 83.080/79, e partir de então o Anexo IV, Classificação dos agentes nocivos, no Decreto 2.172/97, atualmente substituído pelo Decreto 3.048/99. b) Prazos – O compromisso da empresa é dispor cópia fiel do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do trabalhador na data da rescisão contratual ou até 15 (quinze) dias quando requerido em data diversa. **NOTA UM** – Fica estabelecido multa de 01 (hum) salário base pelo descumprimento desta norma em favor do trabalhador. **NOTA DOIS**- Até janeiro de 2016, as empresas enviarão ao Sindicato Profissional, cópia dos laudos atualizados referentes aos PPPs emitidos dos trabalhadores em atividade. **NOTA TRÊS**- A partir de janeiro de 2016, as empresas enviarão mensalmente ao Sindicato profissional, “GFIP” individualizada dos funcionários ativos. **EMPRÉSTIMOS-Cláusula Vigésima Oitava – Empréstimo Material Escolar** - Será concedido ao empregado no início do período escolar e, em uma única vez, mediante comprovante, empréstimo para compra de material escolar para o funcionário e os seus dependentes que estejam cursando o ensino fundamental, médio e inclusive curso superior. **NOTA PRIMEIRA** – O valor total do empréstimo se limitará a 3,6 salários normativos vigentes, independentemente do número de dependentes, e beneficiará o empregado que perceba salário base equivalente a até 7,0 (sete) salários normativos, e será descontado em 12 (doze) parcelas mensais, iguais e sucessivas. **NOTA SEGUNDA** – Será concedido também o empréstimo para material escolar para funcionário que esteja cursando programa de aprendizado que tenha relação com sua carreira profissional. **NOTA TERCEIRA** – com a finalidade de incentivar a educação, as empresa na vigência desta convenção, abdicarão da cobrança de 25% do empréstimo para material escolar, na forma da cobrança mensal. **NOTA QUARTA**– Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que praticam condições mais favoráveis a seus empregados. **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO / DEMISSÃO - Cláusula Vigésima Nona – Desligamento por Morte ou Aposentadoria** – Nos desligamentos por morte, aposentadoria voluntária ou por invalidez permanente, os títulos rescisórios serão considerados e pagos o efetivo desligamento, como se tratassem de rescisão de trabalho por dispensa imotivada. Inclusive o pagamento de indenização da cláusula 32ª (trigésima segunda), satisfeitas as condições previstas nos itens “a”, “b” e “c” da mesma. Na hipótese de o empregado continuar a prestar serviços na mesma empresa, não se implicará o disposto nesta cláusula. **NOTA PRIMEIRA** – Na hipótese do empregado aposentado continuar a prestar serviço na mesma empresa, a vantagem prevista no Caput desta cláusula, será devida quando o empregado se desligar, definitivamente, desde que o desligamento não seja considerado como justa causa. **NOTA SEGUNDA** – As vantagens previstas no caput e na nota primeira desta cláusula ficam excluídas quando os títulos rescisórios já estiverem remunerados por ocasião da aposentadoria, ressalvados, evidentemente, os títulos rescisórios devidos após a aposentadoria, até a data do efetivo desligamento. **NOTA TERCEIRA** – Na eventualidade de alterações na Legislação Previdenciária, no tocante a concessão de aposentadorias, que venham conflitar com as condições estabelecidas acima, as partes ajustam assumir o compromisso em negociar as condições e coberturas previstas nesta cláusula. **Cláusula Trigésima – Critérios Demissionais** – Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais: a) – Inicialmente os empregados que, consultados previamente, preferiram a dispensa; b) Depois os empregados que já recebam benefícios de aposentadoria definitiva pela Previdência Social, ou por alguma forma de Previdência Privada; c) Finalmente, os empregados com menor tempo de casa e, entre eles os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares. **NOTA PRIMEIRA** – O descumprimento desta cláusula implicará no pagamento de uma indenização aos empregados envolvidos no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos. **NOTA SEGUNDA** - Superadas as razões da dispensa coletiva, as empresas darão preferência de readmissão, aos que tenham sido atingidos pela dispensa. **Cláusula Trigésima Primeira – Assistência Médica aos Demitidos e seus Dependentes** – Será garantida a utilização do Convênio de Assistência Médica Hospitalar ao empregado demitido “Sem Justa Causa” e a seus dependentes previdenciários, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias após o seu desligamento, desde que o mesmo declare no ato da demissão, e comprove até o décimo dia, ou o dia da homologação da rescisão contratual, a necessidade da continuidade do tratamento médico hospitalar, a que sendo submetidos. **Cláusula Trigésima Segunda – Indenização por Despedida Sem Justa Causa** –

Será pago a título de indenização, a quantia equivalente a 03 (três) meses de salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos, como os de turno, periculosidade, insalubridade e por tempo de serviço, independentemente das verbas rescisórias previstas em lei, ao empregado: a) Dispensado Sem Justa Causa ou rescisão contratual por morte, que na data da dispensa, conte com mais de 05 (cinco) anos consecutivo de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade; b) Dispensado Sem Justa Causa ou rescisão contratual por morte, que na data da dispensa ou óbito conte com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa; c) Aposentado voluntariamente, compulsoriamente ou por invalidez permanente, que na data da aposentadoria conte com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa, se efetivamente desligado. **Cláusula Trigésima Terceira – Rescisão Contratual** – Os direitos do empregado demitido ou demissionário, obrigatoriamente, serão pagos e homologados no Sindicato profissional, nos prazos previstos na legislação em vigor, sob pena de multa mensal de 10% (dez) por cento do valor bruto da quitação, reversível em favor do empregado. **NOTA PRIMEIRA** – Não haverá incidência de multa se o excesso do prazo previsto no caput desta cláusula não for atribuível às empresas. Inclui-se nesse caso, atrasos para realização de exames demissionários em que o empregado, comprovadamente notificado pela empresa, não realize no todo ou em parte os exames demissionários nos prazos marcados. **NOTA SEGUNDA** – O sindicato se obriga a comprovar o não comparecimento do empregado na data marcada para homologação da rescisão contratual com a sua assistência. **NOTA TERCEIRA** – As empresas se obrigam a apresentar a comunicação ao empregado desligado, por escrito, o local, a data e o horário da homologação da rescisão contratual. **NOTA QUARTA** – O pagamento da multa sobre o saldo do FGTS (Artigo 22 CLT) se prolongará até a data do termino do aviso prévio. **NOTA QUINTA** – O pagamento do complemento da rescisão contratual decorrente de reajuste salarial coletivo, ocorrido durante o prazo do aviso prévio, será pago em até 10 (dez) dias após a divulgação pela empresa do referido reajuste. **NOTA SEXTA** - As empresas no ato da homologação da rescisão contratual deverão mostrar extrato individual do FGTS ou, alternativamente as guias de recolhimento do FGTS dos últimos 06 (seis) meses. **NOTA SÉTIMA** – O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado através de cheque administrativo em favor de ex-empregado. **NOTA OITAVA** - Em caso de depósito das verbas rescisórias ele só poderá ser efetuado em conta salário, para obvia proteção das mesmas. **NOTA NONA**- os prazos estipulados no caput desta cláusula deverão ser considerados para os efeitos da disponibilização das verbas fundiárias e do direito do trabalhador ao seguro desemprego. **Cláusula Trigésima Quarta – Indenização Adicional Artigo 9º da Lei 7.238** – A aplicação do Artigo 9º da Lei 7.238 de 29/10/1.984 obedecerá as seguintes regras: a) O aviso prévio, indenizado ou trabalhado, integrará o tempo de serviço para o fim de caracterização do período de 30 (trinta) dias antecedentes a data da correção salarial, considerando-se efetivada a dispensa ao fim do prazo do aviso prévio; b) A dispensa efetivada nos termos da regra contida na letra “a” que ocorrer após a data da correção salarial, ensejará o recebimento das verbas indenizatórias, calculadas com base no valor do salário corrigido, acrescido dos adicionais regularmente pagos. c) A dispensa efetivada nos termos da regra da letra “a” que ocorrer no período de 30 (trinta) dias anteriores a data da correção salarial, ensejará o recebimento: 1 – Das verbas indenizatórias, calculadas com base no salário antes da correção, acrescido dos adicionais regularmente pagos; 2 – Da indenização adicional do Artigo 9º da referida Lei. **Cláusula Trigésima Quinta – Carta - Aviso de Dispensa ou Punição** – O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou punição por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito, e contra recibo das razões determinantes da sua dispensa ou punição, sob pena de se configurar dispensa ou punição imotivada. **Cláusula Trigésima Sexta – Pedido de Demissão** - O pedido de demissão e o acordo entre as partes, no caso da cláusula 40ª (quadragésima), devem ser assistidos pelo Sindicato, ainda que o empregado não tenha 01 (hum) ano de empresa, sob pena de nulidade. **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS- Cláusula Trigésima Sétima – Inclusão Social** – As empresas deverão apresentar, projetos específicos e planilhas demonstrativas para a respectiva averiguação e aprovação do Sindicato dos Trabalhadores antes da efetivação da homologação junto ao GRTE, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura da Convenção Coletiva. Os cursos capacitatórios que as empresas deverão propiciar em função da legislação em vigor deverão ser acompanhados e aprovados pelo Sindicato dos empregados. **MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZADOS- Cláusula Trigésima Oitava – Trabalhadores Terceirizados** - As empresas abrangidas pela presente Convenção/Acordos não contratarão mão de obra terceirizada, exceto nos casos excepcionais, mediante prévia negociação com a entidade sindical profissional representante da categoria, observando o seguinte requesito: I – Aos terceirizados aplicar-se-á Convenção ou Acordo Coletivo da Categoria dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas; II- Excetuam-se destas recomendações os trabalhadores em vigilância, refeições coletivas e limpeza. **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Plano de Cargos e Salários. Cláusula Trigésima Nona – Promoções** – Toda promoção para um cargo superior dentro do

organograma da empresa, acompanhará um aumento salarial mínimo de 20 (vinte por cento), e registrado na CTPS dos empregados, em data concomitante com o início do exercício do novo cargo, e não será compensado posteriormente em reajustes ou aumentos. **NOTA ÚNICA-** Todo trabalhador terá remuneração igual para trabalho igual, excetuando-se vínculo na função superior a dois anos e plano de cargos e salários devidamente homologado no Ministério do Trabalho e Emprego, com anuência do Sindicato Profissional.

**STABILIDADES/ ACIDENTADOS/PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL- MATERNIDADE-**

**Cláusula Quadragésima – Empregada Gestante** – Será garantido o emprego ou o salário, até 180 (cento e oitenta) dias após o término do período de Licenciamento Compulsório, ressalvadas a dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, assistido pelo Sindicato Profissional. **Cláusula Quadragésima Primeira – Garantia de Emprego ao Acidentado com Sequela** – Para os empregados acidentados no trabalho em razão de condição insegura ou portadores de doença profissional, comprovadamente adquiridas na empresa, com sequelas, fica estabelecido o seguinte: **NOTA PRIMEIRA** – Será garantida a permanência na empresa, sem prejuízo do salário, desde que satisfeitas cumulativamente, as seguintes condições: a) Redução da capacidade de trabalho; b) Incapacidade de exercer o cargo que vinha exercendo; c) Capacidade de exercer qualquer outro cargo compatível com seu estado físico, após o acidente. **NOTA SEGUNDA** – Os portadores de sequela decorrentes de acidente de trabalho ocorrido na empresa, por condição insegura, terão cobertura dos benefícios desta cláusula até 72 (setenta e dois) meses contados a partir do retorno às atividades na Empresa. Vencido esse prazo, caso o empregado venha a ser desligado, receberá uma indenização correspondente a 10 (dez) meses de salário base, acrescidos dos adicionais regularmente pagos. **NOTA TERCEIRA** – Para os portadores de doença comprovadamente adquirida na empresa, os benefícios desta cláusula se estenderão até o período máximo de 72 (setenta e dois) meses, a partir da data da constatação da doença, excetuando-se os portadores de Perda Auditiva Induzida por Ruídos (PAIR). O Sindicato Profissional deverá ser informado sobre os portadores de doença ocupacional, podendo ser através de remessa da CAT. **NOTA QUARTA** - As condições da Nota Primeira deverão ser atestadas pelo INSS ou FUNDACENTRO ou SESI, ou HOSPITAL DAS CLÍNICAS ou CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL, sendo ratificadas na forma da NOTA DÉCIMA. **NOTA QUINTA** – As garantias das notas primeira, segunda e terceira já alcançam os acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, com contrato em vigor nesta data e na empresa em que se acidentaram. **NOTA SEXTA** – Os empregados beneficiados com a garantia da NOTA PRIMEIRA não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais. **NOTA SÉTIMA** – Os contratos de trabalho dos empregados beneficiados com a garantia da NOTA PRIMEIRA, não poderão ser rescindidos pelas Empresas, ressalvadas as seguintes hipóteses: a) Falta Grave ou Justa Causa; b) Acordo entre as partes com assistência do Sindicato Profissional; c) Aquisição do direito à aposentadoria nos prazos mínimos; d) Condições estabelecidas nas notas SEGUNDA E TERCEIRA. **NOTA OITAVA** – Os empregados beneficiados com a garantia da NOTA PRIMEIRA serão obrigados a participar dos processos de readaptação à nova função indicada pela empresa, as quais, quando necessário, serão preferencialmente aquelas orientadas pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS. **NOTA NONA** – A doença ocupacional deverá ser comprovada pelos antecedentes médicos, até a data da dispensa, através do prontuário do empregado e atestada pelo médico da empresa. **NOTA DÉCIMA** – Os benefícios desta cláusula não se aplicam quando do reconhecimento de doenças profissionais através de perícias médicas, processos judiciais em qualquer instância, após o desligamento do empregado. **NOTA DÉCIMA PRIMEIRA** – Os empregados que, beneficiados por esta cláusula, apresentarem conduta disciplinar ou funcional que contrariem as normas da empresa, conforme comprovado por investigação conjunta realizada pela empresa e Sindicato, perderão, a qualquer tempo, o direito a todas as vantagens aqui previstas. **ASSÉDIO MORAL- Cláusula Quadragésima Segunda – Assédio Moral** – O tema assédio moral será objeto de campanha interna permanente de esclarecimento por parte das empresas, com participação de representante do sindicato profissional, com o objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social. **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL- -Cláusula Quadragésima Terceira – Substituição** - Ao empregado que ocupar efetivamente o cargo ou as funções de outro, de salário superior, será garantido o salário base mais os adicionais regularmente pagos iguais ao do substituído, desconsideradas as vantagens pessoais, nos seguintes casos: a) Admitidos ou formalmente promovidos, por abertura de vagas; b) Temporariamente, por período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos. **NOTA PRIMEIRA** – Na condição prevista no item “b”, após 60 (sessenta) dias consecutivos de substituição, o substituto será efetivado no salário, no cargo e função de titular, exceto nos casos de afastamento temporário por motivo de acidente de trabalho, auxílio doença, maternidade, viagens e estágios de formação profissional. **NOTA SEGUNDA** – Na hipótese de descumprimento desta cláusula fica estipulada a multa de 02 (dois) salários normativos a cada 30 (trinta) dias de substituição, reversível em favor do empregado substituto. **NOTA TERCEIRA** As empresas deverão definir, com a participação do sindicato, o que se entende por

treinamento. **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTRÔLE, FALTAS**

**DURAÇÃO E HORÁRIO- -Cláusula Quadragésima Quarta – Jornada Diária de Trabalho –** Não será considerado como horário extraordinário, o tempo despendido pelos empregados, quer ao início ou final de jornada de trabalho, destinado a higiene pessoal, troca de roupas e colocação EPI's (equipamentos de proteção individual), necessários às atividades, desde que não ultrapassem a 10 (dez) minutos diários, conforme Súmula 429. Os minutos que excederem ao disposto serão contabilizados como extraordinários.

**PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA-Cláusula Quadragésima Quinta – Prorrogação ou Antecipação de Jornada -** Aos empregados que venham a prestar serviços extraordinários, será garantido o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, com o acréscimo sobre o valor da hora normal de: De segunda- feira a sexta-feira, com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento); Nos descansos semanais remunerados (DSR) e feriados, com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento). **NOTA PRIMEIRA –** Quando solicitado pelos empregados, as empresas, a seu critério, poderão compensar o excesso de horas de trabalho de um dia ou período, com redução correspondente as letras (a) e (b) do caput, de horas de trabalho em outro dia ou período acrescidas dos adicionais e DSR competentes. **COMPENSAÇÃO DE JORNADA- Cláusula Quadragésima Sexta – Compensação de dias Úteis –** As empresas poderão estabelecer programas de compensações de dias úteis intercalados com feriados, fins de semana e carnaval, comunicando ao Sindicato o critério usado em cada caso, de sorte que os empregados possam ter períodos de descanso mais prolongados, compensando a diferença de jornada efetiva (40 horas) com a pactual (38 horas). **NOTA ÚNICA –** As empresas através de acordo com o Sindicato Profissional, poderão incluir este programa de compensação na Flexibilização de Jornada, conforme Cláusula 47ª (quadragésima sétima) desta Convenção. **CONTROLE DE JORNADA- Cláusula Quadragésima Sétima – Flexibilização da Jornada de Trabalho –** É facultado as empresas, mediante participação do Sindicato Profissional dos Trabalhadores, a celebração de programas de flexibilização de horários, por regime de trabalho, não incluindo turnos ininterruptos de revezamento. As regras condições e formas a serem adotadas no programa para administração do BANCO DE HORAS, matéria prioritária de entendimento entre cada empresa e o Sindicato Profissional, sendo que o prazo do programa não será superior a 03 (três) meses e com limitação de 24 horas mês. **Cláusula Quadragésima Oitava – Jornada Semanal –** Será garantida a jornada semanal 38 (trinta e oito) horas, para todos os empregados, com exceção daqueles sujeitos ao regime de turnos ininterrupto de revezamento, nas empresas que ainda não a concedem, compensado o inciso XIII do Artigo 7º da Constituição Federal. **NOTA PRIMEIRA –** Para a apuração do salário hora fica estabelecido o divisor de 180 (cento e oitenta) horas mensais. **NOTA SEGUNDA –** As empresas que vierem a implantar programas de anualização da jornada se obrigam a observar, como parâmetro, a carga horária semanal estabelecida no caput, para os empregados do horário administrativo, compensando a efetividade de 40 (quarenta) horas por semana com o excedente dos “dias de ponte”. **Cláusula Quadragésima Nona – Ausência Justificada Remunerada –** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço. Sem prejuízo no salário, desde que devidamente comprovado, os seguintes casos: a) Por 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir do nascimento de filho(a), dentro dos primeiros 15 (quinze) dias; b) Até 05 (cinco) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão(a), companheiro(a) c) Até 05 (cinco) dias úteis consecutivos, para casamento, não incluindo o dia do evento; d) No dia da internação e/ou alta hospitalar do dependente economicamente ou socialmente do empregado, cônjuge ou companheiro(a); e) No dia de recebimento do abono ou cota do PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado no recinto da empresa; f) Por 05 (cinco) dias consecutivos ou não, durante a vigência da Convenção Coletiva, para os trâmites obrigatórios em processos de adoção, desde que incompatíveis com o horário de trabalho, devendo a ausência ser comprovada mediante declaração expedida pelo órgão competente. g) Por 01 (hum) dia para doação de sangue. **NOTA ÚNICA –** Será concedido abono de falta ao empregado estudante de estabelecimento oficial, ou reconhecido nos dias de provas oficiais, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, e comprovação posterior em 96 (noventa e seis) horas, desde que haja incompatibilidade de horário. h) no dia de alta ou internação de ascendente ou idoso sob guarda do empregado. **Cláusula Quinquagésima – Registro de Ponto – Liberação –** Quando houver necessidade do empregado, a seu critério, deixar o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, poderá ser dispensado pela empresa o registro do ponto no início e no termino do referido intervalo. **NOTA ÚNICA –** As empresas que assim o desejarem poderão acordar individualmente, com o Sindicato, a liberação total ou parcial do controle da jornada de trabalho. **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO- Cláusula Quinquagésima Primeira – Jornada de Trabalho em Turno –** As empresas que adotarem a jornada constitucional de 06 (seis) horas diárias de trabalho, para turnos ininterruptos de revezamento, cuja jornada semanal seja inferior a 36,0 (trinta e seis) horas, em média, poderão, a seu critério, complementar a diferença de jornada, com treinamentos, realizados imediatamente antes ou após a jornada diária de

trabalho. **NOTA PRIMEIRA** - As horas de treinamento não deverão exceder a 06 (seis) horas no período, salvo, negociação por empresa. **NOTA SEGUNDA** – Ficam resguardadas as disposições dos acordos específicos negociados, por empresa, com o Sindicato da Categoria Profissional, que contemplem jornada superior a 06 (seis) horas diárias de trabalho. **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA- Cláusula Quinquagésima segunda – Mudança para o Regime Administrativo** – Ao empregado do turno ininterrupto de revezamento, que a critério da empresa, for transferido para exercer suas atividades no horário administrativo, receberá uma indenização, conforme estabelecido no Artigo 9º, Parágrafo ÚNICO, da Lei 5.811 de 05/11/1.972 tendo como princípio a última remuneração. **Cláusula Quinquagésima Terceira – Acesso aos Meios Eletrônicos** – Os empregados previamente autorizados poderão ter acesso aos recursos de Tecnologia da Informação, sejam eles internet, intranet e demais sistemas de informática da empresa, fora do ambiente do trabalho e fora da jornada contratual, sem que haja configuração de horário extraordinário, tempo a disposição e jornada de sobreaviso, desde que o acesso seja para informações a receber, sem nenhum “imput” no sistema pelo funcionário. **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS- Cláusula Quinquagésima Quarta – Opção de Férias** – Será garantido a todos os empregados, o direito de optar no fim do período aquisitivo, pelo gozo das férias em 02 (dois) períodos, a critério do empregado, mesmo que já tenha completado 50(cinquenta) anos, observado o limite mínimo legal de 10 (dez) dias para cada período. **NOTA PRIMEIRA** – Todos os valores referentes ao pagamento das férias previstos na Constituição, CLT e nesta Convenção, poderão ser pagos pelas empresas na mesma proporção dos dias de gozo das férias, previstas nesta cláusula. **NOTA SEGUNDA** – O empregado poderá optar pela data do início de suas férias, de sorte que, a mesma comece logo após uma folga. **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS- Cláusula Quinquagésima Quinta – Abono de Férias** – As empresas concederão um abono de férias, além do abono previsto no Inciso XVII do Artigo 7º da Constituição Federal em vigor, de 3/3 (três terços) do salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos, podendo ser pago, no todo ou em parte, no início ou no retorno das férias, no primeiro pagamento de salários, ressalvadas as condições mais favoráveis. **NOTA PRIMEIRA** – O empregado que no período aquisitivo de férias, contar com mais de 20 (vinte) dias contínuos ou descontínuos de qualquer tipo de falta, excetuando-se as de acidente de trabalho, assim como doença profissional, e não apresentar atestado ao departamento médico da empresa, faltas não compensáveis, perderá 1/3 (um terço) do abono de férias descrito no caput desta cláusula. **NOTA SEGUNDA** – Nos casos de demissões, os empregados farão jus à indenização do abono de férias correspondente ao período aquisitivo vencido e não gozado, bem como a proporcionalidade de outro período, se houver. **LICENÇA REMUNERADA- Cláusula Quinquagésima Sexta – Empregada Adotante** – Na ocorrência de licença maternidade, para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no Artigo 392 A da CLT. Quando da adoção na fixa etária de 13 (treze) meses a 24 (vinte e quatro) meses as empresas, concederão, as suas expensas uma licença remunerada de 30 (trinta) dias. Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada. **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR – CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO- -Cláusula Quinquagésima Sétima** – Programas de Prevenção, Detecção e Combate ao Uso de Drogas Lícitas e Ilícitas – As empresas poderão realizar este tipo de programa, desde que utilizem o seguinte critério: a) Livre adesão. b) Livre rescisão (desinclusão). c) Programa administrado pelo Departamento Médico e Serviço Social. d) Custo suportado integralmente pela empresa (inclusive tratamento). e) Estabilidade funcional durante o tratamento. f) Extensivo da família. g) Concordância desta entidade sindical, para alteração das cláusulas. h) Vigência máxima renovável de 02 (dois) anos do programa. **UNIFORME- Cláusula Quinquagésima Oitava – Medidas de Proteção aos Empregados** – As empresas adotarão medidas prioritárias de proteção coletiva e suplementar de proteção individual, com respeito às condições de trabalho e segurança dos empregados, efetivos e terceirizados. **NOTA PRIMEIRA** – Antes da efetivação no cargo, os empregados de produção e da manutenção serão treinados com equipamentos de proteção individual (EPI) e higiene coletiva, necessários ao exercício do cargo e informados nos programas de prevenção acidentária e de segurança em geral, desenvolvidos pelas empresas. **NOTA SEGUNDA** – Os treinamentos dos empregados contra incêndio e primeiros socorros, serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, às horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula nesta pauta, observada a Cláusula 45ª (quadragésima quinta). **NOTA TERCEIRA** – As empresas fornecerão roupas específicas para uso nas áreas industriais, sendo obrigatória a condição higiênica das mesmas para entrada em refeitórios, para isto a empresa manterá serviço de lavanderia específico. **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS - Cláusula Quinquagésima Nona – Eleição CIPA** – Será obrigatória a participação do Sindicato Profissional no processo eleitoral da CIPA e nas reuniões, devendo o Diretor do Sindicato ser convocado para participa em todas as reuniões. **EXAMES MÉDICOS- -Cláusula Sexagésima – Exames**

**médicos Periódicos** - Serão realizados exames médicos periódicos obrigatórios, de acordo com os riscos existentes e produtos e materiais manipulados, a critério dos médicos das empresas e as expensas destas, com ciência do Laudo Médico aos empregados, observados os preceitos da ética médica. As empresas criarão facilidades para que os referidos exames sejam realizados nas dependências das mesmas e nunca nos dias de folga do funcionário. **NOTA ÚNICA**- Todo trabalhador deverá ter em seu prontuário de saúde, relação descritiva dos materiais e produtos manipulados, assim como nível de exposições a frequências, irradiações e ambientes nocivos em geral, com rubrica de ciência do profissional de medicina e do funcionário. **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS- Cláusula Sexagésima Primeira – Atestados Médicos e Odontológicos** – As empresas receberão atestados médicos e odontológicos emitidos por médico da empresa ou, na ausência destes, por profissionais de serviços conveniados ou, na inexistência desses, por profissionais do INSS ou, na impossibilidade desses, pelo médico do Sindicato. Em qualquer condição o empregado notificará a empresa nas primeiras 24 (vinte e quatro) horas da ausência, sob a pena do desconto dos dias não trabalhados. **PRIMEIROS SOCORROS- Cláusula Sexagésima Segunda – Atendimento – Primeiros Socorros** – Será obrigado manter durante as jornadas de trabalho, em local adequado, material necessário a prestação de primeiros socorros, com observância das atividades desenvolvidas e sob a responsabilidade de pessoal especialmente treinado. **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS - Cláusula Sexagésima Terceira – Comunicações de Acidente do Trabalho e Doenças Profissionais** – As empresas expedirão, de acordo com a LEI, comunicações de acidente de trabalho (CAT) no prazo de 01 (hum) dia útil, quando se tratar de acidentes típicos, e no menor prazo possível, não ultrapassando 07 (sete) dias úteis, no caso de doença profissional, ainda que a causa provável da doença não esteja ligada a produtos com que as empresas operem ou a processos que empreguem, cuja tipificação, como tal, seja pacificamente admitida pela Previdência Social. **NOTA PRIMEIRA** – O Sindicato Profissional será informado no primeiro período útil após o acidente, ou até ocorrência de risco verificada, para que agende visita de inspeção ao local da ocorrência, entrevista com os envolvidos e reunião com o setor de segurança da empresa, após estas providências a entidade sindical participará da reunião seguinte da CIPA onde agregará na ata da mesma, relatório sobre o incidente. **NOTA SEGUNDA**- O não cumprimento do prazo legal ocasionará multa de 10% (dez por cento) do salário normativo vigente, revertido ao Sindicato da Categoria depositado em conta vinculada para cursos de readaptação e requalificação profissional. **Cláusula Sexagésima Quarta – Reembolso com Despesas de Medicamentos para Acidentados no Trabalho** – As empresas, a critério de seus médicos, reembolsarão por um prazo máximo de 04 (quatro) anos contínuos ou não, a partir da data do acidente, as despesas com medicamentos suplementares comprovadamente não fornecidos pela Previdência Social (SUS), para os acidentados no trabalho. Dado seu caráter liberatório não remuneratório, os valores reembolsados não serão considerados como salário, ainda que, “in natura”. **NOTA PRIMEIRA** – Esse benefício cessará antes de decorridos os 04 (quatro) anos, caso esse empregado se desligue da empresa ou venha aposentar-se. **NOTA SEGUNDA** – As empresas reembolsarão despesas com medicamento de uso por seus funcionários e dependentes, desde que as receitas previamente apresentadas ao serviço médico da empresa. **NOTA TERCEIRA** – Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas. **RELAÇÕES SINDICAIS-LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS-Cláusula Sexagésima Quinta – Notificação de licenças de funcionários em atividades do Sindicato** – As empresas deverão sempre que necessário liberar de forma remunerada os funcionários a serviço do Sindicato da Categoria Profissional. As ausências deverão ser notificadas por escrito, e assinadas pelo Presidente do Sindicato Profissional, às respectivas Empresas, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência. **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS- Cláusula Sexagésima Sexta – Mensalidade Sindical** – As contribuições associativas serão recolhidas ao Sindicato Profissional pelas empresas até o 4º (quarto) dia útil após o efetivo pagamento dos salários, sob a pena de multa de 40% (quarenta por cento) do valor em atraso, acrescido de 16% (dezesesseis por cento) do mesmo valor, por mês de atraso, reversível em favor do Sindicato Profissional, considerando-se os erros administrativos. **NOTA ÚNICA** – A critério das empresas, o recolhimento poderá ser feito via depósito bancário em conta corrente do Sindicato Profissional. **Cláusula Sexagésima Sétima – Taxa de Contribuição Assistencial/Negocial e/ou Inclusão Social** – Com o objetivo de promover realização de cursos, pesquisas, incentivos e apoio aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, as empresas, abrangidas pela presente Convenção Coletiva recolherão às suas expensas, o valor correspondente a 12% (doze por cento) do salário percebido pelos funcionários no mês de novembro de 2015, acrescidos dos adicionais regularmente pagos, igual para todos, associados ou não, a título de taxa de contribuição assistencial/negocial e ou inclusão e responsabilidade social, excluídos os profissionais cuja contribuição (imposto) Sindical seja recolhida para sindicatos outros que não o do ora convencionante, nas datas e formas abaixo: A contribuição citada está limitada ao valor máximo de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta

reais), por empregado abrangido, e será paga ao Sindicato Profissional signatário, em até 02 (duas) parcelas iguais e sucessivas, a critério das empresas, vencendo-se a primeira no dia 30 de novembro de 2015 e a próxima em 30 de dezembro de 2015. **NOTA PRIMEIRA** - Havendo necessidade de qualquer recolhimento a título de Contribuição Federativa ou Confederativa, este encargo ficará sob responsabilidade exclusiva do Sindicato Profissional signatário. **NOTA SEGUNDA** – As empresas recolherão a taxa de contribuição assistencial /negocial e/ou de inclusão e responsabilidade social ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, na forma sugerida pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª. Região no processo 000093.2010.02.003/4, como signatário da presente convenção, conforme estabelecido no caput, sendo certo que este assume a responsabilidade de representação exclusiva das categorias de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de sua Base Territorial, atingidos por esta Convenção, conforme ofício C.DIR.P.Nº 00277/04, firmado pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e o Sindicato retro mencionado, datado de 08 de outubro de 2004, endereçado ao Sindicato da Indústria de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica do Estado de São Paulo ora convencionantes e empresas representadas. A taxa de inclusão e responsabilidade social será destinada a realização de cursos, pesquisas, incentivos e apoio aos trabalhadores da categoria, cursos de formação sindical, obras necessárias e equipamentos, **NOTA TERCEIRA** – As empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, no mês de novembro de 2015, a contribuição para entidade Sindical Profissional, NO MESMO PERCENTUAL CONQUISTADO PARA A CATEGORIA. As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição assistencial, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados. O trabalhador poderá exercer o direito de se opor a contribuição no prazo de 10 (dez) dias da assinatura da convenção, devendo para tanto, protocolizar carta individual de próprio punho, na sede da entidade, na Av. Senador Pinheiro Machado, 77 em Santos, SP, sobre sua intenção na sede do sindicato. **Cláusula Sexagésima Oitava – Contribuição Sindical** – Nos termos do Artigo 578 e seguintes da CLT, as empresas comprometem-se em descontar, na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho (SALÁRIO BASE, MAIS OS ADICIONAIS REGULARMENTE PAGOS). Enviando ao Sindicato Profissional, as relações com os nomes, funções e valor correspondente ao desconto dos funcionários. **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHA DO SINDICATO)- Cláusula Sexagésima Nona – Incentivo a Sindicalização** – Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, três vezes por ano, local e meios para esse fim. Os períodos, local e meios para esse fim. Os períodos, local e meios serão agendados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida nas dependências da empresa, em locais previamente autorizados. **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA - Cláusula Septuagésima – Relação dos Empregados Demitidos e Admitidos** – As empresas, quando solicitadas pelo Sindicato Profissional, deverão expedir no prazo máximo de 10 (dez) dias, informações sobre o número de demissões/admissões ocorridas no mês anterior. **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS- Cláusula Septuagésima Primeira – Solução de Divergências** – As divergências oriundas da aplicação desta pauta serão conciliadas por interação entre o Sindicato Profissional representando o empregado, e a empresa ou, quando versarem sobre o direito do próprio Sindicato Profissional ou de alguma empresa, por entendimento direto entre as partes. **NOTA ÚNICA** – Esgotadas as negociações previstas no caput, as partes deverão fazer uso da CÂMARA DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM. Persistindo as divergências, fica salvaguardado o direito de eventual acesso ao PODER JUDICIÁRIO. **Cláusula Septuagésima Segunda – Regras de Interpretação desta Convenção** – Tendo em vista que ora pactuado foi resultante de intenso esforço negocial, realizado sob o princípio da boa-fé e da lealdade e conforme a constituição, as partes ora celebrantes e o próprio PODER PÚBLICO deverão velar pelo cumprimento de todas as normas relativas à execução dos contratos em geral, notadamente quanto às disposições contidas no CÓDIGO CIVIL, e em especial nos Artigos: “Art. 114 – os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se restritivamente” “Art. 170 – Se, porém, o negócio jurídico nulo contiver os requisitos de outro, substituirá este quando o fim a que visavam as partes permitir supor que o teriam querido, se houvessem previsto nulidade”. **OUTRAS DISPOSIÇÕES - Cláusula Septuagésima Terceira - Meio ambiente - Uso de incineradores;** As empresas que tiverem incinerador deverão encaminhar as entidades sindicais profissionais relatório das atividades mensais dos mesmos. Também enviar ao sindicato documentos dos órgãos Ambientais referentes à aprovação para seu funcionamento. **Relatório CETESB;** As empresas fornecerão as entidades sindicais a cada trimestre, relatório da CETESB referente às emissões de resíduos oriundos dos incineradores, bem como o grau de possibilidade de agressão ao meio ambiente. **Depósitos de resíduos;** As empresas que mantiverem

depósito de resíduos, seja de qualquer tipo, deverá comunicar a entidade sindical à quantidade dos resíduos depositados, e relação nominal dos mesmos. **Revisão - Cláusula Septuagésima quarta** – O Sindicato Profissional obriga-se a negociar com as empresas que se encontrarem em dificuldades, quaisquer cláusulas estabelecidas na presente convenção, com a finalidade de torna-las menos onerosas aos seus custos e facilitando o seu cumprimento. Após algumas indagações de trabalhadores que foram prontamente explicadas pelo presidente, foi colocada a proposta em votação, tendo sido aprovada pela maioria absoluta dos presentes. Em seguida foi colocado em votação o item (e) da Ordem do Dia, tendo sido aprovada por unanimidade a outorga de poderes à Diretoria para negociar pela categoria, celebrar ou não Norma Coletiva, Acordos de Participação de Lucros, Banco de Horas e Jornadas de Turno para representação dos trabalhadores nas negociações com as empresas e Sindicatos Patronais e para celebrar e assinar ou não Acordo Coletivo de Trabalho e, no caso de malogro dos entendimentos, requerer ou não mediação e/ou arbitragem; bem como se necessário, ajuizar Dissídio Coletivo junto ao Tribunal Regional do Trabalho; foi colocado o item (f) da ordem do dia em discussão, que trata da fixação de índice valor e autorização da taxa assistencial, taxa de inclusão social e/ou negocial, inclusive para manifestação dos interessados no que tange a eventual oposição, a qual deverá ser feita, de próprio punho, até 10 (dez) dias após a realização da Assembleia. Herbert Passos argumentou com a plenária, sobre todos os procedimentos, e colocou em votação o item (f) sendo prontamente aprovado por todos os presentes. O item (g) da ordem do dia, foi aprovado por unanimidade a transformação da presente Assembleia em Assembleia permanente. Não havendo mais nada a ser tratado, tendo sido cumprido todos os itens da ordem do dia, o Presidente Herbert Passos Filho fez os agradecimentos finais e deu por encerrada a Assembleia, determinando a lavratura da presente Ata, que após lida e achada conforme, vai assinada pelo Presidente Herbert Passos Filho, Secretario Geral José Francisco de Figueiredo e Advogado Antonio Terras Junior. Santos, 24 de setembro de 2015

HERBERT PASSOS FILHO

JOSÉ FRANCISCO DE FIGUEIREDO

ANTONIO TERRAS JUNIOR

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA**

**ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINARIA DOS TRABALHADORES DO SETOR QUÍMICO** realizada em segunda convocação, aos quinze dias do mês de outubro do ano dois mil e quinze, na sede social de Santos do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, sito à Avenida Senador Pinheiro Machado, 77, Vila Mathias, em Santos, Estado de São Paulo, Cep 11075-001, às 19:00 horas, em segunda convocação, vez que na oportunidade da primeira não fora atingido o quorum legal, foi

realizada a Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, enquadradas no 10º Grupo Anexo do Artigo 577 da C.L.T., sediadas nos municípios de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, regularmente convocados através de Boletins Reação Química entregues para categoria nos dias 13 e 14 do mês de outubro de 2015. Presentes trabalhadores que pertencem ao 10º Grupo do Quadro Anexo do Artigo 577 da C.L.T. integrantes da categoria profissional Química, associados ou não do Sindicato. O Sr Herbert Passos Filho, Presidente do Sindicato declara instalada a Assembleia, e convocou o Secretário Geral, José Francisco de Figueiredo e o Assessor Jurídico Antonio Terras Junior, para fazerem parte da mesa. O Presidente Herbert Passos Filho, solicitou que fosse feita a leitura do Boletim de Convocação que a seguinte redação: **CAMPANHA SALARIAL 2015/2016, ASSEMBLÉIA PETROQUÍMICOS RETORNO DE NEGOCIAÇÕES, NO DIA 15 DE OUTUBRO, AS 18:00 HORAS, NA SEDE SOCIAL DO SINDICATO, EM SANTOS, NA AV. SENADOR PINHEIRO MACHADO, 77, VILA MATHIAS/SANTOS; PARA JUNTOS, ESTARMOS APRECIANDO E VOTANDO APROPOSTA APRESENTADA PELO SETOR PATRONAL. COMPAREÇA, A DIRETORIA.** Após a leitura do boletim de convocação, Passos colocou aos presentes a situação que se encontra o setor químico, deu como exemplo o preço do GLP e o monopólio que a Petrobras exerce sobre o mesmo. Passos passou para os presentes à proposta final apresentada pelo setor patronal Químico. Manter as cláusulas sociais e as econômicas aplicar o INPC/IBGE acumulado no período. A única alteração apontada, refere-se à cláusula que prevê a taxa de inclusão social, que passará a ser chamada de inclusão e responsabilidade social, e receberá o texto sugerido pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª. Região no processo 000093.2010.02.003/4, **Cláusula Sexagésima Sétima – Taxa de Inclusão e Responsabilidade Social** – Com o objetivo de promover realização de cursos, pesquisas, incentivos e apoio aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, as empresas, abrangidas pela presente Convenção Coletiva recolherão às suas expensas, o valor correspondente a 8% (oito por cento) do salário percebido pelos funcionários no mês de novembro de 2015, acrescidos dos adicionais regularmente pagos, igual para todos, associados ou não, a título de taxa de inclusão e responsabilidade social, excluídos os profissionais cuja contribuição (imposto) Sindical seja recolhida para sindicatos outros que não o do ora convencionante, nas datas e formas abaixo: A contribuição citada está limitada ao valor máximo de R\$ xxxxx (xxxxxxxxxxx reais), por empregado abrangido, e será paga ao Sindicato Profissional signatário, em até 03 (tres) parcelas iguais e sucessivas, a critério das empresas, vencendo-se a primeira no dia 30 de novembro de 2015 e as demais nos meses subsequentes. **NOTA PRIMEIRA** - Havendo necessidade de qualquer recolhimento a título de Contribuição Federativa ou Confederativa, este encargo ficará sob responsabilidade exclusiva do Sindicato Profissional signatário. **NOTA SEGUNDA** – As empresas recolherão a taxa de inclusão e responsabilidade social ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, na forma sugerida pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª. Região no processo 000093.2010.02.003/4, como signatário da presente convenção, conforme estabelecido no caput, sendo certo que este assume a responsabilidade de representação exclusiva das categorias de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de sua Base Territorial, atingidos por esta Convenção, conforme ofício C.DIR.P.Nº 00277/04, firmado pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e o Sindicato retro mencionado, datado de 08 de outubro de 2004, endereçado ao Sindicato da Indústria de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica do Estado de São Paulo ora convencionantes e empresas representadas. A taxa de inclusão e responsabilidade social será destinada a realização de representações, cursos, pesquisas, incentivos, apoio e defesa dos trabalhadores da categoria, cursos de formação sindical, despesas de pessoal e assessorias ligadas as atividades da entidade sindical, obras necessárias e equipamentos; logo em seguida abriu a palavra aos presentes, após alguns questionamentos, que foram prontamente atendidos pelo Presidente, posteriormente foi colocada em votação ordem do dia RETORNO DE NEGOCIAÇÃO que foi prontamente aprovada pela maioria absoluta dos presentes. O Presidente Herbert Passos Filho fez os agradecimentos finais e deu por encerrada a Assembleia, determinando a lavratura da presente Ata, que após lida e achada conforme, vai assinada pelo Presidente Herbert Passos Filho, Secretário Geral José Francisco de Figueiredo e Advogado Antonio Terras Junior. Santos, 15 de outubro de 2015.

**HERBERT PASSOS FILHO**

***JOSÉ FRANCISCO DE FIGUEIREDO***

***ANTONIO TERRAS JUNIOR***

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.