

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP013504/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/10/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066291/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.005393/2014-81
DATA DO PROTOCOLO: 22/10/2014

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

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

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

E

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;

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 2014 a 31 de outubro de 2015 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, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém**, com abrangência territorial em **Cubatão/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO - PISO TÉCNICO

Fica estabelecido que o salário normativo – Piso Técnico será de R\$ 1.335,40 (um mil trezentos e trinta e cinco reais e quarenta centavos) por mês.

Este salário normativo não se aplica às funções que não sejam da atividade fim da empresa, para as quais as empresas poderão contratar com o salário de mercado ainda que inferior. Respeitando o salário mínimo estadual.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS

I - Sobre os salários de 01/11/13, será aplicado, em 01/11/14, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até **R\$ 9.902,00 (nove mil novecentos e dois reais) corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, o percentual único e negociado **equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, correspondente ao período de 01/11/13, inclusive, a 31/10/14, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a **R\$ 9.902,00 (nove mil novecentos e dois reais) corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, o valor fixo **correspondente a aplicação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, sobre a parcela resultante da correção acima.

II - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/11/13, inclusive, e até 31/10/14, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/13), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/13), será aplicado o percentual único proporcional à **variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, até a parcela de **R\$ 9.902,00 (nove mil novecentos e dois reais) corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

Mês da admissão	Percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014	R\$ 9.902,00 corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de
--------------------	--	---

acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real	2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real	
nov/13	100,00%	
dez/13	91,36%	
jan/14	82,78%	A PARCELA FIXA SERÁ O RESULTADO DA APLICAÇÃO DO REAJUSTE PROPORCIONAL SOBRE O VALOR DO TETO CORRIGIDO
fev/14	74,26%	
mar/14	65,79%	
abr/14	57,38%	
mai/14	49,02%	
jun/14	40,72%	
jul/14	32,47%	
ago/14	24,27%	
set/14	16,13%	
out/14	8,04%	

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - 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 de FGTS do mês, sendo dispensada a assinatura do empregado quando o pagamento for efetuado mediante depósito em sua conta corrente bancária.

Parágrafo único: Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários antes do prazo legal, as empresas que o efetuarem até o dia 30 do próprio mês, poderão proceder o pagamento das horas extras praticadas e/ou desconto das faltas ao serviço, na folha de pagamento do mês seguinte ao de referência, observada sempre a base de cálculo para as horas extras a do efetivo pagamento.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam autorizadas a proceder descontos nos salários de seus empregados, bem como, nas parcelas rescisórias, que sejam decorrentes de Mensalidades ou Prestações do Empregado ao Sindicato, Previdência Privada, Supermercado, Seguro de Vida, Convênio de Farmácia, Assistência Médica e/ou Odontológica, Ferramentas e Equipamentos de Proteção individual perdido e demais descontos autorizados por escrito pelo próprio empregado, bem como, dos danos causados pelo empregado, com dolo ou culpa, estes independentes de autorização individual expressa.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas pagarão aos empregados no prazo de 10 dias úteis, contados da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, desde que tais diferenças

tenham sido causadas pela empresa.

CLÁUSULA OITAVA - CARÁTER NÃO REMUNERATÓRIO

Fica ajustado e convencionado com a 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORA EXTRA - TURNO

Será garantido aos empregados que trabalham em regime de turno, e que venham a ser convocados para prestação de serviços extraordinários, o pagamento das horas trabalhadas acrescidas dos seguintes percentuais:

A. De Segunda-feira à Domingo, 70% sobre o valor da hora normal.

B. Feriados e dias considerados de folgas de acordo com a tabela, 100% sobre o valor da hora normal.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento do Adicional Noturno com o acréscimo de 30% (trinta 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.

Parágrafo primeiro: Os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento ficam excluídos desta cláusula, por já perceberem o Adicional de Turno, 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 20%, que incidirá sobre o salário base. Esse adicional será pago em substituição aos cálculos para apuração do Adicional Noturno previsto no artigo nº 73 e parágrafos da CLT, inciso IX do artigo nº 07 da Constituição Federal, e Súmula nº 112 do TST.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO

Fica ajustado e convencionado que a refeição servida pelo empregador a seus empregados não tem caráter remuneratório e, por conseguinte, não integra o salário para qualquer efeito legal.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTÁRIO

As empresas complementarão uma única vez e até 420 (quatrocentos e vinte dias descontínuos, e ou 45 (quarenta e cinco) dias contínuos, os salários dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, de sorte que o empregado perceberá o que perceberia na ativa, sujeito a perícia médica indicado pela empresa, inclusive as vantagens deferidas aos exercentes das mesmas funções no curso do afastamento, observadas as condições e os motivos a seguir discriminados:

A. DOENÇAS NÃO PROFISSIONAL

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

B. DOENÇA PROFISSIONAL OU ACIDENTE DO TRABALHO

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.

Parágrafo primeiro: No caso de doença profissional, esta cláusula aplicar-se-á ao empregado que, comprovadamente, contraiu a doença na empresa atual e o seu afastamento tenha sido solicitado pelo médico do trabalho da empresa.

Parágrafo segundo: Ao empregado afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, e desde que o mesmo tenha mais de 90 (noventa) dias de serviço efetivamente prestados à empresa, esta adiantará ao empregado, sob a forma de empréstimo, o valor estimado do auxílio doença, devido a cada mês pelo INSS, caso esse órgão atrase o pagamento desse benefício. A empresa fará o citado adiantamento por um período de até 90 (noventa) dias e sempre na data do pagamento dos salários dos demais empregados, a contar do 16º dia do afastamento, sendo que, uma vez regularizado o pagamento do benefício pelo INSS, a empresa suspenderá o pagamento do adiantamento, sendo que a devolução total dos valores adiantados pela mesma ao empregado, será efetuado por este, na data do recebimento dos valores em atraso do INSS, ficando facultado à empresa, proceder o desconto dos referidos valores, dos salários ou quaisquer outras remunerações ou benefícios que o empregado tenha direito.

Parágrafo terceiro: Na hipótese de o empregado já estar aposentado, com contrato de trabalho em vigor, a complementação será igual a diferença entre o salário base e o valor

devido ou pago pela previdência social.

Parágrafo quarto: As empresas, a seu critério, poderão optar, alternativamente, entre a complementação dos salários, nos casos de Auxílio Doença não Profissional e de Auxílio Doença Profissional contraída na empresa, ou a Adesão a apólice de seguro junto ao Sindicato Profissional, contraída para atender esta finalidade.

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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo a maternidade e a 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 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação a manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

- A.** As empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, concederão alternativamente, as mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;
- B.** O valor mensal do reembolso corresponderá a 70% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso;
- C.** Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- D.** O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa;
- E.** O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho complete 12 meses de idade ou cesse o contrato de trabalho;
- F.** Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;
- G.** Na hipótese de adoção legal o reembolsado será devido em relação ao adotado, a partir da respectiva comprovação legal;
- H.** A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO PARA FILHOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas reembolsarão mensalmente os seus empregados, mediante comprovação, as despesas com acompanhamento especializado (educação, transporte, terapias especiais, próteses, órteses etc.) para os filhos com necessidades especiais, até o valor de 01 (hum) salário normativo 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.

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA - APOSENTADOS

Será garantida assistência médica no plano padrão, ao empregado aposentado e a seus dependentes, como tal considerados pelo INSS, contado a partir do efetivo desligamento da empresa, desde que satisfeitas as seguintes regras e condições, conforme a seguinte escala:

Anos de efetivo trabalho	Assistência Médica
10 anos	12 meses
15 anos	18 meses
20 anos	24 meses
25 anos	30 meses
30 anos	36 meses
35 anos	42 meses

Parágrafo primeiro: Esta cláusula beneficiará inclusive o empregado que comprovar o direito da aposentadoria do INSS, até 60 dias após o término do aviso prévio.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA - GRATIFICAÇÃO

Será garantido pagamento correspondente a 1 (um) mês de salário básico acrescido dos adicionais regularmente pagos, como os de periculosidade ou insalubridade e por tempo de serviço, independentemente das verbas rescisórias, indenizatórias ou não, previstas em lei, ao empregado que conte com mais de 10 anos na mesma empresa e que venha a desligar-se por motivo de aposentadoria compulsória ou voluntária, e que, no segundo caso, não venha a ser readmitido.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APOSENTADORIA ESPECIAL - LAUDOS

Será obrigatória a elaboração, por profissionais das empresas ou às suas expensas, de laudos caracterizadores de atividades insalubres, perigosas ou penosas, para fins de aposentadoria especial.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADORIA ESPECIAL - FORMULÁRIOS

Será obrigatório preenchimento dos relatórios previdenciários para aposentadoria especial em 30 dias contados da data da solicitação, para os empregados em efetivo trabalho na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa imotivada e que possua:

A. mais de 5 e menos de 10 anos de trabalho na mesma empresa e a quem, concomitantemente, faltem no máximo 18 meses para se aposentar;

B. mais de 10 anos de trabalho na mesma empresa e a quem, concomitantemente, faltem no máximo 24 meses para se aposentar;

A empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e no máximo durante os 18 ou 24 meses, respectivamente.

Parágrafo primeiro: O reembolso se efetuará mediante a exibição da prova de recolhimento e do desemprego.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA OU MORTE

Nos desligamentos por aposentadoria, quer por iniciativa da empresa ou do empregado, ou por morte, os títulos rescisórios serão considerados e pagos como se tratasse de rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada.

Parágrafo primeiro: Na hipótese desta cláusula garantirá aos empregados que venham a desligar-se apenas as vantagens da cláusula 17^a, desde que satisfeita as condições nela previstas, inaplicável, a cláusula 27^a.

Parágrafo segundo: Nos desligamentos por morte, os títulos rescisórios serão pagos como se tratasse de rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada.

Parágrafo terceiro: Havendo acordo entre as partes, o funcionário aposentado poderá rescindir seu contrato de trabalho, garantidas todas as verbas rescisórias, e ser imediatamente readmitido na mesma função e salário.

Parágrafo quarto: Funcionários que tenham mais de 5 (cinco) anos de aposentados, e que queiram parar de trabalhar em definitivo, tenham seus títulos rescisórios considerados pagos, como se tratasse de rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada, mesmo que quando da aposentadoria já tenham feito acordo conforme parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo quinto: Quando o desligamento for de interesse do empregado, conforme definido no caput e parágrafo quarto desta cláusula, este deverá avisar a empresa por escrito, com antecedência de 120

(cento e vinte) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL - PRAZO DE PAGAMENTO

Os direitos do empregado demitido ou demissionário serão pagos até 10 dias corridos após o desligamento, sob pena de multa mensal de 4% (quatro por cento) do valor bruto da quitação, reversível, a favor do empregado, observados os limites do art. 920 do código civil.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação até 03 (tres) dias antes da mesma e, o empregado nesse prazo, deverá indicar os dados de sua conta corrente para depósito, caso contrário a empresa fara o mesmo na conta cadastrada no sistema.

Parágrafo segundo: Não haverá incidência da multa se o excesso de prazo prevista nesta cláusula não for atribuível à empresa.

Parágrafo terceiro: O sindicato se obriga a comprovar o não comparecimento do empregado, na data marcada, para homologação das rescisões contratuais com a sua assistência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA OU PUNIÇÃO

Será obrigatório o fornecimento de declaração por escrito, ao empregado demitido sob alegação de falta grave, ou punido disciplinarmente, relatando as razões da demissão ou punição.

Parágrafo primeiro: Na inexistência de declaração, presumir-se-á a injustiça da demissão ou punição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PEDIDO DE DEMISSÃO - ACORDO

O pedido de demissão e o acordo entre as partes, no caso da cláusula 32ª (trigésima segunda) devem ser assistidos pelo sindicato profissional, ainda que o empregado não tenha 1 ano de casa, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRITÉRIOS DEMISSIONÁRIOS

Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais, para empregados exercentes da mesma função e que trabalhem no mesmo setor:

- A.** inicialmente, os empregados que, consultados previamente, preferirem a dispensa;
- B.** depois, os empregados que já receberam benefícios de aposentadoria definitiva pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
- C.** finalmente, os empregados de menor tempo de casa e, entre eles, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

Parágrafo primeiro: O descumprimento desta cláusula, implicará no pagamento de uma indenização de 30% (trinta por cento) do salário base, acrescido dos adicionais regularmente pagos, dos empregados envolvidos, reversível a favor dos mesmos.

Parágrafo segundo: Superadas as razões da dispensa coletiva, as empresas darão preferência de readmissão aos que tenham sido atingidos pela dispensa, exceto para os beneficiados pela nota primeira.

Parágrafo terceiro: As empresas, quando solicitadas pelo sindicato, enviar-lhe-ão, em 15 dias, informações sobre o número de demissões no mês anterior e número de empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS DA RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

F) Em relação a Lei 7.238/84, quando o empregado for dispensado sem justa causa, ou na rescisão do contrato de trabalho, considerar-se-á apenas os 30 (trinta) dias que antecede a data-base,

G) Aos empregados dispensados sem justa causa, que na data da dispensa, contarem com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente ou mais de 10 (dez) anos na mesma empresa, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 01 salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

1) Quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12.506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novel aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional, a até 90 dias.

2) Na hipótese do aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12.506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial.

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

contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL - ARTIGO 9º DA LEI Nº 7238/84

A aplicação do artigo 9º da Lei nº 7238/84, de 29 de outubro de 1984, obedecerá as seguintes regras:

A. o aviso prévio, indenizado ou com prestação de trabalho, integrará o tempo de serviço para o fim de caracterização do período de 30 dias antecedentes à data da correção salarial, considerando-se efetivada a dispensa ao fim do prazo do aviso prévio;

B. a dispensa que, efetivada nos termos da regra da letra a, se der após a data da correção salarial, ensejará o recebimento das verbas indenizatórias calculadas com base no valor do salário corrigido;

C. a dispensa que, efetivada nos termos da regra da letra a, se der dentro do período de 30 dias anteriores à data da correção salarial, ensejará o recebimento:

1º. das verbas indenizatórias calculadas com base no valor do salário corrigido; ou,

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEMITIDOS - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Desde que solicitado pelo empregado (a) até 2 dias após o seu desligamento, será garantido aos filhos (as) dependentes do mesmo, que estejam em tratamento médico comprovado, utilização do convênio de assistência médica, pelo prazo adicional de até 45 (Quarenta e cinco) dias corridos após o desligamento do empregado (a) desde que o desligamento decorra de dispensa sem justa causa.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MENORES APRENDIZES

Será assegurado aos menores aprendizes, na 1ª fase de aprendizado, o pagamento de 75% do salário mínimo e, na 2ª fase de aprendizado o pagamento de 100% do salário mínimo.

Após a conclusão da fase de aprendizado, e sendo de interesse das partes em manter o contrato de trabalho, o cargo será automaticamente mudado para TRAINEE e o salário será no mínimo de 50% do salário normativo da categoria durante o primeiro ano, após esse prazo será garantido o salário

normativo da categoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENOR PATRULHEIRO

Fica assegurado ao Menor Patrulheiro, após qualquer período de estágio realizado na empresa via CAMP - Círculo de Amigos do Menor Patrulheiro, e sendo de interesse das partes o firmamento de contrato de trabalho, o cargo de TRAINEE, e salário nunca inferior a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo durante o 1º ano. Após esse prazo será garantido o salário normativo da categoria.

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

Toda promoção é acompanhada de aumento salarial efetivo e registrada em C.T.P.S., concomitantemente com o início do exercício das novas funções do cargo.

Parágrafo primeiro: O aumento salarial da promoção não será compensado em reajustamentos ou aumentos posteriores.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADA ADOTANTE

LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA OU EMPREGADO ADOTANTE, GUARDIÃ OU GUARDIÃO

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

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

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

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

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

Será garantido ao empregado admitido ou formalmente promovido para o cargo ou as funções de outro, por abertura de vagas em quaisquer circunstâncias, salário igual ao do empregado que perceba o menor salário na função, desconsideradas vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro: As empresas sujeitar-se-ão à multa de 1 (um) salário normativo a cada 30 dias de substituição, reversível em favor do empregado prejudicado, na hipótese de descumprimento do disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Será garantido ao empregado que, expressamente designado, ocupar, por período igual ou superior a **10 (dez) dias**, o cargo ou as funções de outro com salário superior, o salário do substituído, desconsideradas apenas as vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro: As substituições por férias não serão contempladas nesta Cláusula.

Parágrafo segundo: Os cargos de chefia não serão contemplados nesta cláusula.

Parágrafo terceiro: Após 90 dias de substituição, o substituto será efetivado no salário, no cargo ou nas funções do substituído, salvo se a substituição decorrer de afastamento do substituído para tratamento de saúde, acidente de trabalho, licença maternidade ou licença para empregada adotante.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

Fica mantido o transporte coletivo para todos os empregados, nos moldes dos itinerários já existentes na empresa, abrangendo os municípios de Cubatão, Santos, São Vicente, Praia Grande e Guarujá.

Parágrafo primeiro: Esse benefício não se constitui em salário e o tempo gasto no deslocamento entre a residência do empregado e as instalações da empresa, não será computado na jornada de trabalho, tendo em vista a existência de transporte público regular, como opção, e por atender ao previsto na lei que instituiu o vale-transporte.

Parágrafo segundo: Esta garantia se estende aos empregados que trabalhem em horários de turno de revezamento ou extraordinário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

As partes obrigam-se a não propor ação judicial, referente ao cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, sem antes submeter a divergência à tentativa de solução pacífica direta.

Parágrafo primeiro: Com relação a quaisquer outras divergências individuais ou coletivas, o Sindicato Profissional compromete-se, antes do ajuizamento de reclamação trabalhista, formular consulta à empresa sobre a possibilidade de uma solução conciliatória.

Nota única: *As partes poderão ainda levar a divergência ao foro de comissão de conciliação, mediação ou arbitragem, desde que definida previamente pelos Sindicatos Patronais e Profissional, sendo o trabalhador sempre assistido pelo último.*

Parágrafo segundo: Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente convenção coletiva de trabalho ou reclamações trabalhistas individuais, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO COM SEQUELA

Ficam estabelecidas as seguintes vantagens quanto os empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional:

I - Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, por condição insegura, ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração, antes percebida, desde que satisfeitas as seguintes condições:

A. redução de capacidade laboral;

B. incapacidade de exercer a função que vinham exercendo;

C. capacidade de exercer qualquer outra função compatível com o seu estado físico após acidentes;

D. Para os portadores de doença profissional, 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 profissional, podendo ser através de remessa da CAT.

II - As condições do item I sempre que exigido, deverão ser atestados pelo INSS e a critério da empresa, pela FUNDACENTRO e o SESI e ou HOSPITAL DAS CLÍNICAS e ou CENTRO DE SAÚDE OCUPACIONAL.

III - Incluem-se na garantia do item I os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data, na empresa em que se acidentaram.

IV - Os empregados beneficiados com a garantia do item I não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

V - Os contratos de trabalho dos empregados beneficiados com a garantia do item I, não poderão ser rescindidos pelo empregador pelo prazo de 3 (três) anos, ressalvadas as hipóteses de falta grave, acordo entre as partes com assistência do sindicato profissional, ou aquisição do direito a aposentadoria nos prazos mínimos.

VI - Excluem-se da garantia do item I os empregados vitimados em acidentes ocorridos em transportes não fornecido pela empresa.

VII - Os empregados beneficiados com a garantia do item I obrigam-se a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa, os quais, quando necessário, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS.

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

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SEMANA DE 40 HORAS

A jornada de trabalho será de 40 horas semanais para os funcionários que atuam em jornadas administrativas.

A jornada diária de trabalho será de 08 (oito) horas, de segunda à sexta-feira, incluindo-se a compensação das horas de trabalho suprimidas nos dias de sábado.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORAS EXTRAS - ADMINISTRATIVO

Será garantido aos empregados que trabalham em horário administrativo (aqueles que tem horário fixo) e que venham a ser convocados para prestação de serviços extraordinários, o pagamento das horas trabalhadas, acrescidos dos seguintes percentuais:

A. Durante a semana, 70% sobre o valor da hora normal;

B. Feriados e DSR, 100% sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA - BASE DE CÁLCULO

O valor da hora normal, que servirá de base para o cálculo do percentual das cláusulas 40ª (quadragésima) e 9ª (nona), incluirá os adicionais regularmente pagos, como os de periculosidade ou insalubridade.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica facultado às empresas, mediante a participação do Sindicato Profissional dos Trabalhadores, a celebração de programas de flexibilização de horários, por regime de trabalho, incluindo turno ininterrupto de revezamento.

Parágrafo primeiro: As regras, condições e as formas a serem adotadas no programa para a administração do Banco de Horas, será objeto de entendimento entre cada Empresa e o Sindicato, sendo que o prazo do programa não poderá ser superior a 12 (doze) meses.

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados possam ter períodos de descansos mais prolongados. Idêntico procedimento poderá ser adotado nos dias de carnaval.

Parágrafo quarto: 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.

Parágrafo quinto: As horas trabalhadas nos feriados municipais, em função do disposto no parágrafo quarto, não serão consideradas horas extraordinárias para nenhum efeito legal, sendo admitidas, apenas para efeito de compensação.

Parágrafo sexto: A critério das empresas, o programa de compensação poderá ser incluído no sistema de Flexibilização de Jornada, conforme o caput da presente cláusula.

Parágrafo sétimo: As empresas comunicarão ao Sindicato o critério usado em cada caso, que deverá estender-se a todo o pessoal do horário administrativo.

Parágrafo oitavo: As horas de débito dos empregados que não forem compensadas com trabalho até o término da vigência do presente instrumento serão desconsideradas para futuras compensações, ficando dessa forma, zerado o débito.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE PONTO - LIBERAÇÃO

Quando não houver necessidade de o empregado, a seu juízo, deixar o recinto da empresa no horário de repouso ou alimentação, poderá ser dispensado pela empresa o registro do ponto no início e no término do referido intervalo, desde que se conceda o período normal de repouso ou de alimentação.

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

O espaço de tempo registrado no cartão ponto, igual ou inferior a 10 (dez) minutos imediatamente anteriores e posteriores ao início e término da jornada de trabalho, não será considerado como efetivamente trabalhado. Em contrapartida, haverá uma tolerância de 10 (dez) minutos no início da jornada normal de trabalho, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso semanal remunerado.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA REMUNERADA

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

- A.** por 5 dias, contados a partir do dia do nascimento de filho(a), dentro dos primeiros quinze dias;
- B.** até 3 dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão(ã) ou companheiro(a);
- C.** até 2 dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro e sogra, assim entendidos também o pai ou a mãe do companheiro ou companheira;
- D.** em 1 dia, em caso de falecimento de avô/avó ou neto/neta;
- E.** até 3 dias consecutivos, não incluindo o dia do evento, para casamento;
- F.** no dia de internação hospitalar de filho dependente economicamente do empregado, cônjuge, ou companheiro(a), desde que coincidente com horário de trabalho;
- G.** em 1 dia para recebimento de abono ou cota do PIS, desde que a empresa ou o posto bancário localizado nas dependências da empresa não pague diretamente;
- H.** em ½ dia para recebimento da restituição de imposto de renda, desde que não haja posto bancário na empresa.
- J.** por 2 dias consecutivos ou não e comprovados, durante a vigência da convenção, para os tramites obrigatórios de adoção, desde que incompatíveis com o horário de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTE ABONO DE FALTA

Será concedido abono de falta ao empregado estudante de estabelecimento oficial ou reconhecido, nos dias de provas oficiais, pré-avisado o empregador com mínimo de 72 horas, e comprovação posterior em 72 horas, desde que haja incompatibilidade de horário.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - TURNO

Os empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, cumprirão a jornada diária de 6 horas de trabalho, distribuídas em turnos que se revezarão em jornadas semanais com duração média de 36 horas, salvo negociação individual por empresa que atenda interesses específicos das partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO DE TURNO

Ao empregado do regime de turno ininterrupto de revezamento, que a critério da empresa for transferido para exercer as suas atividades no horário administrativo, será paga uma indenização conforme o estabelecido no artigo 9o. e parágrafo único, da Lei 5811 de 05.11.1972.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FERIAS PARCELADAS

Todos os empregados, a seu critério, poderão, no fim do período aquisitivo, optar pelo gozo das férias em 02 (dois) períodos, mesmo que já tenha completado 50 (cinquenta) anos, observado o limite mínimo de 10 (dez) dias, podendo as empresas, também a seu critério, acatar tal solicitação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERIAS PROPORCIONAIS

Será garantido pagamento de férias, proporcionais, aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço, que pedirem demissão.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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:

A. antes da efetivação no cargo, os empregados da produção e manutenção serão treinados, com os

equipamentos de proteção individual (EPI) necessários ao exercício do cargo, e informados dos programas de prevenção em geral desenvolvidos pela empresa;

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

C. os treinamentos dos empregados contra incêndio, serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho.

Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA - ELEIÇÕES

As eleições para as CIPAs serão procedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 30 dias, fixando data e local para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS - PERIÓDICOS

Serão realizados exames periódicos, prescritos pelos médicos das empresas, com base nas informações contidas no PPRA e PCMSO, às expensas destas, com ciência dos resultados aos empregados. Os exames não serão realizados durante a folga regular do empregado.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Em qualquer condição o empregado notificará a empresa, nas primeiras 24 horas da emissão do atestado.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PLANTÃO MÉDICO

Durante a jornada de trabalho, as empresas deverão estar equipadas com medicamentos necessários à prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. Os medicamentos de primeiros socorros devem estar em local adequado, sob a responsabilidade de uma pessoa treinada para prestação dos mesmos.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CAT ACIDENTE COM AFASTAMENTO

As empresas remeterão quinzenalmente ao Sindicato Profissional, cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT , dos Acidentes com afastamento ocorridos no período.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL

As contribuições associativas mensais, serão recolhidas ao sindicato profissional pelas empresas, até o 5º dia útil do mês subsequente, sob pena de multa de 40% do valor em atraso, acrescida de 20% do mesmo valor por mês de atraso, reversível em favor do sindicato profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE INCLUSÃO SOCIAL

Observada a Convenção 98 da OIT e com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão às suas expensas o valor correspondente a taxa de inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato dos trabalhadores e da Federação dos trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) recolhimento para o Sindicato representativo dos trabalhadores, signatário da presente Convenção:

4% do salário percebido pelos funcionários em 1º de novembro de 2014, acrescidos dos adicionais regularmente pagos, a título de taxa de inclusão social, excluídas as categorias diferenciadas, até o limite salarial de R\$ 9.902,00 (nove mil, novecentos e dois reais), corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real, ou seja, até o teto de R\$ 396,07 (trezentos e noventa e seis reais e sete centavos) corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real, por trabalhador representado, recolhido até 25.11.2014; e

4% do salário percebido pelos funcionários em 1º de novembro de 2014, acrescidos dos adicionais regularmente pagos, a título de taxa de inclusão social, excluídas as categorias diferenciadas, até o limite salarial de R\$ 9.902,00 (nove mil, novecentos e dois reais), corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real, ou seja, até o teto de R\$ 396,07 (trezentos e noventa e seis reais e sete centavos) corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de

forma cumulativa de 1,1% de aumento real, ou seja, até o teto de R\$ 396,07 (trezentos e noventa e seis reais e sete centavos) corrigido pelo percentual **equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, por trabalhador representado, recolhido até **25.12.2014**.

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo através de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 117500-5, Agência 0436-7 – Aclimação, do Unibanco:

2,0% do salário percebido pelos funcionários em 1º de novembro de 2014, acrescidos dos adicionais regularmente pagos, até o limite salarial de R\$ 9.902,00 (nove mil, novecentos e dois reais), **corrigido pelo percentual equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, ou seja, até o teto de R\$ 396,07 (trezentos e noventa e seis reais e sete centavos) corrigido pelo percentual **equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, ou seja, até o teto de R\$ 198,03 (cento e noventa e oito reais e tres centavos) corrigido pelo percentual **equivalente a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de novembro de 2013 a outubro de 2014 acrescido de forma cumulativa de 1,1% de aumento real**, por trabalhador representado, recolhido até **25/01/2015**.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA

Fica garantida a prevalência da Convenção Coletiva, celebrada pela empresa, e os seus empregados, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores signatários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As cláusulas e condições aqui estabelecidas que se aplicam a todas as indústrias representadas pelos Sindicatos Patronais signatários, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ASSÉDIO MORAL

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

JOSE ROBERTO SQUINELLO
Procurador
SIND DA IND DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO

HERBERT PASSOS FILHO
Presidente
SIND TRAB IND QUIM FARM FERT CUB STOS SV GUAR PG BERT MONG E ITANHAEM

JOSE ROBERTO SQUINELLO
Procurador
SIND NAC IND MATERIAS PRIMAS FERTILIZANTES SINPRIFERT