

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE TINTAS E VERNIZES**, com abrangência territorial em **Rio De Janeiro/RJ**.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os Pisos Salariais da categoria profissional corresponderão aos seguintes valores:

**Pisos Salariais 2023:**

**A – Geral: R\$ 1.617,90**

**B - Técnico-químico: R\$ 2.418,42**

**Parágrafo Primeiro** – A fim de manter o disposto na Constituição Federal, caso o valor do Salário Mínimo Federal ultrapasse o valor do Piso Salarial acordado, as empresas adotarão para o piso o mesmo valor do Salário Mínimo Federal.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REVISÃO SALARIAL

Sobre os salários, vigentes em **01.03.2022**, dos empregados farão incidir, em **1º de março de 2023** o percentual correspondente ao **INPC acumulado no período de 01/03/2022 a 28/02/2023 acrescido de 5,47% (INPC)** a título de revisão salarial na data-base.

**Parágrafo Primeiro** - Para os empregados admitidos após 01.03.2022, o reajuste salarial será praticado de forma proporcional aos meses trabalhados, em fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Segundo** - Nenhuma empresa poderá, sob qualquer justificativa, contratar trabalhador com salário inferior ao que tiver menor tempo na função ou cargo respectivo, nos termos da cláusula específica deste acordo, ressalvadas as situações pré-existentes nas empresas que possuam Planos de Cargos e Salários registrados.

**Parágrafo Terceiro** - Para efeito da correção salarial, não se admitirá a compensação com reajustes previstos na Instrução Normativa número 4/93 do TST, a saber:



- a) término de aprendizagem;
- b) promoção por antiguidade ou merecimento;
- c) transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade.
- d) equiparação salarial.

**Parágrafo Quarto** – Ressalvadas as exceções previstas no parágrafo anterior, todos os demais adiantamentos, reajustes e aumentos concedidos espontaneamente pelas empresas, no período revisando, poderão ser compensados, a critério de cada empresa, com o reajuste ora pactuado.

**Parágrafo Quinto** – As diferenças apuradas entre os valores dos salários praticados e os valores previstos na presente cláusula deverão ser pagas aos trabalhadores até o mês de setembro de 2023 junto com o salário do mês.

**Parágrafo Sexto** – Em caso de rescisão contratual, as diferenças salariais previstas no parágrafo anterior, ainda restantes, serão pagas integralmente ao empregado no ato da liquidação dos direitos, mesmo que a rescisão ocorra antes do pagamento do mês de setembro de 2023.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Decorridos 15 (quinze) dias após a data de pagamento do salário mensal, será garantido aos empregados, horistas ou mensalistas, um adiantamento equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário nominal do mês em exercício, já acrescido das correções, antecipações e majorações, espontâneas ou legais, devidas no mês respectivo.

**Parágrafo Único** - Em caso de insuficiência de saldo relativo ao mês anterior, poderá o empregador descontar do funcionário até 15% (quinze por cento) do adiantamento quinzenal, nos casos de empréstimos pessoais e/ou pensão judicial.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE**

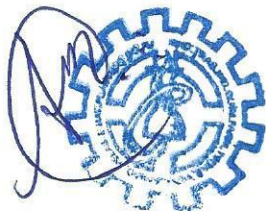
Quando o pagamento de salário for feito através da rede bancária, desde que o horário de trabalho coincida com o do expediente bancário, as empresas liberarão seus empregados pelo tempo necessário, para que possam receber o numerário no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, respeitados os critérios de cada empresa, sem que o empregado seja prejudicado em sua remuneração e nos seus horários de refeição e descanso.

**Parágrafo Único** - O lapso de tempo utilizado pelo empregado para os fins previstos nesta cláusula não poderá ser compensado com acréscimo na jornada de trabalho.

### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DOS REPOUSOS SEMANAIS**

Para os empregados que recebam habitualmente parte variável de remuneração, constituída por parcelas de caráter salarial, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos cálculos dos repousos semanais.



## Isonomia Salarial

### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO

Admitido empregado para função de outro dispensado, será garantido ao mesmo salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens de caráter pessoal recebidas, ressalvadas as hipóteses de piso salarial reguladas na cláusula específica deste acordo, bem como as situações pré-existentes nas empresas que mantenham Plano de Cargos e Salários.

### CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO/EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, exceto vantagens pessoais exclusivas deste. O trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. Salvo nos casos em que o empregador dispuser de quadro de carreira organizado (Planos de Carreiras), devidamente acordado com o Sindicato Profissional.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópia dos comprovantes de pagamento de salários descrevendo adicionais, destacando os valores pagos, os descontos efetuados as parcelas relativas ao recolhimento do FGTS e ao desconto para o INSS (contribuição previdenciária). As empresas que efetuam os pagamentos via depósito bancário ficam desobrigadas de recolher assinatura no referido comprovante.

**Parágrafo Único** - Eventuais erros de cálculo ou diferenças nos comprovantes deverão ser analisados pela empresa, por iniciativa dela ou do empregado, no prazo de 3 (três) dias úteis e, uma vez constatada sua veracidade, os respectivos valores deverão ser pagos ou restituídos nos 3 (três) dias úteis subsequentes ou na folha de pagamento do mês seguinte, sendo que, nesta última hipótese, os valores serão devidamente regularizados de acordo com os salários vigentes no ato da regularização.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas assegurarão a seus empregados adiantamentos de 50% (cinquenta por cento), por conta do 13º salário, nos seguintes eventos:

- A - Acidente de trabalho ocorrido na empresa, com afastamento superior a 30 (trinta) dias;
- B - Doença profissional.

**Parágrafo Primeiro** - Se, à época do evento, o empregado não contar 1 (um) ano de serviço na empresa, o valor do adiantamento será proporcional ao tempo de serviço, na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** - Só fará jus ao benefício previsto no "caput" o empregado que, à época do evento, ainda não houver recebido o adiantamento do 13º salário naquele ano.

**Parágrafo Terceiro** - O adiantamento de emergência é opcional para o empregado, que deve requerê-lo à empresa, por escrito, até 5 (cinco) dias após o evento.

**Parágrafo Quarto** - Uma vez requerido pelo empregado, o adiantamento será pago pela empresa em até 5 (cinco) dias.



## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIOS

Para empregados que recebam habitualmente parte variável da remuneração, constituída por parcelas de caráter salarial, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou disposições contidas no presente acordo, os pagamentos das férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 (doze) meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

**Parágrafo Único** - Entende-se por parte variável da remuneração as parcelas correspondentes as Horas Extraordinárias, Adicional de Trabalho Noturno e outras parcelas que, por liberalidade ou por força deste acordo coletivo, sejam praticadas habitualmente pelas empresas.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas obrigam-se a conceder o adiantamento do 13º salário (Gratificação de Natal) juntamente com as férias anuais, desde que o empregado manifeste sua vontade em recebê-lo, devendo sua solicitação ser efetivada na forma da lei, sendo que as empresas comprometem-se a divulgar o teor desta cláusula, mediante afixação no quadro de avisos, anualmente, no período de 01 a 15 de janeiro.

### Adicional de Hora-Extra

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS/DOMINGOS, FERIADOS E DIAS COMPENSADOS

### A) dias normais:

As horas extraordinárias, realizadas em dias normais de trabalho, serão remuneradas com o acréscimo de **70% (setenta por cento)** sobre o valor da hora normal, desde que observada a jornada máxima de 10 (dez) horas.

### B) sábados compensados:

As horas extraordinárias realizadas em **sábados compensados** serão remuneradas com o acréscimo de **110% (cento e dez por cento)** sobre o valor da hora normal.

### C) dias de repouso:

As horas extraordinárias realizadas nos dias de repouso, inclusive **domingos e feriados**, serão remuneradas com o acréscimo de **120% (cento e vinte por cento)** sobre o valor da hora normal, sem prejuízo da remuneração determinada por lei nesses mesmos dias.

**D) Reconhecimento de Esforço** - Aos trabalhadores que forem convocados para trabalhar em dias de repouso (domingos, feriados e dias compensados), fica assegurada a remuneração mínima de 4 (quatro) horas na hipótese da não realização de tais serviços ou em caso de a realização atingir tempo inferior a 4 (quatro) horas, com o acréscimo previsto na alínea "B e C".

**Parágrafo Primeiro** - As horas extraordinárias realizadas no(s) mês(es) anterior(es), que não forem quitadas no(s) mesmo(s) mês(es) da prestação do serviço extraordinário, deverão ser liquidadas com base no salário do mês de competência ou do fechamento da folha de salários que inclua o seu pagamento.



**Parágrafo Segundo** – Nos termos do artigo 64 da CLT, o cálculo do divisor para efeito de salário hora será efetuado da seguinte maneira:

A – carga horária contratual igual a 44 horas semanais:

30 (número de dias do mês) X 44 (horas semanais), dividido por 6 (repouso semanal remunerado) = 220;

B – carga horária contratual igual a 40 horas semanais:

30 (número de dias do mês) X 40 (horas semanais), dividido por 6 (repouso semanal remunerado) = 200.

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. E será garantido ao empregado o fornecimento de lanche.

### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO

O adicional de trabalho noturno deverá ser pago na base de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se esta vantagem também nos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

**Parágrafo Único** - Consideram-se noturnas, para os efeitos desta cláusula, as horas de trabalho assim definidas pela CLT.

### Prêmios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO POR DECÊNIO

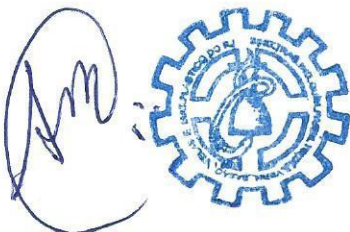
Os empregados que vierem a completar **10 (dez)** anos de serviço na mesma empresa, receberão no mês em que isso ocorrer, uma gratificação decenal equivalente a 1 (um) mês de salário nominal fixo, não computados eventuais adicionais legais ou contratuais, observadas as seguintes regras:

§ 1º - A gratificação de 1 (um) salário nominal repetir-se-á a cada **10 (dez)** anos completos de serviço na mesma empresa, de forma não cumulativa, ou seja, a cada período de **10 (dez)** anos, uma gratificação de 1 (um) salário nominal.

§ 2º - Convencionam as partes que, para efeito de contagem de tempo de **decênio**, prevalecerá a data da primeira admissão na empresa empregadora, desde que o(s) intervalo(s) de afastamento por rescisão tenha(m) sido igual (is) ou inferior(es) a 60 (sessenta) dias.

§ 3º - O empregado que vier a desligar-se definitivamente da empresa, por aposentadoria especial ou por tempo de serviço, caso tenha um ou mais **decênio** vencidos e não pagos, conforme o disposto no § 2º acima, receberá, juntamente com as demais verbas devidas na rescisão, o salário a mais previsto no mesmo § 2º.

§ 4º - Os empregados que vierem a transacionar com a empresa seu período estável e continuarem a trabalhar na mesma, não havendo interrupção superior a 60 (sessenta) dias, manterão, para todos os efeitos legais, o direito à gratificação acima estipulada.



## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

A empresa que no ano de 2022 não tiver implementado e praticado acordo de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), através de negociações com a obrigatória participação do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal, pagará a título de multa pela não implementação da PLR, para todos os trabalhadores, independentemente do desempenho do funcionário ou da empresa, correspondente ao ano de 2022, o valor correspondente a 60% do Piso Salarial da categoria. Podendo efetuar o pagamento em até 3 parcelas, consecutivas e mensais, sendo a primeira com vencimento até 30 de agosto de 2023.

**Parágrafo Primeiro** – A presente cláusula abrange todos os trabalhadores que prestaram serviços por período superior a quinze dias.

**Parágrafo Segundo** - Caso o contrato de trabalho seja extinto antes do mês estabelecido no “caput”, o pagamento do valor da multa ou da PLR, ocorrerá juntamente com o das verbas rescisórias, observando-se a proporcionalidade dos meses trabalhados nos períodos correspondentes.

**Parágrafo Terceiro** – Se ao tempo da extinção contratual não houver Convenção ou Acordo Coletivo estipulando o valor da multa ou da PLR, o valor adotado será aquele ainda vigente, devido de forma proporcional.

**Parágrafo Quarto** – Os pagamentos ocorrerão de acordo com a planilha abaixo:

100%	Até 4 faltas não justificadas
90%	Até 5/6 faltas não justificadas
80%	Até 7/8 faltas não justificadas
70%	Até 9/10 faltas não justificadas
60%	Até 11/12 faltas não justificadas
50%	Até 13/14 faltas não justificadas
40%	Até 15/16 faltas não justificadas
30%	Até 17/18 faltas não justificadas
20%	Até 19/20 faltas não justificadas
10%	Até 21/22 faltas não justificadas

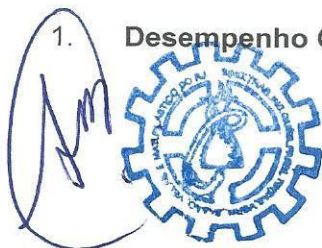
**Parágrafo Quinto** – Caso reste comprovado que a ausência do trabalhador foi erroneamente qualificada como “falta não justificada”, o desconto por ventura efetuado deverá ser restituído acrescido de juros de 1% a.m. e correção monetária.

**Parágrafo Sexto** - Caso a negociação visando a implementação de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa resulte em impasse, as partes recorrerão à mediação, estabelecendo, desde já, que os Sindicatos Profissional e Patronal designarão um representante cada, como mediadores.

**Parágrafo Sétimo** – Ficam assegurados a todos os empregados afastados por: acidente de trabalho, licença maternidade e auxílio doença, o pagamento da mesma.

**Parágrafo Oitavo** - Para implantação de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados deverá contar com a supervisão do SINTIRJ/ TRAQUIMFAR, adotando obrigatoriamente os seguintes indicadores, ou seja, as medidas que serão utilizadas para a distribuição do programa:

1. **Desempenho Global (DG):** performance da empresa -> metas para garantir sua perenidade.



2. **Desempenho da Área (DA):** contribuição de cada área para o alcance do resultado financeiro e operacional.

3. **Desempenho Individual (DI):** Medido através do Processo de Avaliação de Desempenho.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO/REFEITÓRIO

No caso de não disponibilizar alimentação para seus empregados, deverá a empresa fornecer-lhes um Ticket-Alimentação, por dia trabalhado: a) no valor de **R\$ 18,90 para as empresas que utilizam os sistemas de Micro Empresa, Simples e Lucro Presumido;** b) **nas demais empresas, no valor de R\$ 22,74.** Para as empresas que já praticam valores superiores aos estabelecidos o reajuste será o equivalente ao **INPC acumulado no período de 01/03/22 a 28/02/23.** As empresas poderão descontar, na folha de pagamento do favorecido, até 20% (vinte por cento) desta importância.

§ 1º - Os empregados, quando forem convocados para trabalhar em dias destinados ao repouso, conforme definido neste acordo, se trabalharem, pelo menos 4 (quatro) horas receberão alimentação.

§ 2º - Recomenda-se às empresas que mantenham serviços fora do Município do Rio de Janeiro o fornecimento de café da manhã, gratuitamente, aos seus empregados, tal qual se encontra determinado em lei com aplicação neste Município.

§ 3º - Condições sanitárias de conforto nos locais de trabalho deverão ser proporcionadas, no que tange aos refeitórios, sendo que a empresa atenderá à legislação que regula o assunto (NR 24, de 08 de junho de 1978 e alterações posteriores).

§ 4º - Os mesmos benefícios de alimentação concedidos pelas empresas aos empregados que prestam serviços no horário diurno serão extensivos, nas mesmas formas e condições, aos trabalhadores que prestam serviços no horário noturno.

§ 5º - Os empregados em serviços externos terão suas refeições custeadas pela empresa, dentro de um padrão razoável que não poderá ser inferior ao valor de uma refeição denominada "comercial", tomada em estabelecimento popular existente no local onde se encontrem estes empregados no seu horário de refeição e descanso, desde que estejam a serviço.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA

As empresas concederão mensalmente, **inclusive no período de férias e licença maternidade**, o benefício da Cesta Básica a todos os empregados que percebam salário nominal de até 5 (cinco) salários mínimos mensais, podendo aplicar o que dispõem os artigos 3º e 4º da Portaria SIT/DSST nº 3, de 1º de março de 2002.

**Parágrafo Primeiro – A cesta básica terá como referência mínima a composição abaixo, respeitadas a qualidade e a quantidade, compatíveis com as necessidades de um núcleo familiar.**

**5 Kg de arroz**

**3 Kg de feijão preto**

**2 Kg de macarrão**

**2 Kg de café**

**800 gramas de leite em pó**



2 latas de óleo de soja

4 Kg de açúcar

1 Kg de farinha de mandioca

1 Kg de fubá

1 Kg de farinha de trigo

**Parágrafo Segundo** – As empresas poderão disponibilizar Cestas Básicas diferenciadas ou substituir o benefício por Ticket-Alimentação, no valor facial mínimo de **R\$ 270,00**. Admitindo-se, no máximo, o desconto de R\$ 1,00 (um real) por cesta, conforme o PAT. **As empresas que praticam valores superiores aos fixados deverão reajustar pelo INPC acumulado no período de 01/03/22 a 28/02/23.**

**Parágrafo Terceiro** - O benefício de que trata a presente cláusula, em hipótese alguma, poderá constituir prestação in natura nem mecanismo de estímulo ou punição para o empregado.

**Parágrafo Quarto** – O Sindicato Profissional apresentará projeto de contratação de empresa de fornecimento do Ticket-Refeição com bandeira vinculada a Central Única dos Trabalhadores – CUT.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

O vale transporte será concedido conforme legislação vigente, sendo que, para os empregados que utilizarem ônibus intermunicipais, as eventuais diferenças de valores resultantes de aumento de passagens serão a eles restituídas, em forma de vale transporte, por ocasião da próxima concessão, quando do próximo pagamento ou adiantamento quinzenal.

**Parágrafo Primeiro** - Nos termos da legislação específica, os empregados convocados para trabalhar em dias de repouso remunerado, conforme especificado no presente acordo, serão reembolsados do valor do vale transporte respectivo.

**Parágrafo Segundo** - O valor do vale transporte inerente aos dias em que o empregado, injustificadamente, esteve ausente do serviço, poderá ser compensado com os valores dos vales transportes, na primeira oportunidade de sua concessão pelas empresas.

### Auxílio Doença/Invalidez

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL/ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA

As empresas integrantes da categoria econômica obrigam-se, durante a vigência do presente acordo, a complementar os salários líquidos dos seus empregados durante 12 meses, entendidos como tais, os salários nominais, acrescidos dos adicionais legais ou contratuais, quando for o caso, deduzidos os descontos compulsórios e os autorizados pelo empregado, observadas as seguintes regras:

##### I - Na hipótese de afastamento motivado por doença:

a) a complementação salarial será devida ao empregado que conte, pelo menos, 2 (dois) anos de serviço efetivo na mesma empresa, na data do afastamento, ou seja, no 15º (décimo quinto) dia de tal afastamento;





b) a complementação salarial será devida pelo período de afastamento, contado do 16º (décimo sexto) dia e até a data da alta médica ou até o 210º (ducentésimo décimo) dia de afastamento, o que ocorrer primeiro;

c) a complementação salarial também será devida com relação à Gratificação de Natal (13º salário), da mesma forma que a estabelecida na letra "b" acima, efetuando-se o pagamento na mesma ocasião em que os demais empregados receberem a verba;

d) somente se concederá nova complementação salarial, por motivo de doença, após decorridos 24 (vinte e quatro) meses ininterruptos, contados da data da alta médica do último afastamento por doença.

## **II - Na hipótese de afastamento por acidente de trabalho ou por doença profissional:**

a) primeira complementação salarial só será devida aos que, na data do acidente, tenham, pelo menos, 6 (seis) meses de serviço na mesma empresa;

b) nova complementação salarial somente será devida após decorridos, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias ininterruptos, contados da data de alta médica do afastamento anterior por acidente ou doença profissional;

c) complementação salarial, nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional, somente se dará se houver algum reajuste ou aumento geral na empresa, durante o período de afastamento, tendo em vista que o auxílio previdenciário, nestes casos, é pago pela Previdência Social, com base no salário do dia do acidente ou afastamento;

d) a complementação salarial mensal e a complementação da Gratificação de Natal (13º salário) obedecerá os mesmos limites estabelecidos nas letras "b" e "c" do inciso II;

e) na hipótese de complementação salarial por acidente de trabalho ou doença profissional, seguida de complementação salarial por doença, esta última somente será concedida se forem satisfeitas todas as condições estabelecidas na letra "b" deste inciso II.

**Parágrafo Único** - Em ambas as hipóteses de complementação salarial, como estipuladas nos incisos I e II desta cláusula, as empresas têm o direito assegurado de exigir dos empregados abrangidos por estas disposições a exibição de documento oficial da Previdência Social, a fim de ser verificada a quantia consignada recebida pelos mesmos, efetuando a complementação devida.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, habilitado junto à Previdência Social, a importância relativa a 03 (três) salários mínimos vigentes na data do falecimento.

§ 1º - Em caso de falecimento de cônjuge ou companheira(o) legalmente reconhecida(o) ou de filhos, será concedido empréstimo, ao empregado que o solicitar, de até 3 (três) salários mínimos, o qual será descontado a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em, pelo menos, **8 (oito)** parcelas iguais e sucessivas.

§ 2º - As disposições do "caput" e do parágrafo primeiro desta cláusula poderão ser atendidas, por opção da empresa, através de seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, desde que custeado inteiramente pela empresa, bem como cujo valor de cobertura seja, pelo menos, nas mesmas importâncias acima mencionadas.



§ 3º - Na hipótese de a empresa optar pelo seguro mencionado, obriga-se a efetuar cobertura para o evento de morte do empregado, do cônjuge, da (o) companheira (o) e dos filhos na mesma apólice, ficando sem efeito, nesse caso, o disposto no "caput" e no parágrafo primeiro desta cláusula.

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE E ALEITAMENTO MATERNO

O Auxílio Creche para filhos de empregadas será prestado pelas empresas, conforme a legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício previsto nesta cláusula será estendido aos empregados do sexo masculino que tenham a guarda judicial de seus filhos.

**Parágrafo Segundo** - Assegura-se às empregadas mães que estiverem amamentando filhos até a idade de 6 (seis) meses a opção pela redução da jornada de trabalho de 1 (uma) hora diária para amamentação.

### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FARMÁCIA

As empresas manterão convênios com farmácias ou concederão empréstimo de, no mínimo, **25% (vinte e cinco por cento) mediante a apresentação de receituário**, do piso mínimo de efetivação vigente na ocasião, para compra de remédios para seus empregados e dependentes, mediante controle de cada empresa, sendo o valor da compra descontado do salário do empregado, a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em, no mínimo 2 (duas) parcelas mensais, iguais e sucessivas.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO PARA FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas reembolsarão mensalmente a seus empregados que percebam até 3 (três) salários mínimos e contem com mais de 6 (seis) meses de serviço no mesmo estabelecimento, 50% (cinquenta por cento) das despesas efetivamente despendidas com medicamentos e/ou tratamento profissional ou hospitalar de filho excepcional ou deficiente físico, até o limite correspondente a 1 (um) piso salarial da categoria, desde que a condição seja comprovada por atestado médico fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada ou, ainda, por médico da empresa ou de convênio mantido por ela.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO ÓTICA

As empresas manterão convênios com óticas ou concederão empréstimo de, no máximo, 1 (um) salário mínimo, para compra de óculos e/ou lentes corretivas para seus empregados, mediante autorização e controle de cada empresa, sendo o valor da compra descontado do salário do empregado, a partir do mês seguinte ao do empréstimo em, no mínimo, **4 (quatro)** parcelas mensais, iguais e sucessivas.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO APOSENTADORIA

O trabalhador que vier a solicitar sua dispensa da empresa, em virtude de aposentadoria concedida e que, concomitantemente, contar com 15 (quinze) anos ou mais de serviço ininterrupto na mesma empresa receberá uma gratificação de aposentadoria, observadas as seguintes regras:

a) o valor da gratificação será de 1 (um) salário nominal vigente à época do pedido de dispensa, devendo ser paga juntamente com as demais verbas rescisórias a que fizer jus;



b) a gratificação somente será devida desde que o empregado não retorne ou não continue a trabalhar na mesma empresa, bem como, desde que não faça jus a qualquer forma de complemento, auxílio, suplementação ou previdência privada decorrente do fato da aposentadoria igual ou superior a este benefício;

§ 1º - O empregado que se aposentar por invalidez, decorrente de acidente de trabalho, e que conte, com 10 (dez) anos ou mais de serviço ininterrupto na mesma empresa, fará jus a uma gratificação especial, no valor de 2 (dois) salários nominais, percebidos à época da obtenção da aposentadoria.

§ 2º - O empregado que tenha sido readmitido na mesma empresa não será prejudicado para efeito da contagem de tempo previsto nesta cláusula, desde que o afastamento tenha sido inferior a 90 (noventa) dias.

## Empréstimos

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPRÉSTIMO MATERIAL ESCOLAR/UNIFORMES

As empresas concederão a cada empregado, desde que não esteja contratado por período de experiência, no início do ano letivo, empréstimo **no valor correspondente a 1,5 (um vírgula cinco) do piso** de efetivação vigente, para compra de material escolar e uniformes para eles ou para seus dependentes, matriculados em estabelecimento de ensino do pré-escolar, ensino médio e superior a ser descontado, a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em, no mínimo, **5 (cinco)** parcelas mensais, iguais e sucessivas. As empresas poderão optar também por convênio com papelarias, mantendo o desconto em três parcelas.

§ 1º - Para efeito de solicitação do benefício, deverá o empregado apresentar o comprovante de matrícula, a lista de material escolar e uniforme, bem como, posteriormente, comprovar a utilização do empréstimo solicitado apresentando as notas de compra respectivas.

§ 2º - Ficam excluídas da obrigação de conceder empréstimos as empresas que mantenham sistema de reembolso/empréstimo para despesas com material escolar e uniformes idêntico ou mais benéficos para seus empregados.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIMITE MENSAL DE DESCONTOS

Convencionam as partes acordantes que os descontos para empréstimos que forem concedidos pela empresa, ao mesmo empregado, não poderão ser superiores a 30% (trinta por cento) do seu salário nominal mensal.

**Parágrafo Único** - Na hipótese de verificar-se o implemento das condições para qualquer novo empréstimo, se constatado que este, sendo concedido, ultrapassará o percentual acima aludido, este novo empréstimo somente será concedido no mês em que puder ficar limitado o somatório dos descontos aos referidos 30% (trinta por cento).

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas obrigam-se a anotar na CTPS o cargo e a função efetivamente exercidos pelo empregado em conformidade com o disposto na CLT.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO DE EMPREGADOS

IA – Salário Admissão



Admitido empregado para função de outro dispensado, será garantido ao mesmo salário igual ao do empregado de menor salário na função, excetuadas as vantagens de caráter pessoal recebidas pelo mesmo.

## **B – Balcão de Empregos**

As empresas poderão recorrer ao Balcão de Empregos a ser mantido pelo Sindicato Profissional, que colocará à disposição delas, sem qualquer ônus, currículos de profissionais da categoria que estejam eventualmente desempregados.

## **C – Contrato de Trabalho**

Quando da admissão, a empresa fornecerá ao empregado cópia do contrato individual de trabalho, devidamente preenchido e assinado.

## **D – Deficientes Físicos**

As empresas comprometem-se a não fazer quaisquer restrições à admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

## **E – Proibição de Discriminação**

Fica vedada, na forma da Constituição Federal, no questionário de dados necessários à admissão do empregado, a existência de qualquer item que o discrimine.

## **F – Readmissão de Empregados**

O ex-empregado readmitido na mesma função, que tenha permanecido fora dos quadros da empresa por período inferior a 2 (dois) anos, não poderá celebrar novo contrato de experiência, sendo permitido período treinamento e/ou atualização pelo prazo que for necessário.

## **G – Recrutamento Interno**

As empresas procurarão dar preferência ao recrutamento de pessoal interno no preenchimento de vagas existentes.

## **H – Teste Admissional**

A realização de teste prático-operacional nas áreas de produção, para fins de admissão, não deverá ultrapassar 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado aos trabalhadores-candidatos a emprego na empresa o fornecimento gratuito de refeições, sejam quais forem e desde que se encontrem realizando testes ou entrevistas nas dependências da empresa, nos horários de fornecimento aos demais empregados.

## **I – Trabalho Intermitente**

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário devido aos demais empregados da empresa contratante que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

**Parágrafo Primeiro** - O contrato de trabalho intermitente não poderá ser superior a 90 (noventa) dias e sua quitação deverá ser assistida e homologada pelo Sindicato Profissional e Patronal.

**Parágrafo Segundo** - Os benefícios concedidos pela empresa aos demais empregados serão também disponibilizados igualmente ao trabalhador intermitente.



**Parágrafo Terceiro** – Os trabalhadores intermitentes terão asseguradas as regras estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quarto** – Será permitido a renovação do contrato intermitente por um período não superior a 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Quinto** – Os valores a serem recebidos pelo empregado deverão ser pagos ao final de cada mês referente a duração do contrato.

**Parágrafo Sexto** – Deverão as empresas contratantes recolher em favor do empregado, as suas espessas, a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário integral mensal do estabelecido.

**Parágrafo Sétimo - Procedimento para o trabalho intermitente:**

A - O empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz previamente descrito no contrato de trabalho estabelecido entre as partes, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, remuneração e duração do trabalho, com o mínimo de vinte e quatro horas úteis de antecedência.

B - Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas úteis após o recebimento da convocação para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

C – Após a aceitação da proposta, a parte que descumprir com o dever, pagará, em até 30 (trinta) dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida pela prestação objeto da convocação, permitida a compensação em igual prazo.

D - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

E - Ao final do contrato, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado;

V – demais adicionais legais.

**Parágrafo Sétimo** - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas.

**Parágrafo Oitavo** - O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS**

A liquidação dos direitos oriundos da rescisão contratual de empregados será realizada no Sindicato Profissional e homologada pelo mesmo com participação de representante do Sindicato Patronal,



possuindo natureza de acordo extrajudicial de que trata o Art. 855 B e seguintes da CLT. Prazo limite de 90 dias para as demandas judiciais, a contar da homologação.

**Parágrafo Primeiro** – O acordo extrajudicial somente será realizado com expressa concordância de empregador e empregado, manifestada após orientados quanto aos seus direitos e alertados que este ato implica em total e irrevogável quitação quanto ao extinto contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - As partes não poderão ser representadas por advogado comum. O trabalhador será assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria e o empregador pelo advogado de seu sindicato Patronal.

**Parágrafo Terceiro** - A celebração de acordo extrajudicial não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.

**Parágrafo Quarto** - O empregado cujo contrato de trabalho não tenha completado 1 (um) ano poderá ter acesso ao benefício previsto no caput desta cláusula, se trabalhador e empresa assim desejarem.

**Parágrafo Quinto** - Quando a data limite para o pagamento das verbas oriundas da rescisão do contrato coincidir com dias de sábado, domingo ou feriado, deverá ser o pagamento antecipado, pela empresa, para o primeiro dia útil anterior.

**Parágrafo Sexto** - Caso haja atraso na liquidação dos direitos resilitórios, por comprovada culpa da empresa, além das cominações legais, a empresa pagará ao empregado juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, calculado sobre o valor total das verbas rescisórias.

**Parágrafo Sétimo** - As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, semestralmente, a cópia integral do CAGED ou formulário que o substitua. O envio deverá ocorrer até o último dia útil dos meses dos meses de janeiro e julho de cada ano, contendo os dados dos 180 (cento e oitenta dias) anteriores a emissão.

**Parágrafo Oitavo** - No ato da homologação da rescisão contratual será solicitada à comprovação, do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), conforme a NR-7, sob pena de não ser procedida à homologação.

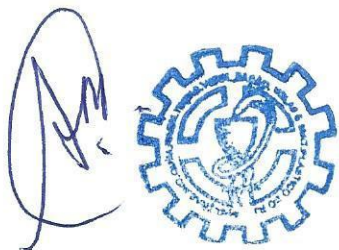
**Parágrafo Nono** – As diferenças apuradas quando da rescisão contratual de trabalho, ou quando da homologação serão quitadas em no máximo 30 (trinta) dias após sua apuração, sob pena de não ser

**Parágrafo Décimo - A empresa que mantiver Plano de Saúde para seus empregados assegurará os benefícios do referido plano ao empregado demitido sem justa causa e seus dependentes, durante o cumprimento do aviso prévio.**

**Parágrafo Décimo Primeiro** - As empresas fornecerão aos empregados, quando por eles solicitada, carta de apresentação, a qual deverá ser entregue aos mesmos, com indicação do período trabalhado, dos cargos e funções exercidas, exceto por justa causa.

**Parágrafo Décimo Segundo** - Os Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual ou coletiva, que deverão ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho específico, não ensejarão a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - As dispensas coletivas deverão ser obrigatoriamente precedidas de negociação coletiva com o Sindicato Profissional com a participação do Sindicato Patronal.



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials, is located in the right margin of the page.

## Aviso Prévio

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO/COMUNICAÇÃO

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

§ 1º - No ato do recebimento do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas diárias ou de 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário integral, conforme o artigo 488 da CLT.

§ 2º - No caso de opção pela redução de 2 (duas) horas diárias, cabe ao empregado a escolha, no mesmo ato, do período a ser reduzido de sua jornada de trabalho.

§ 3º - No aviso prévio indenizado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis contados da entrega da CTPS, mediante entrega de recibo ao empregado, sendo certo que tal procedimento não implica no pagamento antecipado das verbas rescisórias.

### Portadores de necessidades especiais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas comprometem-se a não fazer quaisquer restrições à admissão de portadores de necessidades especiais, de acordo com a legislação vigente. **Os sindicatos acordantes comprometem-se a elaborar, conjuntamente, cadastro de profissionais portadores de deficiência para colocação nas empresas.**

### Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

O trabalhador que contar com pelo menos 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e, concomitantemente, tenha 50 (cinquenta) anos de idade, pelo menos, se vier a ser dispensado sem justa causa, receberá uma indenização especial equivalente a **1 (um)** mês de salário nominal vigente à época da dispensa, juntamente com as demais verbas rescisórias a que fizer jus, não sendo esta indenização computada para apuração da média da remuneração.

**Parágrafo Único** - As partes convencionam que, para efeito de contagem de tempo de serviço, prevalecerá a data da primeira admissão na empresa, desde que o(s) afastamento(s) por rescisão tenha(m) sido igual(is) ou inferior(es) a 90 (noventa) dias.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Em caso de mudança de cargo ou função, não será permitido fixar um período de experiência superior a 90 (noventa) dias.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Os Sindicatos convenientes, no sentido de evitar a precarização do trabalho nas indústrias e sobretudo nas atividades fins do setor, estabelecem que para a contratação de empregados terceirizados e ou temporários deverão seguir as seguintes regras:

**Parágrafo Primeiro** – As empresas que vierem a contratar esta forma de prestação de serviço, deverão zelar pelo cumprimento da Legislação específica sobre o assunto e das obrigações Trabalhistas e Previdenciárias, além das normas sobre Higiene e Segurança no Trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.



**Parágrafo Terceiro** - No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que contratarem empreiteiras para realização de atividades específicas, não poderão desviar os empregados da contratada para realização de atividade produtiva fabril, sob pena de se aplicar a estes os benefícios constantes deste instrumento, independente das sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** - Ao empregado temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e as relativas à Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

**Parágrafo Sexto** – As empresas contratadas serão obrigadas a cumprirem com todos os direitos constantes deste instrumento, inclusive salários e outros benefícios estabelecidos.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas contratantes serão responsáveis pelo cumprimento das obrigações estabelecidas no parágrafo anterior aos empregados das contratadas em caso de descumprimento do mesmo.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APRENDIZADO PROFISSIONAL**

As empresas envidarão esforços no sentido de facilitar a seus empregados inscrições para o aprendizado profissional junto a órgãos ou instituições, reconhecidas oficialmente, que mantenham cursos com este fim. As empresas implantarão o Programa jovem aprendiz de acordo com a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO/TREINAMENTO**

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas promoverão treinamento específico para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho.

#### **Assédio Moral**

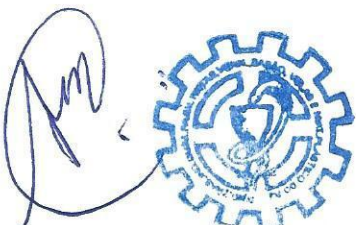
#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO**

Na expectativa de resguardar todos os empregados e prevenir um problema que se torna cada vez mais rotineiro no ambiente de trabalho, as empresas se comprometem a criar material didático para divulgação sobre PREVENÇÃO E CUIDADOS ao assédio moral e discriminação. Responsabilizando aqueles que venham promover tais atitudes.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENICÁRIA**

As empresas assumem a responsabilidade de entregar aos empregados a relação de salários de contribuição à Previdência Social (AAS), no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, contados a partir da solicitação.





## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS/REEMBOLSO

As empresas obrigam-se a efetuar o reembolso das contribuições previdenciárias, comprovadamente realizadas ao INSS, aos empregados que, cumulativamente, vierem a enquadrar-se nas seguintes disposições:

- a) forem dispensados sem justa causa da empresa onde estejam prestando serviços;
- b) contarem mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa;
- c) na data da dispensa, faltarem até 18 (dezoito) meses, no máximo, para sua aposentadoria por tempo de serviço ou especial;
- d) permanecerem desempregados pelo prazo máximo de até 18 (dezoito) meses.

§ 1º - As contribuições dos desempregados serão comprovadas através de carnê ou guia própria, cabendo às empresas reembolsar ditas contribuições previdenciárias quitadas pelos interessados, tendo como base o último salário recebido na empresa, com os reajustes ou as correções salariais devidas a todos os integrantes da categoria profissional.

§ 2º - Ocorrendo a hipótese de mudança de domicílio da empresa para local que o empregado não possa acompanhá-la, estando ele nas condições especificadas nesta cláusula, as contribuições previdenciárias também serão reembolsadas, de forma idêntica e durante o mesmo prazo máximo acima referido, cabendo à empresa providenciar a forma mais cômoda para que o empregado possa ser reembolsado das mesmas.

§ 3º - Para efeito da contagem de tempo de serviço empregatício a que se refere esta cláusula, serão somados os períodos descontínuos, desde que não haja interrupção superior a 90 (noventa) dias entre 2 (dois) contratos de trabalho subsequentes.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

As empresas não poderão alterar o horário de trabalho de seus empregados estudantes que estejam prévia e comprovadamente matriculados em escolas, cursando o primeiro ou segundo grau, curso superior, curso de formação, profissional ou profissionalizante.

**Parágrafo Primeiro** - No que se refere ao disposto no "caput", exceções serão feitas nos casos de trabalho em regime de rodízio ( revezamento ou escala) e de eventuais alterações funcionais acordadas entre as partes, respeitados os contratos de trabalho acertados previamente.

**Parágrafo Segundo** - Fica convencionado que serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos dias de provas escolares ou exames vestibulares, desde que a empresa seja avisada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e que o empregado comprove posteriormente a incompatibilidade de horário.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DO EXTRATO DO FGTS

As empresas envidarão esforços junto à Caixa Econômica Federal no sentido de que esta regularize o cadastro de seus empregados, de forma que os mesmos possam receber a domicílio seus extratos da conta vinculada do FGTS.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RECADOS TELEFÔNICOS

As empresas se comprometem a transmitir aos seus empregados os recados telefônicos recebidos, observados os critérios internos.



Por motivo de segurança, ficam os empregados proibidos de utilizarem o celular nas dependências fabris. Sendo liberado no horário de almoço ou descanso.

### Outras estabilidades

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO

As empresas garantirão o emprego ou o salário de seus empregados, ressalvada a hipótese de justa causa, devidamente comprovada nos termos da CLT e de Acordo promovido entre as partes, desde que o empregado seja assistido em procedimento com a participação obrigatória do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal, nas seguintes situações:

##### a) gestantes:

À gestante, desde a confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto.

**Parágrafo Único** - Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula.

##### b) paternidade:

Por 30 (trinta) dias para o empregado que for pai, a contar do nascimento do filho, comprovado por certidão de nascimento.

##### c) acidente de trabalho:

Para empregados vítimas de acidente no trabalho, por 360 (trezentos e sessenta) dias, a partir de seu retorno ao trabalho, enquanto vigente disposição legal específica sobre a matéria.

##### d) licença previdência:

Para empregados que estiverem em gozo de benefícios concedidos pela Previdência Social, por 60 (sessenta) dias, a partir de seu retorno ao trabalho.

##### e) doença profissional:

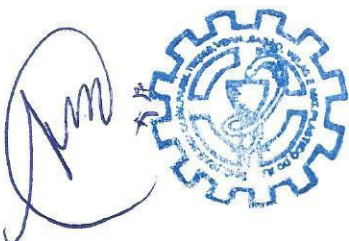
Para empregados portadores de doença profissional, como tal definida em Lei, por 360 (trezentos e sessenta) dias, a partir do seu retorno ao trabalho, enquanto vigente disposição legal específica sobre a matéria.

##### f) comissão de negociação:

Para 2 (dois) membros da Comissão de Negociação, não dirigentes do Sindicato e que não sejam da mesma empresa, desde a Assembleia que os indicou, até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da assinatura do acordo.

§ 1º - Compete ao Sindicato Profissional a remessa, ao Sindicato Patronal, da lista dos membros da Comissão, para efeito da estabilidade prevista neste item.

§ 2º - Nos dias de comparecimento às respectivas reuniões, as faltas ao trabalho dos membros da Comissão de Negociação serão abonadas.



**g) dirigentes sindicais:**

Aos empregados (as) eleitos para qualquer dos cargos do TRAQUIMFAR, asseguram-se as garantias legais, sendo vedada sua dispensa do emprego a partir do registro de sua candidatura a cargo de Dirigente Sindical, quando efetivo ou suplente. Os eleitos terão garantia de emprego até um ano após o fim de seu mandato, respeitando-se o limite convencionado de até 03 (três) dirigentes por empresa, nos termos do Estatuto desta entidade. As partes informam ter ciência de que a Diretoria do Sindicato Profissional, para os efeitos desta cláusula, é formada pelos seguintes trabalhadores:

**Aurélio Antônio de Madeiros (DIRETOR TESOUREIRO E ADMINISTRATIVO)**  
**Antônio Vieira Nunes (VICE-PRESIDENTE)**  
**Gilberto Horst Kirsten (SECRETÁRIO GERAL)**  
**João Luiz da Costa (CONSELHO FISCAL)**  
**Gerson Gouvêa Ramos (CONSELHO FISCAL)**  
**Eduardo Cesar de Oliveira Moscardi (DIRETOR DE BASE)**  
**Altair Teles da Conceição (CONSELHO FISCAL)**

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

**Duração e Horário**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS**

a) As licenças para casamento e nascimento de filho serão de 5 (cinco) dias úteis, contados do evento;

b) A licença em razão de falecimento de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe de filhos ou dependentes legais será de 5 (cinco) dias corridos, contados do evento;

c) Ficam também abonadas, sem prejuízo da remuneração, as seguintes ausências:

**c1)** por 1 (um) dia para cuidar de internação e 1 (um) dia para cuidar da alta, quando se tratar de hospitalização de cônjuge, ou companheiro (a) legalmente reconhecido(a) e demais dependentes legais, desde que seja em dia de trabalho normal;

**c2)** por 1 (um) dia a cada semestre às empregadas e ao empregado que mantenha a guarda legal dos filhos pelo período necessário ao acompanhamento de filhos ou dependentes menores de idade em consultas médicas;

**c3)** por 1/2 (meio) expediente de serviço, para recebimento de PIS/PASEP ou para obtenção de CPF, Carteira de Trabalho e Previdência Social ou Escritura de aquisição de imóvel próprio, comprovadamente e acompanhamento de dependentes que necessitam de exames complexos;

**c4)** por 1 (um) dia, para obtenção de Carteira de Identidade, comprovadamente;

**c5)** por 3 (três) dias alternados, aos aposentáveis, para tratarem da concessão de aposentadoria, desde que a empresa não mantenha sistema de convênio ou assistência que possibilite facilitar o processo de requerimento de aposentadoria.

**C6) por 1 (um) dia para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a) e filhos menores em exames complexos e especiais conforme laudo médico;**

**Parágrafo Primeiro** - Não será descontado do salário do empregado o dia não trabalhado em função das dificuldades advindas de paralisação dos transportes coletivos urbanos ou por motivo de força maior, uma vez comprovada a impossibilidade de locomoção ao local de trabalho.



**Parágrafo Segundo** - As empresas reconhecerão além dos atestados médicos e odontológicos ou declaração de comparecimentos fornecidos pelos órgãos de saúde aqueles emitidos sob a responsabilidade de médicos, dentistas e fisioterapeutas e declaração de comparecimento caso o associado não tenha sido atendido por força maior do Sindicato Profissional, inclusive nos casos de emergência. Os atestados de que trata esta cláusula poderão, a critério das empresas, ser submetidos a seus Departamentos Médicos/Ambulatoriais, para acompanhamento.

### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Os domingos, feriados nacionais, estaduais e municipais, serão respeitados pelas empresas como dias de descanso do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - Desde que haja interesse dos empregados e dos empregadores, estes poderão estabelecer programas semestrais ou anuais de compensação de dias úteis intercalados com feriados, fins de semana e festas de fim de ano ("pontes"), estabelecendo-se, preferencialmente, os mesmos critérios para os empregados administrativos e da área de produção.

**Parágrafo Segundo** - A comunicação prévia da compensação programada dos dias mencionados no parágrafo anterior se dará com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, recaindo a prorrogação de segunda-feira a sábado, na mesma proporção das horas que não serão trabalhadas nos dias de "pontes".

**Parágrafo Terceiro** - A ampliação da jornada diária, prevista no parágrafo anterior, não poderá ultrapassar 2 (duas) horas por dia, não constituindo-se horas extras.

**Parágrafo Quarto** - Nas empresas que não estabelecerem compensações programadas, nos termos da presente cláusula, as horas trabalhadas para a compensação de "pontes", quando realizadas em dias de repouso, serão remuneradas com base nos adicionais previstos na presente convenção coletiva.

**Parágrafo Quinto** - As interrupções durante a jornada de trabalho, por culpabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas do empregado.

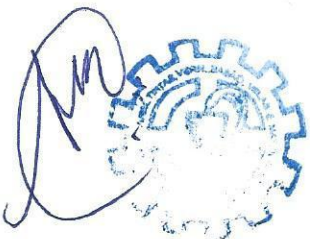
**Parágrafo Sexto** - Os programas de compensação deverão ser estabelecidos com a efetiva participação e autorização do Sindicato Profissional e Patronal.

**Parágrafo Sétimo** - O não cumprimento do estabelecido no parágrafo anterior acarretará no pagamento de horas extraordinárias previstas neste instrumento.

**Parágrafo Oitavo** - A empresa que implantar Banco de Horas coletivos ou individuais sem negociação prévia com o Sindicato Profissional e participação do Sindicato Patronal pagará todas as horas extras de seus empregados com adicionais previstos na presente convenção.

**Parágrafo Nono** - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período do intervalo correspondente com os acréscimos estabelecidos nesta Convenção sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

**Parágrafo Décimo** - Havendo interesse pela maioria dos empregados e do empregador, poderão ser acordados, com a participação do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal, a troca do trabalho em dias de repouso (domingos, feriados e dias compensados) por um dia normal de trabalho, ou ser acrescido este dia de repouso trabalhado nas férias. Entretanto, **metade das horas trabalhadas** nestes dias deverão sofrer um acréscimo de **130%** sobre o valor da hora normal de trabalho.



**Férias e Licenças**  
**Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS/CONCESSÃO**

A concessão de férias pelas empresas deverá observar as seguintes condições:

- a) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.
- b) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;
- c) Na hipótese de o empregado deixar de efetuar alguma compensação, por motivo de encontrar-se em gozo de férias, essa compensação poderá ser feita através de desconto em folha ou prestação do trabalho correspondente, mediante opção por escrito do empregado.
- d) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação e, no caso de fracionamento, manifestar expressamente sua concordância.
- e) Somente nos termos do artigo 134 e parágrafos da CLT, é necessária a concordância prévia do empregado para que as férias possam ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
- f) Os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão contabilizados no período de férias Coletivas ou Setoriais.
- g) O pagamento da remuneração das férias, fracionadas ou não, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período

**Licença Adoção**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA POR ADOÇÃO**

As empresas concederão licença remunerada por 30 (trinta) dias para as empregadas e de 5 (cinco) dias para os empregados que adotarem judicialmente crianças na faixa etária até 12 (doze) meses de idade, a partir da comprovação respectiva.

Parágrafo Primeiro – A licença será concedida imediatamente após o término do benefício previsto no Art. 71-A da Lei 8.213/91.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**  
**Equipamentos de Proteção Individual**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente, a seus empregados que trabalham em áreas classificadas como de risco, Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nos termos das normas de segurança.

Parágrafo Único - Quando a utilização de Equipamento de Proteção Individual, embora dispensável, for exigida pela empresa, o mesmo será fornecido gratuitamente.



## Uniforme

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E CALÇADOS ESPECIAIS

Quando a empresa exigir que seus empregados usem uniformes, ainda que sejam roupas para uso em serviço externo cuja utilização seja obrigatória, inclusive calçados especiais, para prestação de serviços, deverá fornecê-los gratuitamente, substituindo-os toda vez que necessário.

**Parágrafo Único** - Nas hipóteses de extravio, inutilização proposital ou não devolução para troca, fica ressalvado à empresa o direito de descontar nos salários daqueles que tiverem dado causa ao fato o valor de aquisição dos trajes e demais peças de vestuário fornecidas, corrigido pelo índice oficial vigente, calculado desde o mês de aquisição ou entrega e até o mês de cobrança de devolução ou comunicação pelo empregado do extravio.

## Insalubridade

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

Quando houver insalubridade ou periculosidade, constatada de acordo com a legislação vigente, será pago o respectivo adicional, conforme legislação em vigor, a todos os empregados que estiverem sob os efeitos do agente insalubre ou risco de periculosidade, inclusive aos mestres e supervisores.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas garantirão à trabalhadora gestante o remanejamento durante a gravidez, caso seu local de trabalho seja insalubre.

**Parágrafo Segundo** - O fato de a empresa pagar o adicional de que trata a presente cláusula não a eximirá da melhoria das condições de trabalho, até a eliminação ou minimização dos agentes insalubres ou de risco.

## Exames Médicos

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos periódicos e admissionais, conforme a legislação.

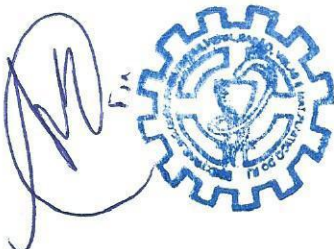
**Parágrafo Primeiro** - Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos, quando necessários e previstos na legislação.

**Parágrafo Segundo** - O empregado será informado do resultado dos exames, podendo ser por escrito, a critério médico.

## Profissionais de Saúde e Segurança

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4, aprovada pela Portaria MTb-3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação no Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SES MET).



## Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES SOBRE RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO

Nos primeiros 30 (trinta) dias de trabalho do empregado de produção, a empresa procederá o seu treinamento com utilização do EPI (Equipamento de Proteção Individual), necessário à realização de suas tarefas, cujo uso será obrigatório, por parte do empregado, bem como lhe dará conhecimento sobre a natureza, características e riscos das substâncias e processos de produção e dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

As empresas adotarão medidas de prevenção, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** - Para atendimento imediato aos empregados que sofrerem acidentes de trabalho, as empresas deverão manter materiais de primeiros socorros.

**Parágrafo Segundo** - O treinamento contra incêndio será ministrado preferencialmente no horário normal de trabalho, sendo que as horas utilizadas para este fim, fora do horário normal de trabalho, serão remuneradas como se extraordinárias fossem, nos termos e com os acréscimos da cláusula específica deste acordo.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SUSPENSÃO DO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando ao trabalhador for atribuída tarefa que efetivamente exponha a sua vida ou integridade física, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, ele convocará o supervisor imediato, que avaliará com o mesmo a suspensão da realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato, quando for o caso, ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este setor investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor.

## Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Conforme legislação em vigor, as empresas deverão encaminhar a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) ao órgão competente, até 48 (quarenta e oito) horas, após o acidente com afastamento.

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

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

## Relações Sindicais

### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRERROGATIVAS SINDICAIS



As empresas afixarão em quadros de aviso internos, visíveis e de fácil acesso, cópias do acordo ou sentença normativa e as mensagens, inclusive sobre orientações a CIPA, encaminhadas pelo Sindicato Profissional, assinadas por um diretor, para conhecimento de seus representados, desde que não tratem de matéria de ordem político/partidária ou ofensiva a quem quer que seja. Durante 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura do presente acordo, as empresas obrigam-se a cientificar os empregados de que encontra-se à disposição deles cópia contendo o texto integral do presente acordo, para que tomem conhecimento.

### **B – Campanha de Sindicalização**

**Duas vezes por ano, as empresas concederão ao Sindicato Profissional a oportunidade de proceder à sindicalização de seus empregados, em horário e local adequado, de fácil acesso aos empregados da empresa e previamente ajustados entre as partes.**

### **C – Relação de Empregados**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional cópia das guias ou comprovantes de pagamento, desde que autorizados, previstos em instrumento coletivo ou em lei, com relação nominal, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### **D – Repasse de descontos em Folha de Pagamento**

As empresas deverão respeitar rigorosamente os prazos previstos no sentido de repassar ao **TRAQUIMFAR**, os descontos previstos em instrumento coletivo, lei ou mediante autorização, os valores devidos a este ou aqueles descontados em folha de pagamento de seus empregados.

### **E – Renovação de Convenção Coletiva de Trabalho**

As partes continuarão privilegiando a via negociada na renovação da presente convenção coletiva de trabalho. Isto não obstante, em caso de eventual impasse, poderão de comum acordo, recorrer às vias arbitrais, inclusive judiciais, no caso de malograrem as negociações.

**Parágrafo Único** - As normas coletivas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão incorporadas aos contratos individuais de trabalho até que a nova negociação coletiva seja realizada e instrumentalizada.

### **F- GUIAS DE RECOLHIMENTO – TRAQUIMFAR**

Quando necessário o Sindicato Profissional encaminhará as empresas, as Guias de Recolhimento dos valores devidos a este ou que deverão ser descontados dos empregados, conforme estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – As Guias de Recolhimento serão identificadas por código específico para cada empresa

**Parágrafo Segundo** – A empresa que deixar de recolher e/ou repassar os valores descontados de seus empregados ao Sindicato Profissional, dentro do prazo assinalado na respectiva guia, incorrerá na obrigação de devolver os valores aos mesmos e ficará responsável pelo pagamento, as suas expensas, dos valores apurados ao TRAQUIMFAR.

**Parágrafo Terceiro** - Para efeito do disposto nesta cláusula, o Sindicato Profissional deve colocar à disposição das empresas as guias de recolhimento, com antecedência de pelo menos de 10 (dez) dias antes do vencimento.





## Comissão de Fábrica

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Nas empresas de mais de 200 (duzentos) empregados, desde que acordado as regras com o Sindicato Profissional, a eleição de 1 (um) Representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

**Parágrafo Primeiro** - A eleição será precedida de entendimentos entre o Sindicato Profissional e a empresa, no que se refere à data, horário e local de realização do pleito, a fim de não prejudicar o processo produtivo.

**Parágrafo Segundo** - Será de 1 (um) ano o mandato do Representante dos Empregados, podendo o mesmo reeleger-se uma só vez.

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E EVENTOS SINDICAIS

As empresas liberarão da prestação de serviço, sem prejuízo da remuneração mensal, bem como de quaisquer outras vantagens asseguradas aos demais funcionários, ao empregado diretor do Sindicato Profissional, **24 (vinte e quatro)** dias por ano, mediante solicitação formal, prévia e justificada da entidade sindical, à liberação, até 5 (cinco dias) consecutivos.

**Parágrafo Único** – Quando houver mais de um dirigente do Sindicato Profissional na mesma empresa, o previsto acima não poderá ser aplicado concomitantemente.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é fruto de negociação que busca ajustar interesses muitas das vezes antagônicos, cujos sujeitos participantes são os empregadores e os empregados, representados na figura dos respectivos Sindicatos que tem legitimidade para negociar. A valorização e o respeito ao presente instrumento é dever de todos os representados, sejam estes empregadores ou empregados. Dado a importância dos Sindicatos acordantes entendem as partes, ser fundamental o estabelecimento de arrecadação para a manutenção e existência dos mesmos. Desta forma, as partes estabelecem que:

**Parágrafo Primeiro** – As empresas recolherão, **às suas expensas**, o valor correspondente a **16,66% (R\$ 269,54) do Piso Salarial correspondente ao ano de 2023**, por empregado abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** – O número de empregados, para os efeitos desta cláusula, tomará por base o mês de março/23.

**Parágrafo Terceiro** – Os pagamentos serão realizados em até duas parcelas. Sendo que a primeira parcela será até o dia 31 de janeiro de 2024 e a segunda parcela até 29 de fevereiro de 2024.

**Parágrafo Quarto** – Os valores deverão ser depositados em conta do **BANCO BRADESCO, AGÊNCIA 0087, CONTA CORRENTE 181535-0, TITULAR SIND TRAB PROD QUIMIC P F. I, CNPJ 033.652.629/0001-75**. Os comprovantes de depósitos deverão ser encaminhados para o e-mail **cobranca@traquimfar.org.br**

**Parágrafo Quinto** – Os pagamentos em atraso serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% ao mês.



**Parágrafo Sexto** – Fica estabelecido que as empresas deverão enviar junto com os comprovantes de depósitos cópia do **CAGED** (ou formulário que o substitua) correspondente ao mês da contribuição e a cópia da **RAIS** referente ao ano anterior.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS (FILIAÇOS)**

As empresas descontarão em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, as contribuições associativas mensais a favor do Sindicato Profissional.

§ 1º - A empresa que deixar de recolher as contribuições associativas mensais de seus empregados ao Sindicato Profissional, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o desconto, incorrerá em multa diária cumulativa, no valor correspondente a 1% (um por cento) do montante total não recolhido, sem prejuízo da atualização legal, revertida a favor da entidade sindical beneficiária, podendo o sindicato profissional ingressar face a ela com ação de apropriação indébita.

§ 2º - Para efeito do disposto nesta cláusula, o Sindicato Profissional deve colocar à disposição das empresas o recibo de pagamento, até o dia 10 (dez) do mês do desconto.

§ 3º - A incidência da multa prevista no parágrafo primeiro não poderá ser aplicada cumulativamente com qualquer multa legal ou prevista neste acordo.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - BALCÃO DE EMPREGOS**

As empresas poderão recorrer ao Balcão de Empregos a ser mantido pelo Sindicato Profissional, que colocará à disposição delas, sem qualquer ônus, currículos de profissionais da categoria que estejam eventualmente desempregados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional cópia das guias de contribuição ao Sindicato, com relação nominal dos empregados, na mesma data em que proceder ao recolhimento junto ao Sindicato.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS IGUAIS OU SUPERIORES**

Ficam excluídas do presente acordo, nas suas cláusulas respectivas de benefícios, todas as empresas que já os oferecem em valor igual ou superior, bem como serão adotadas obrigatória e imediatamente pelas empresas as modificações oriundas da legislação, editadas durante a vigência deste acordo, desde que mais benéficas aos empregados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

No caso de descumprimento do presente acordo, as empresas estarão obrigadas ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) do piso salarial da categoria, por empregado e por infração, revertida a mesma para o empregado, continuando a empresa inadimplente obrigada ao cumprimento da cláusula em questão, sendo a presente penalidade fixada de conformidade com o que exige o inciso VIII, do artigo 613 da CLT.



## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - VANTAGENS CONCEDIDAS

As vantagens já concedidas espontaneamente pelas empresas serão mantidas, não podendo ser reduzidas por força deste acordo ou alteradas em prejuízo dos empregados.

**Parágrafo Único** - As entidades sindicais convenientes firmam o compromisso, que caso haja manifestação dos órgãos fiscalizadores, a saber: **Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego** versando sobre não conformidade de alguma cláusula e/ou parágrafo inseridos nesta convenção, as mesmas prontamente tomarão medidas para avaliá-las e corrigi-las se necessário.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RENOVAÇÃO

Sindicato Profissional e Sindicato Econômico acordam que a data base da categoria será garantida em 1º de março, se responsabilizando pelo envio da documentação para o devido registro junto ao MTE. O presente acordo terá vigência de um ano, a contar de 1º de março de 2023. As partes continuarão privilegiando a negociação para a renovação da presente convenção coletiva de trabalho. Isso não obstante, em caso de eventual impasse, poderão recorrer às vias arbitrais, inclusive judiciais.

**Parágrafo Único** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos Trabalhadores nas Indústrias de Tintas e Vernizes nos municípios do Rio de Janeiro, Duque de Caxias, Nilópolis e São João de Meriti, todos no Estado do Rio de Janeiro.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - FUSÃO, INCORPORAÇÃO E/OU AQUISIÇÃO DE EMPRESAS

Ocorrendo fusão, incorporação e/ou aquisição de empresas, deverá ser assegurado aos empregados envolvidos todos os benefícios e vantagens mais benéficos vigentes à época do evento, garantido o tempo de serviço na empresa anterior, dispensando-se tratamento igual a todos os empregados.

**Parágrafo Único** - No caso de a fusão ou incorporação gerar a necessidade de diminuição do quadro funcional, em face de duplicidade de cargos e funções, recomenda-se às empresas o estabelecimento de planos de demissão incentivada e/ou critérios para a preservação de empregos.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL

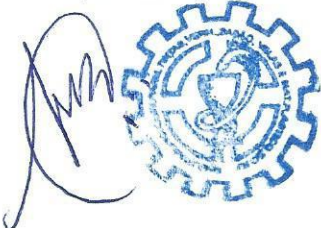
Na vigência do contrato de emprego de seus funcionários as empresas poderão firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o Sindicato Profissional com a participação obrigatória do Sindicato Patronal. O termo de quitação discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**Parágrafo Único** - Será acordado entre a empresa e o Sindicato o mês do ano a ser firmado o Termo de Quitação.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DANO EXTRAPATRIMONIAL

As indenizações por danos extrapatrimoniais (danos morais e existenciais) sejam elas de natureza leve, média, grave ou gravíssima, serão sempre baseadas na média salarial dos últimos 12 meses. Devendo a empresa apresentar, em juízo, o CAGED (ou formulário que o substitua) referente ao mês do evento e as folhas de pagamentos referente aos últimos doze meses anteriores ao evento.

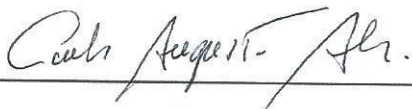
**Parágrafo Único** - Nos casos em que o ofendido se tratar de Pessoa Jurídica a indenização não será superior ao Piso Salarial estabelecido na presente Convenção Coletiva.



## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMPROMISSO SOCIAL/SINDICATO CIDADÃO

Objetivando atender as necessidades básicas de seus filiados, dos demais trabalhadores da categoria profissional por ele representada e das comunidades vizinhas ao redor de sua sede, visando promover a melhoria do bem-estar e da qualidade de vida destes, o **TRAQUIMFAR** assume o compromisso, nas possibilidades de seu orçamento, **em manter os serviços** de atendimentos nas áreas de **Direito Trabalhista, Previdenciário, Cível, Família; Serviços Odontológicos em Clínica geral (adultos e crianças), Ortodontia, Cirurgia Dental, RX Odontológico, Endodontia (tratamento de canal); Serviços Médicos nas áreas de Clínica Geral, Ginecologia, Fisioterapia, Acupuntura, Exames de Vistas e convênio com óticas; serviços de atendimentos ao trabalhador junto a Previdência Social, levantamento de tempo de serviço, Perfil Psicográfico Previdenciário, assistência nas homologações de contrato de trabalho, emissão de CAT, dentre outros.**

Rio de Janeiro, 30 de Junho de 2023



Carlos Augusto Alves  
CPF: 412.932.747-04  
Presidente SINTIRJ



Aurélio Antônio de Medeiros  
CPF: 545.850.747-91  
Diretor Tesoureiro e Administrativo