

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015208/2024  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 04/04/2024 ÀS 20:58  
SINDICATO IND PROD FARMACEUTICOS ESTADO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.353.368/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS FERNANDO GROSS;

E

SIND TRAB IND PROD QUIMIC P FINS IND ETC MUN RIO JAN, CNPJ n. 33.652.629/0001-75, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). AURELIO ANTONIO DE MEDEIROS;

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 março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 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 Industrias de Produtos Farmacêuticos**, com abrangência territorial em **Duque de Caxias/RJ, Nilópolis/RJ, Rio de Janeiro/RJ e São João de Meriti/RJ**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REVISÃO SALARIAL

#### A - REVISÃO SALARIAL

Sobre os salários, vigentes em 01.03.2023 dos empregados que percebiam, à época, salários até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), as empresas representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio de Janeiro - SINFAR farão incidir, em 1º de março de 2024 o **percentual de 4,30 % (quatro inteiros e trinta centésimos por cento)**, a título de revisão salarial na data-base.

**Parágrafo Primeiro** - A faixa salarial acima do limite previsto no "caput" (R\$ 15.000,00) será objeto de livre negociação entre o empregado e a empresa, assegurado o **valor mínimo de R\$ 645,00( seiscientos e quarenta e cinco reais )**, resultante da correção prevista no "caput".

**Parágrafo Segundo** - A despeito do previsto no parágrafo anterior recomendam os Sindicatos convenientes que as empresas envidem esforços, no sentido da aplicação linear da correção salarial estabelecida no "caput", em especial aquelas que praticam reajuste linear com habitualidade, nos termos da cláusula Benefícios e Vantagens Concedidas.

**Parágrafo Terceiro** - Os valores resultantes da aplicação da presente cláusula serão pagos, retroativamente a **1º de março de 2024** por ocasião do pagamento dos salários até, no máximo, a folha pertinente ao **mês de maio de 2024**.

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

- a) término de aprendizagem;
- b) promoção por Antiguidade ou merecimento;
- c) transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade.
- d) equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo Quinto** - Para os empregados admitidos após 01 de março de 2023 e nas empresas constituídas após essa data deverá ser observada a devida proporcionalidade, de acordo com o mês de admissão ou constituição da empresa, conforme o caso, na proporção de 1/12 (um doze avos) de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Sexto** - As partes se comprometem a agendar, na primeira quinzena do mês de setembro de 2024, reunião para avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho e análise e discussão das cláusulas de natureza econômica, podendo a reunião ser antecipada, por consenso.

## **B - PISOS SALARIAIS**

A partir de **1º de março de 2024** os Pisos Salariais da categoria profissional corresponderão aos seguintes valores:

- a) demais trabalhadores - **R\$ 1.850,00 ( um mil oitocentos e cinquenta reais )**;
- b) técnicos - **R\$ 3.700,00 ( três mil e setecentos )**.

**Parágrafo Primeiro** - Consideram-se técnicos, para os efeitos da presente cláusula, os empregados que, efetiva e comprovadamente, exerçam funções que requeiram registro em Conselhos Regionais Profissionais.

**Parágrafo Segundo** - Os Pisos Salariais de que trata a presente cláusula serão corrigidos na mesma proporção da correção dos salários da categoria profissional, quando esta se der por força de lei, de acordos entre os Sindicatos que firmam o presente ou nos casos de antecipações espontâneas praticadas pela empresa.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

#### **A – Comprovantes de Pagamento**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópia do comprovante de pagamento de salário de forma discriminativa, destacando os valores pagos e sua natureza, os descontos efetuados e as parcelas relativas ao recolhimento do FGTS e ao desconto para o INSS (Contribuição Previdenciária).

**Parágrafo Único** - Eventuais erros de cálculo ou diferenças nos valores pagos deverão ser analisados pela empresa no prazo de 3 (três) dias úteis e, constatada sua veracidade, deverão ser quitados nos 3 (três) dias úteis subsequentes.

## **B – Datas de Pagamento**

O pagamento do salário deverá ser feito, no máximo, até o 5º (quinto) dia corrido do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Primeiro** - Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas em lei ou já praticadas pelas empresas.

**Parágrafo Segundo** - Cada dia de atraso resultará para a empresa em multa de 1% (um por cento) do salário nominal de cada empregado, revertida em favor dele.

**Parágrafo Terceiro** - A multa prevista no parágrafo anterior se aplica também em caso de atraso nos pagamentos da primeira e segunda parcela do 13º salário.

## **C – Adiantamento Quinzenal**

As empresas concederão a seus empregados, que percebam até 05 (cinco) pisos salariais vigentes da categoria profissional, a título de Adiantamento Quinzenal, um percentual de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre seus salários do mês anterior, até, no máximo, o dia 15 de cada mês.

## **D – Descontos em Folha de Pagamento**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos itens permitidos por lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, consignação de empréstimos pessoais, contribuições a associações internas de funcionários e outros benefícios concedidos pelas empresas, desde que os descontos sejam previamente autorizados, por escrito, pelos próprios empregados e não contrariem cláusulas do presente acordo.

## **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

Será assegurado aos Menores Aprendizizes do SENAI, durante a vigência do contrato de aprendizagem (máximo de 02 anos), salário correspondente ao estabelecido na Lei. 10.097/00.

**Parágrafo Primeiro** - Não será considerado Menor Aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção.

**Parágrafo Segundo** - Compreendem-se como cursos mantidos pelo SENAI aqueles por ele estruturados e autorizados, a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto** - As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgados nos quadros de avisos das empresas.

**Parágrafo Quinto** - As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que o SENAI ofereça oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO**

O empregado substituto fará jus ao salário do substituído, conforme legislação vigente.

**Parágrafo Único** - Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

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

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Para os empregados que recebam, habitualmente, parte variável da remuneração, constituída por parcelas de caráter salarial, a mesma incidirá nos cálculos dos repousos semanais.

## **CLÁUSULA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - APOSENTADORIA**

Garantia aos empregados que tenham 05 (cinco) ou mais anos de contrato de trabalho com a mesma empresa e estejam faltando 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria por tempo de serviço ou velhice, nos seus prazos mínimos.

**Parágrafo Primeiro** - Na ocorrência de dispensa sem justa causa de empregado enquadrado numa das condições estabelecidas pelo "caput" da presente alínea, fica a empresa obrigada a ressarcir, enquanto o empregado permanecer desempregado e no prazo faltante para se aposentar, o valor por ele recolhido à Previdência Social, tendo por base o salário da data do desligamento, atualizado pelos índices de reajuste salarial aplicados na empresa à categoria profissional.

**Parágrafo Segundo** - Ocorrendo à hipótese de mudança de domicílio da empresa e caso o empregado não a acompanhe, estando ele enquadrado nas condições especificadas nesta alínea "e" da presente cláusula,

as contribuições previdenciárias também serão ressarcidas pela empresa, de forma idêntica e durante o mesmo prazo previsto no parágrafo anterior.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As empresas pagarão as horas extras trabalhadas, sem prejuízo do dia remunerado de direito, de acordo com os seguintes adicionais mínimos sobre o valor da hora normal de trabalho:

**A)** Segunda a sexta-feira: adicional mínimo de 70% (setenta por cento);

**B)** Sábados: adicional mínimo de 120% (cento e vinte por cento);

**C)** Dias de repouso (domingos, feriados e dias compensados): adicional mínimo de 140% (cento e quarenta por cento).

**Parágrafo Primeiro** - Para as empresas que mantenham contrato de trabalho, com carga semanal de até 40 (quarenta) horas semanais, ou Acordos de Compensação das horas de sábado, o trabalho neste dia será considerado extraordinário e pago, sempre, com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Segundo - 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 04 (quatro) horas, na hipótese da não realização de tais serviços ou em caso de a realização atingir tempo inferior a 04 (quatro) horas.

**Parágrafo Terceiro** - As horas extraordinárias realizadas no mês anterior, trabalhadas após o fechamento da respectiva folha de pagamento, que não forem quitadas no próprio mês de sua realização, ou até, no máximo, o dia 10 do mês subsequente ao da realização, deverão ser liquidadas com base no salário do mês subsequente e pagas juntamente com este.

**Parágrafo Quarto** - As horas extraordinárias prestadas serão consignadas no mesmo controle de frequência da jornada ordinária, conforme legislação em vigor.

**Parágrafo Quinto** - Na jornada extra de trabalho em qualquer dia, também será considerado horas extras remuneradas os períodos destinados ao lanche e/ou refeição.

**Parágrafo Sexto** - As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente lanche aos empregados convocados para a prestação de serviço além da jornada normal.

**Parágrafo Sétimo** - A todo trabalhador que tiver a sua jornada de trabalho prorrogada ser-lhe-á assegurado um período mínimo de intervalo de 11 (onze) horas entre uma jornada e outra. Se, por qualquer razão, o período de intervalo descrito não puder ser cumprido integralmente, as horas faltantes serão remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional a que fizer jus.

**Parágrafo Oitavo** - O número de horas extras trabalhadas deverá ser consignado nos comprovantes de pagamento.

**Parágrafo Nono** - Nos termos do artigo 64 da C.L.T, o cálculo do divisor para efeito de salário hora será efetuado da seguinte maneira:

A - Empresas que praticam jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas:

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

B - Empresas que praticam jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas:

30 (número de dia do mês) x 40 (horas semanais), dividido por 6 (repouso semanal remunerado) = **200**;

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O Adicional de Trabalho Noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, nos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO**

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

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO DECENAL**

Os empregados que completarem 10 (dez) anos de contrato de trabalho ininterrupto com a mesma empresa receberão, no mês em que tal fato ocorrer, indenização decenal equivalente a 1 (um) mês de salário nominal fixo, não se computando eventuais adicionais legais e/ou contratuais.

**Parágrafo Primeiro** - A indenização decenal de 1 (um) salário se repetirá a cada período de 10 (dez) anos de contrato de trabalho com a empresa, não cumulativamente, ou seja, a cada 10 (dez) anos uma indenização de 1(um) salário.

**Parágrafo Segundo** - O empregado que desligar-se da empresa por aposentadoria, em caráter definitivo, tendo direito a decênio(s) vencido(s) e não pago(s), conforme consta do parágrafo anterior, receberá, juntamente com as verbas devidas na rescisão, o(s) salário(s) a mais ali previsto(s).

**Parágrafo Terceiro** - O empregado que vier a transacionar com a empresa seu período estável e continuar a trabalhar na mesma, não havendo interrupção superior a 90 (noventa) dias, manterá seu direito ao prêmio previsto nesta cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas que não implantaram Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados ou que o fizerem sem a participação de representantes do Sindicato Profissional, pagarão em folha de pagamento até, no máximo, **o mês de maio de 2024** as seguintes importâncias, a cada um de seus empregados, independente do desempenho da empresa, obedecendo-se os critérios abaixo, que levarão em conta o número de empregados, em 1º de março de **2023**:

**A** - Empresas com até 100 (cem) empregados: **R\$ 1.450,00 ( um mil quatrocentos e cinquenta reais )**

**B** - Empresas com 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados: **R\$ 1.640,00 ( um mil seiscentos e quarenta reais )**

**C** - Empresas com 201 (duzentos e um) a 300 (trezentos) empregados: **R\$ 1.836,00 ( um mil oitocentos e trinta e seis reais )**

**D** - Empresas com 301 (trezentos e um) ou mais empregados: **R\$ 2.316,00 ( dois mil trezentos e dezesseis reais )**

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados afastados do trabalho, será paga na mesma data do pagamento dos demais empregados, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior a 15 (quinze) dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – No tocante aos empregados admitidos ou demitidos durante o período de **01.01.2023 a 31.12.2023**, os valores serão pagos proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Terceiro** - A partir da assinatura do presente, toda negociação, com vistas à Participação nos Lucros e/ou Resultados, que venha a ocorrer, entre a empresa e comissão escolhida por seus empregados, contará também com a participação de representante do Sindicato Profissional, que deverá ser avisado com, no mínimo, 15 (quinze) dias de antecedência.

**Parágrafo Quarto** - Caso a negociação visando à Participação nos Lucros e/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 Quinto** - A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de Dissídios Coletivos relacionados com a Participação do Empregados nos Lucros e/ou Resultados das Empresas.

**Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO/REFEITÓRIO**

No caso de não disponibilizar alimentação para seus empregados, deverá a empresa fornecer a cada um deles, por dia útil trabalhado, um Ticket-Refeição e/ou Ticket-Alimentação, com valor facial não inferior **R\$ 39,00 ( trinta e nove reais )**, podendo a empresa descontar de seus empregados até 5% (cinco por cento) do valor concedido.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas pagarão refeições para todos os empregados que fazem serviços externos, desde que impedidos de retornarem ao seu respectivo local de trabalho nos horários previstos para refeições.

**Parágrafo Segundo** - O empregado que trabalhar, pelo menos 4 (quatro) horas, em dias destinados ao repouso (domingos, feriados, dias compensados e sábados não trabalhados), receberá alimentação gratuita ou o reembolso no valor previsto no "caput" desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas fornecerão café da manhã gratuitamente aos seus empregados ou, caso não disponibilizem este benefício, fornecerão aos seus empregados Ticket-Refeição, com valor facial não inferior a **R\$ 15,00 ( quinze reais )**, podendo a empresa descontar de seus empregados até 5 % ( cinco por cento ) do valor concedido.

**Parágrafo Quarto** - No que tange a refeitórios, as empresas deverão atender à legislação que regula o assunto (NR 24, de 08 de junho de 1978), assegurando condições sanitárias de conforto e higiene nos locais de alimentação.

**Parágrafo Quinto** - Os mesmos benefícios de alimentação concedidos pelas empresas aos empregados que prestam serviços no horário diurno serão adaptados para os que prestarem serviços no horário noturno.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

O vale transporte será concedido aos empregados conforme a legislação vigente.

**Parágrafo Único** - Na forma da legislação vigente será garantida a concessão de vale transporte aos empregados que prestarem serviços extraordinários em dias de domingos, feriados e compensados.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO PARA MATRÍCULA E COMPRA DE MATERIAL ESCOLAR/ UNIFORMES**

As empresas concederão aos seus empregados, até o dia 1º de abril, um empréstimo de até 04 ( quatro ) salários mínimos vigentes, para matrícula, compra de material escolar e uniformes para eles e/ou seus dependentes, se ainda estiverem cursando estabelecimento de Ensino



Superior, Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Ensino Médio, Cursos Preparatórios, Cursos Técnicos ou escola técnica de segundo grau com idade até 24 ( vinte e quatro ) anos, empréstimo este a ser descontado, a partir do mês seguinte, em até 6 ( seis ) parcelas, sem correção, iguais, mensais e consecutivas.

**Parágrafo Primeiro** - O empréstimo referido no "caput" será concedido da seguinte forma:

- 1 beneficiário - até 1,0 salário mínimo;
- 2 beneficiários - até 2,0 salários mínimos;
- 3 beneficiários - até 3,0 salários mínimos.
- 4 beneficiários ou mais- até 4,0 salários mínimos.

**Parágrafo Segundo** - Para habilitar-se à solicitação do benefício aqui previsto, deverá o empregado apresentar comprovante de matrícula e lista de material escolar e uniforme, no máximo até o dia 20 de março..

**Parágrafo Terceiro** - A empresa depositará na conta bancária do empregado, a importância a ser concedida em até 15 ( quinze ) dias da solicitação.

**Parágrafo Quarto** - O empregado deverá apresentar a comprovação da utilização do empréstimo concedido, entregando os respectivos comprovantes em até 15 ( quinze ) dias do depósito em sua conta bancária.

**Parágrafo Quinto** - No caso de transferência escolar no decorrer do ano letivo, para os empregados que não tenham solicitado o benefício, fica assegurado o direito de fazer a solicitação do benefício neste momento, nos prazos estabelecidos nos parágrafos 3º e 4º da referida cláusula.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, habilitado junto à Previdência Social, a importância equivalente a 8 (oito) salários mínimos vigentes na data do falecimento, desde que não tenha seguro de vida e/ou a empresa mantenha ou assegure benefício superior.

**Parágrafo Primeiro** - O auxílio previsto no "caput" desta cláusula será extensivo ao empregado, ocorrendo morte do cônjuge, companheiro (a) legalmente reconhecido (a) ou de filhos até 18 (dezoito) anos de idade, limitado a 3 (três) salários mínimos vigentes na data do falecimento.

**Parágrafo Segundo** - No caso de filhos PCD (pessoa com deficiência), não será considerado o limite de idade previsto no parágrafo anterior.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE/AMAMENTAÇÃO

As empresas reembolsarão suas empregadas, até o limite mensal de 1 ( um ) salário mínimo vigente, para cada filho, **limitado a 24 (vinte e quatro) meses de concessão, ressalvado o limite máximo de 30(trinta)meses de idade**, as despesas realizadas e comprovadas com internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou a contratação de babá com registro na CTPS e comprovação do cumprimento das obrigações previdenciárias, quando a empresa não mantiver creche no local de trabalho e/ou convênio.

**Parágrafo Primeiro** - As creches ou instituições escolhidas devem estar oficialmente funcionando, segundo a legislação em vigor.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho (a), individualmente.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

**Parágrafo Quarto** - A presente cláusula aplica-se ao pai viúvo ou a quem tenha sido atribuída à guarda legal e exclusiva dos filhos (as).

**Parágrafo Quinto** - 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, substituindo-se, assim, o disposto no artigo 396 da CLT, ou seja, 2 (dois) intervalos diários de meia hora cada, para amamentação.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FARMÁCIA

As empresas, respeitadas as regras por elas já mantidas para concessão de remédios aos empregados e seus dependentes legais, quando mais benéficas, manterão convênios com farmácias para compra de remédios, sendo o valor da compra descontado do referido salário, no(s) mês (es) subsequente(s) ao da compra pelo empregado ou dependentes legais ou em até 3 ( três ) parcelas, a critério da empresa, sem correção, iguais, mensais e consecutivas.

**Parágrafo Primeiro** - Os medicamentos da linha de fabricação da própria empresa serão fornecidos gratuitamente a seus empregados, para seu uso, mediante apresentação de receita médica, nos casos de produtos que o requeiram, excetuados aqueles sujeitos a controle previsto na legislação.

**Parágrafo Segundo** - O fornecimento de que trata o parágrafo anterior, no caso dos dependentes dos empregados, ficará a critério da empresa, devendo ser mantido por aquelas que já o praticam.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ÓTICA

As empresas concederão empréstimo para a compra de óculos e/ou lentes corretivos para seus empregados, mediante autorização e controle de cada empresa, no limite de até 2 (dois) salários mínimos vigentes e no máximo 01 (uma) vez por ano.

**Parágrafo Único** - O valor concedido como empréstimo será descontado do empregado em 04 (quatro) parcelas, sem correção, iguais, mensais e consecutivas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO PARA FILHOS PCD ( PESSOA COM DEFICIÊNCIA )**

As empresas reembolsarão seus empregados que contem mais de 6 (seis) meses de serviço no mesmo estabelecimento, com 50% (cinquenta por cento) das despesas efetivamente comprovadas com medicamentos e/ou hospitalização de filho PCD ( pessoa com deficiência ), 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 SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão mensalmente uma Cesta Básica, para todos os seus empregados que percebam **até R\$ 5.550,00 (cinco mil quinhentos e cinquenta reais ) mensais**. Podendo, a seu critério, consultados os interessados, substituir o benefício por Ticket-Alimentação.

**Parágrafo Único** - O custo da Cesta Básica ou o valor facial do Ticket-Alimentação, para cada empregado, será de, no mínimo, **R\$ 256,00 ( duzentos e cinquenta e seis reais ) mensais**, podendo ser repassado ao beneficiário, nas seguintes condições:

A - Empresas que concedem o benefício e utilizam o PAT, o desconto será nos termos da legislação que regulamenta o PAT.

B - Empresas que concedem o benefício e utilizam sistema próprio, a aplicação será garantida pelo cumprimento da **Cláusula 59ª (BENEFÍCIOS E VANTAGENS CONCEDIDAS)**, com a respectiva atualização do valor pelo índice aplicado ao reajuste salarial convencionado nesta.

C - Ao empregado que tenha como dependente pessoas enquadradas como " PCD", o limitador salarial do CAPUT, não se aplica.

#### **Empréstimos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA**

O empregado que contar 10 (dez) anos ou mais de trabalho ininterruptos na mesma empresa terá direito a uma indenização correspondente a 2 (dois) salários que perceber no ato de sua aposentadoria, juntamente com as demais verbas a que fizer jus, desde que sua dispensa seja a seu pedido e que o empregado não retorne ao trabalho na mesma empresa, ocorrendo tais fatos em conjunto ou separadamente, na medida em que não tenha previdência privada ou complemento salarial da empresa.

**Parágrafo Único** - O empregado que se aposentar por invalidez fará jus a uma indenização especial, excluindo-se as empresas que tenham planos de previdência complementar ou ofereçam benefícios iguais ou superiores ao disposto nesta cláusula, nos seguintes valores:

**a)** o empregado que se aposentar por invalidez e estiver nas condições previstas no "caput" desta cláusula receberá cumulativamente o benefício ali previsto ( dois salários percebidos no ato da aposentadoria ) e mais 2 (dois) salários mínimos vigentes também no ato de sua aposentadoria por invalidez.

**b)** o empregado que se aposentar por invalidez e não estiver nas condições previstas no "caput" desta cláusula receberá unicamente 3 (três) salários mínimos vigentes no ato da concessão de sua aposentadoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DE EMERGÊNCIA**

As empresas assegurarão aos empregados adiantamento de 50% (cinquenta por cento), por conta do 13º salário, no caso de nascimento de filho.

**Parágrafo Primeiro** - Só fará jus ao benefício previsto no "caput" desta cláusula o empregado que, à época do evento, contar mais de 6 (seis) meses de serviço na mesma empresa e ainda não houver recebido o adiantamento do 13º salário.

**Parágrafo Segundo** - O adiantamento de emergência é opcional para o empregado, que deve requerê-lo à empresa, por escrito, até 5 (cinco) dias corridos após o evento, apresentando a respectiva certidão de nascimento.

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

**Parágrafo Quarto** - Quando os cônjuges forem empregados da mesma empresa, apenas um deles, designado por ambos, fará jus ao adiantamento.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADMISSÃO DE EMPREGADOS**

## **A – 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 – Pessoas com Deficiência - PCD**

As empresas comprometem-se a não fazer quaisquer restrições à admissão de pessoas com deficiência ( PCD ), 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, será dispensado do período de experiência.

## **G – Recrutamento Interno**

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

## **H – Teste Admissional**

Quando da realização de teste prático-operacional, para fins de admissão, as empresas devem fornecer, gratuitamente, alimentação aos candidatos em teste, desde que este coincida com os horários de refeições.

## **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA**

## **A – FGTS**

No caso de despedida sem justa causa, o empregador deve comprovar o depósito, na conta vinculada do FGTS pertinente ao empregado, de importância correspondente à multa de 40% (quarenta por cento) do montante de todos os recolhimentos / depósitos realizados na conta vinculada respectiva, durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, pelo órgão gestor.

**Parágrafo Único** - No momento da rescisão do contrato de trabalho, o empregado que tenha efetuado saque em sua conta vinculada do FGTS deverá apresentar cópia do comprovante respectivo, para efeito de incidência do percentual de 40% (quarenta por cento) previsto no “caput”.

## **B – Plano de Saúde**

A empresa que mantiver Plano de Saúde para seus empregados assegurará os benefícios do referido plano ao empregado, demitido sem justa causa, e a seus dependentes quando incluso no referido plano, durante o cumprimento do aviso prévio e pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a homologação do contrato de trabalho, nos casos de eventos médicos previamente agendados e desde que avisada à empresa no ato da homologação.

## **C – Indenização Especial**

As empresas concederão indenização especial de, no mínimo, 30 (trinta) dias do respectivo salário nominal vigente, aos empregados demitidos, imotivadamente, que tenham 5 (cinco) anos de serviço à mesma empresa, desde que com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos.

## **D – Aviso Prévio**

O aviso prévio será comunicado ao empregado por escrito, mediante contra recibo, esclarecendo-se a forma de seu cumprimento ou a dispensa deste.

**Parágrafo Primeiro** - A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado por um dos períodos exercido no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

**Parágrafo Segundo** - No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, à baixa na Carteira de Trabalho será efetuada no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas da comunicação da dispensa, sendo certo que tal procedimento não implica no pagamento antecipado das verbas rescisórias.

## **E – Carta de Apresentação**

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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Os Sindicatos convenentes, no sentido de evitar a precarização do trabalho nas indústrias e sobretudo nas atividades fins do setor, zelarão pelo respeito à Legislação vigente no que se refere ao trabalho cooperativado,

terceirizado ou temporário, contribuindo desta forma, para a preservação das respectivas categorias econômica e profissional.

**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, nos termos da lei 6.019, de 31.01.74, 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS**

As partes convencionam pela obrigatoriedade da assistência sindical na liquidação dos direitos oriundos da rescisão contratual, para empregados com tempo de serviço superior a 01 ( um ) ano, desde que atendidas as seguintes condições:

**Parágrafo primeiro** - As empresas deverão comunicar a dispensa ou o pedido de demissão, ao sindicato profissional em até 24 ( vinte e quatro ) horas, através do endereço de correio eletrônico [traquimfar@traquimfar.org.br](mailto:traquimfar@traquimfar.org.br), destacando no e-mail o assunto HOMOLOGAÇÃO, tendo a entidade sindical o prazo de até 05 ( cinco ) dias corridos para agendar a data da homologação, obedecendo o prazo de 10 ( dez ) dias no termo da Legislação vigente.

**Parágrafo segundo** - Caso o Sindicato Profissional, não atenda o prazo assinalado no parágrafo primeiro, ficam as empresas autorizadas a proceder a homologação sem a assistência do sindicato profissional;

**Parágrafo terceiro** - O prazo para anotação da data de desligamento na Carteira de Trabalho e Previdência Social ( CTPS ), a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho ( TRCT ), deverão ser efetuados em até 10 ( dez ) dias contados a partir do término do contrato para o fiel cumprimento da Legislação Trabalhista.

**Parágrafo quarto** - Comprovando as empresas através de meio idôneo terem sido os empregados cientificados da data de entrega da documentação, conforme Parágrafo Terceiro, ficarão as empresas isentas de quaisquer penalidades, na hipótese de não comparecimento dos empregados.

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

**Parágrafo Sexto** - Os empregados demitidos da empresa, com tempo de serviço inferior a 01 ( um ) ano, receberão a parcela correspondente as férias, proporcionalmente ao período trabalhado.

**Parágrafo Sétimo** - As diferenças apuradas quando da rescisão contratual de trabalho, ou quando da homologação, serão quitadas em no máximo até 30 ( trinta ) dias após sua apuração.

**Parágrafo Oitavo** - O descumprimento do previsto nesta cláusula por parte da empresa será objeto de multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS PROFISSIONALIZANTES**

As empresas fornecerão a seus empregados inscrições para o aprendizado profissional junto a órgãos ou instituições, reconhecidas oficialmente, que mantenham cursos com esta finalidade.

**Parágrafo Único** - 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 adquirirem melhor qualificação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas não poderão alterar o horário de trabalho de seus empregados estudantes que estejam matriculados em escolas, cursando o primeiro ou segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que o empregado comunique o fato à empresa, por escrito, até 30 (trinta) dias após a matrícula, comprovando-a.

**Parágrafo Primeiro** - Exceções serão feitas para trabalho em regime de rodízio e 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 realização 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.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO / PERÍODO EXPERIMENTAL**

O empregado colocado em período experimental, visando à futura promoção, estará submetido às seguintes condições:

**A** - O período experimental não será superior a 90 (noventa) dias



**B** - Decorrido o período experimental, no caso de aprovação da promoção, o empregado fará jus a uma gratificação não incorporável ao salário, no valor correspondente a 20% ( vinte por cento ) da diferença do salário recebido pelo empregado experimental e o salário do cargo para o qual foi promovido, por cada mês de experiência.

**C** - Sempre que ocorrer promoção, a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado e devidamente anotada em sua Carteira de Trabalho.

## **Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

As empresas garantirão o emprego ou 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, obrigatoriamente, pelo Sindicato Profissional, nas seguintes situações:

#### **a) gestantes**

**a1)** Garantia à gestante, desde o início da gravidez comprovada, até 120 (cento e vinte) dias após o término do período de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade.

**a2)** Garantia à gestante, desde o início da gravidez comprovada, até 150 (cento e cinquenta) dias após o término do período de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, se o filho for pessoa com deficiência ( PCD ), devidamente comprovado.

#### **b) paternidade**

Garantia por 30 (trinta) dias para o empregado que for pai, a contar do nascimento do filho, comprovado por certidão de nascimento, nascido de sua esposa ou companheira reconhecida conforme a Lei.

#### **c) acidente de trabalho/doença profissional**

Garantia para empregados vítimas de acidente no trabalho/doença profissional, como definido na Lei 8.213, de 24.07.91, em seu artigo 20, incisos 1 e 2, por 360 (trezentos e sessenta) dias, a partir de seu retorno ao trabalho, tudo em conformidade com a lei vigente

#### **d) licença previdência**

Garantia para empregados que retornarem de benefício concedidos por mais de 30 (trinta) dias corridos pela Previdência Social, na mesma proporção de seu período de afastamento limitado ao máximo de 150 (cento e cinquenta) dias, após a cessação do benefício.

**Parágrafo Único** - No que se refere aos afastamentos por licença previdência, benefício idêntico ao previsto no "caput" só será concedido após decorrerem 2 (dois) anos do término daquele anteriormente concedido.

#### **e) comissão de negociação**

Garantia para até 05 (cinco) membros da Comissão de Negociação, não dirigentes do Sindicato, desde a Assembleia que os indicou, até 31 de agosto de 2024.

**Parágrafo Primeiro** -Compete ao Sindicato Profissional remeter ao Sindicato Patronal e aos respectivos empregadores, a lista dos membros da Comissão, para efeito da estabilidade prevista na presente alínea, no prazo de 10 ( dez ) dias após a Assembleia Geral que os indicou.

**Parágrafo Segundo** - Nos dias de comparecimento às respectivas reuniões, as faltas ao trabalho dos membros da Comissão de Negociação serão abonadas.

**f) serviço militar**

Garantia por 60 (sessenta) dias antes da incorporação do empregado ao serviço militar e até 60 (sessenta) dias após a baixa do serviço ativo.

**g) retorno de férias**

Garantia por 30 (trinta) dias para os empregados, contados a partir do seu retorno do primeiro período de férias, se estas forem usufruídas de forma fracionada.

**h) dirigente sindical**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal – SINFAR garantem ao empregado eleito para o cargo de administração e representação sindical, as prerrogativas previstas em lei e no Estatuto da Entidade Sindical Profissional, sendo vedada sua dispensa do emprego a partir do registro de sua candidatura a cargo de dirigente sindical, durante o seu mandato e um ano após o término do mandato.

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E CALÇADOS ESPECIAIS**

Quando a empresa exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para prestação de serviços, deverá fornecê-los gratuitamente, em número de 2 (dois), que serão substituídos sempre que necessário.

**Parágrafo Primeiro** - O disposto nesta cláusula também se aplica aos empregados que prestam serviços externos.

**Parágrafo Segundo** - As empresas deverão manter esquema para lavagem dos uniformes e limpeza dos calçados especiais utilizados em áreas estéreis e de manipulação de matérias primas respectivas.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa reservará 1 (um) armário para cada empregado, para a guarda de seus uniformes, calçados e pertences pessoais.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTAÇÃO DO EMPREGADO**

## **A – Anotação na Carteira de Trabalho**

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

## **B – FGTS/Recolhimento**

As empresas envidarão esforços junto à Caixa Econômica Federal no sentido de que esta regularize o cadastro de seus empregados, de forma que possam receber a domicílio seus extratos da conta vinculada do FGTS, bem como afixarão, no quadro de aviso, cópia da guia de recolhimento das contribuições do mês anterior ao de competência do recolhimento.

## **C – Relação de Salários de Contribuição**

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 formal.

## **D – Perfil Profissiográfico Profissional - PPP**

As empresas assumem a responsabilidade de entregar aos empregados, conforme legislação vigente, o seu Perfil Profissiográfico Profissional (PPP) completo, abrangendo todo o período laboral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da solicitação formal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO**

Os benefícios previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, concedidos pelas empresas aos dependentes legais dos empregados ( as ), serão extensivos ao ( a ) parceiro ( a ) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, salvo impossibilidade comprovada tendo em vistas as atuais condições negociadas com fornecedores e/ou prestadores de serviços.

Paragrafo Único - A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência econômica será realizada com a entrega à empresa do documento legal pertinente ao tema.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS**

A flexibilização da jornada de trabalho ( Banco de Horas ), que tem como fundamentação a necessidade de alavancar a competitividade empresarial, deve contemplar a contrapartida de se envidarem esforços para a manutenção do nível de emprego, de forma a consultar os interesses tanto das empresas como dos empregados. Neste sentido, e nos termos da Legislação vigente, os Sindicatos convenientes comprometem-se, no prazo de até 90 ( noventa ) dias da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo

Ministério do Trabalho e Emprego, em definir o formato e metodologia para a implantação do Banco de Horas, que poderá ser objeto de convenção específica.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 cláusula 7ª (sétima) da 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.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE PONTO / FREQUÊNCIA**

As partes estabelecem que o sistema de registro de ponto / frequência será em conformidade com a Legislação vigente, sendo facultado a empresas utilizar o sistema de controle de ponto / frequência usual.

A empresa colocará a disposição do empregado seu registro de ponto / frequência mensal, desde que, seja solicitado por escrito e protocolado no Departamento Pessoal com cópia para o Sindicato Profissional.

O Sindicato Profissional poderá solicitar a empresa o registro de ponto / frequência mensal e/ou anual do empregado associado.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS**

Ficam abonadas as seguintes ausências ao serviço, além dos casos previstos na legislação e no presente Acordo:

- a)** até 02 (dois) dias, quando necessário, para cuidar de hospitalização de cônjuge ou companheiro (a) legalmente reconhecido (a) e filhos (as) ou dependentes legais;
- b)** por 01 (um) dia, para acompanhar filhos ou dependentes menores de 14 (quatorze) anos de idade em consultas médicas, limitado o benefício em até 04 (quatro) ausências no ano, para este fim;
- c)** por 01 (um) dia, para cuidar de alta de hospitalizações, na forma prevista na alínea "a";
- d)** por 1/2 (meio) dia, para recebimento de PIS/PASEP, comprovadamente, quando não for recebido diretamente da empresa;
- e)** por 1/2 (meio) dia, para obtenção de Carteira de Identidade, Carteira de Trabalho, escritura de aquisição de moradia, comprovadamente;
- f)** por 01 (um) dia, aos aposentáveis, para tratarem da concessão de aposentadoria.
- g)** por 05 (cinco) dias úteis e consecutivos, ao contrair matrimônio.
- h)** por 1/2 (meio) dia, para recebimento de proventos de aposentadoria.
- i)** por 05 (cinco) dias nos casos de falecimento de esposo (a) e/ou companheiro (a); pais e filhos.

**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 à impossibilidade de locomoção ao local de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - As empresas reconhecerão, além dos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais ou municipais, aqueles emitidos sob a responsabilidade de médicos e dentistas 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. As empresas avaliarão, através de seu Departamento Médico do Trabalho, as declarações de comparecimento às sessões de fisioterapias realizadas por Fisioterapeutas do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Terceiro** - Quando o pagamento for feito mediante Rede Bancária externa, 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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

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

- a)** O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá ocorrer no período de 02 (dois) dias que antecedem o descanso semanal remunerado, feriados ou dias já compensados ("pontes").conforme Legislação em vigor.
- b)** Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas em igual número de dias já compensados;
- c)** A concessão das férias será comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo-lhe assinar a respectiva notificação;
- d)** Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência, excetuando-se os casos de férias coletivas;
- e)** Fica vedada a empresa a interromper o gozo de férias concedidas aos seus empregados, salvo por motivo de força maior.
- f)** Os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão contabilizados no período de férias Coletivas ou Setoriais.
- g)** A empresa de comum acordo com os seus empregados, poderá conceder férias fracionadas não superior a 03 (três) períodos, visando o bem estar e uma melhor qualidade de vida dos empregados. O período de fruição poderá ocorrer em qualquer época, desde que não ultrapasse 11 (onze) meses do período aquisitivo.
- h)** O período de gozo de férias adquiridas pelo empregado, poderá ser fracionado. em até 03 (três) períodos, facultada essa opção inclusive aos empregados maiores de 50 (cinquenta)anos de idade.

**Parágrafo Único** - Ao ingressar no período de gozo de férias, a empresa pagará ao empregado, junto com o adiantamento das férias, e de uma só vez, metade do salário que tenha percebido no mês anterior, sendo esta importância paga a título de adiantamento do 13º salário, devendo sua solicitação ser feita por ocasião da comunicação das respectivas férias, exceto nas férias gozadas nos meses de dezembro e janeiro.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA POR ADOÇÃO**

As empresas concederão licença remunerada, conforme legislação vigente, para as empregadas e para os empregados que adotarem judicialmente crianças a partir da comprovação respectiva.

**Parágrafo Único** - O benefício disposto nesta cláusula não importará na concessão da garantia de emprego de gestante e paternidade prevista neste acordo.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIOS**

Para empregado que receba, habitualmente, parcela variável da remuneração, de caráter salarial, o pagamento das férias e do 13º salário deverá ser acrescido 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente aos 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, bem como a realizar exames médicos periódicos e demissionais, de acordo com a legislação em vigor.

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

**Parágrafo Segundo** - Fica constituída uma Comissão Paritária, formada por, no máximo, 2 ( dois ) representantes dos Sindicatos convenientes, que sejam técnicos com formação profissional em área de segurança, higiene e medicina do trabalho, com vistas a estabelecer, em conjunto, programas, em cada empresa do setor, de avaliação e orientação acerca de medidas de proteção da saúde do empregado e prevenção de acidentes no trabalho.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Quando houver insalubridade ou periculosidade, constatada por perícia do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho, ou por iniciativa conjunta entre a empresa e o Sindicato Profissional, será pago o respectivo adicional previsto em lei a todos os empregados que estiverem sob os efeitos do agente insalubre ou risco de periculosidade.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas garantirão à trabalhadora gestante o remanejamento durante a gravidez, caso seu local de trabalho seja insalubre, conforme definido no "caput".

**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 dos agentes insalubres ou de risco.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CIPA**

A CIPA terá competência para identificar e monitorar os impactos decorrentes da organização da produção e do trabalho e aqueles decorrentes de inovações tecnológicas e organizacionais, bem como apresentar propostas e medidas viáveis para a melhoria do ambiente de trabalho, acompanhando permanentemente tais medidas, ficando ainda garantido o acesso a todas as informações necessárias ao desempenho de suas funções.

**Parágrafo Primeiro** - Será assegurada a CIPA o direito de acompanhar perícias, vistorias ou fiscalizações promovidas por órgãos públicos e privadas, bem como a investigação das causas dos acidentes no trabalho e a preservação do meio ambiente.

**Parágrafo Segundo** - Sem prejuízo do cumprimento da legislação vigente, o Sindicato Profissional poderá, mediante afixação em quadro de aviso, dar orientação sobre como organizar eleição de CIPA e estimular os empregados a dela participarem.

**Parágrafo Terceiro** - A Comissão Paritária prevista na cláusula “Equipamento de Proteção Individual (EPI)” poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA, competindo às empresas comunicar ao Sindicato Profissional a realização das eleições, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo Quarto** - A eleição deverá ser realizada durante expediente normal da empresa, respeitados os turnos, devendo ter a participação de, no mínimo, metade mais um do número de empregados.

**Parágrafo Quinto** - As empresas farão chegar a todos os membros da CIPA, efetivos e suplentes, as informações encaminhadas pelo Sindicato Profissional, sobre cursos, seminários, palestras e reuniões, realizadas no próprio Sindicato ou não, que versem sobre temas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

**Parágrafo Sexto** - Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição.

**Parágrafo Sétimo** - Após a realização das eleições, o Sindicato Profissional será comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e respectivos suplentes.

**Parágrafo Oitavo** - A CIPA participará da elaboração e do contínuo aprimoramento de seus respectivos programas de treinamento de segurança, incluindo o plano de evacuação da unidade fabril utilizado em situações de emergência.

**Parágrafo Nono** - Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, procurem promover, no SIPAT, um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

**Parágrafo Décimo** - A empresa se compromete a fornecer, a todos os candidatos às eleições para a composição da CIPA, comprovantes do registro de suas candidaturas, no ato em que forem efetivadas.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

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



**Parágrafo Primeiro** - Para atendimento imediato aos empregados que sofrerem acidentes de trabalho, as empresas deverão manter materiais de primeiros socorros, bem como providenciar a remoção do empregado, caso se faça necessária.

**Parágrafo Segundo** - Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e da higiene e segurança do trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - 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.

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

**Parágrafo Quinto** - Quando ao empregado for atribuída tarefa que efetivamente exponha a sua vida ou integridade física, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, ele poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior, a quem compete informar, quando for o caso, ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato a CIPA. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor.

**Parágrafo Sexto** - Nos primeiros 30 (trinta) dias de trabalho do empregado de produção, a empresa procederá ao 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.

**Parágrafo Sétimo** - As empresas ficam obrigadas a instruir seus empregados que trabalhem em áreas classificadas como insalubres sobre os métodos mais eficazes de minimizar ou eliminar os riscos oferecidos pelo ambiente de trabalho, bem como propiciar aos mesmos auxílio necessário para fazê-lo.

**Parágrafo Oitavo** - 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 (SESMET).

**Parágrafo Nono** – As empresas farão, em conformidade com o PPRA e o PCMSO, na contratação e durante o tempo de serviço. Assim como na rescisão contratual, exames audiométricos periódicos, visando à preservação da saúde de seus empregados, fornecendo aos mesmos os respectivos laudos de todos os exames.

**Parágrafo Décimo** – Visando a evitar ou amenizar ocorrências de LER e DORT em seus empregados, as empresas estimularão o rodízio de empregados nas tarefas repetitivas e/ou adotarão medidas que melhor venham adaptar às suas condições de trabalho.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Todos os empregados que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos, quando necessários e previstos na legislação.

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

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - READAPTAÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO**

As empresas proporcionarão a oportunidade de readaptação do empregado, vítima de acidente de trabalho ou doença profissional, que tenha perdido, parcial ou temporariamente, sua capacidade de trabalho, em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração, que não poderá, durante o período de readaptação, ser objeto de pleitos, a título de paradigma, por parte de outro empregado.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL/ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA**

As empresas complementarão, até no máximo, os 12 (doze) primeiros meses de afastamento, tanto a remuneração bruta como o 13º salário dos empregados afastados por acidentes de trabalho ou por motivo de auxílio doença - inclusive os aposentados que voltaram a trabalhar na mesma empresa, desde que tenham 1 (um) ano ou mais de serviço efetivo na mesma empresa.

**Parágrafo Primeiro** - No que se refere aos afastamentos por motivo de doença, benefício idêntico ao previsto no "caput" só será concedido após decorrerem 2 (dois) anos do término daquele anteriormente concedido.

**Parágrafo Segundo** - As empresas se responsabilizarão pela compra de medicamentos, necessários ao tratamento concernente ao acidente de trabalho ocorrido dentro da empresa, desde que não seja decorrente do descumprimento das normas de segurança, pelo empregado, conforme a conclusão constante do documento denominado "Análise do Acidente" efetivada e expedida pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

### **Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PORTADORES DE AIDS**

Recomenda-se às empresas que assegurem aos empregados portadores da Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS) as seguintes garantias, além daquelas já previstas na legislação em vigor e no presente acordo:

- a) de emprego e salário a partir da data do diagnóstico;
- b) de função compatível com seu estado de saúde;
- c) de acompanhamento médico.

**Parágrafo Primeiro** - É vedada a exigência do teste HIV, inclusive na rotina de exames periódicos ou admissionais, conforme recomendação da Organização Internacional do Trabalho.

**Parágrafo Segundo** - As empresas adotarão uma política global de campanhas educativas de prevenção contra a AIDS.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ainda as empresas, no prazo de 5 (cinco) dias a partir do evento, enviar cópia de todas as CAT'S (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA e ao Sindicato Profissional.

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

### **Relações Sindicais**

#### **Comissão de Fábrica**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

Nas empresas de mais de 200 (duzentos) empregados, é assegurada 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.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, a mensalidade associativa, cujas fichas encontram-se arquivada na entidade Sindical Profissional - TRAQUIMFAR.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa que deixar de recolher as mensalidades associativas 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.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - Enquanto o empregado sindicalizado estiver afastado da empresa, em razão de acidente de trabalho ou por motivo de doença, durante o período de complementação salarial de que trata a cláusula específica do presente acordo, a empresa recolherá ao Sindicato Profissional as respectivas contribuições associativas mensais.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é fruto de negociação que busca ajustar interesses cujos participantes são os empregadores e os empregados, representados na figura dos respectivos Sindicatos que tem legitimidade para negociar. Visando promover a melhoria do bem-estar e da qualidade da categoria profissional por ele representada e das comunidades vizinhas ao redor de sua sede, o Sindicato Profissional assume o compromisso, nas possibilidades de seu orçamento, em manter os serviços de atendimentos nas áreas de Direito Trabalhista; Previdenciário; Civil; Família; Convênio com óticas; Serviços de atendimento 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. Com o objetivo de valorizar o princípio da autonomia privada coletiva e em respeito ao “**negociado sobre o legislado**”, conforme **Lei 13.467/2017**, as partes estabelecem que as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho **deverão** optar, a seu critério, por uma das opções abaixo:

### **CONTRIBUIÇÃO POR PARTE DA EMPRESA ==>**

**OPÇÃO A ==>** As empresas recolherão **às suas expensas, o valor de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais)** por empregado beneficiado pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em até no máximo duas parcelas, a saber: a primeira parcela deverá ser paga **até o dia 30 de abril de 2024** e a segunda parcela **até o dia 31 de maio de 2024**.

**OPÇÃO B ==>** As empresas recolherão **às suas expensas, o valor de R\$ 172,00 (cento e setenta e dois reais)** por empregado beneficiado pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em uma única parcela com vencimento no **dia 30 de abril de 2024**.

### **CONTRIBUIÇÃO POR PARTE DO TRABALHADOR ==>**

Será descontado de cada empregado da categoria profissional, que se beneficiarem da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que autorizado formalmente em documento assinado e entregue no Departamento de Recursos Humanos / Departamento Pessoal de seu empregador, o valor equivalente a **2%**

**(dois por cento)**, limitado ao **valor máximo de R\$ 318,00 ( trezentos e dezoito reais )** do salário já corrigido em razão desta Convenção Coletiva de Trabalho, parcelados em até duas vezes, sendo **1% (um por cento)** na folha de pagamento do **mês de abril de 2024** e **1% (um por cento)** na folha de pagamento do **mês de maio de 2024**, a título de Contribuição Negocial em favor do Sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro** - Os valores pertinentes ao cumprimento da presente cláusula, deverão ser repassados ao Sindicato Profissional, mediante depósito no **Banco Bradesco - Agência 0087 - Conta Corrente número 0181535 - 0**, em nome do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Químicas para fins industriais, Farmacêuticas, de Tintas e Vernizes, de Sabão e Velas e de Plásticos - **TRAQUIMFAR - CNPJ: 33.652.629 / 0001 - 75**, em até no máximo 12 ( doze ) dias corridos após o referido desconto.

**Parágrafo Segundo**– Os comprovantes dos depósitos realizados, serão encaminhados pelas empresas para a entidade sindical profissional, através do email: **cobranca@traquimfar.org.br**

**Parágrafo Terceiro** – Os valores arrecadados a título de Contribuição Negocial, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que optarem pela forma da contribuição estabelecida na opção “**A**” ficam isentas de pagamento de qualquer serviço prestado pelo Sindicato Profissional, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quinto** – O não recolhimento ao Sindicato Profissional dos valores resultantes da aplicação desta cláusula, nas datas estabelecidas, serão de responsabilidade das empresas e o pagamento, conforme cláusula específica, serão acrescidos da multa prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 26 de fevereiro de 2024, convocada com a finalidade de discussão para aprovação das reivindicações da Categoria Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos, visando a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho para o exercício 2024 / 2025, foi colocada em votação aos presentes a criação da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, que deverá ser descontada de todos os integrantes da Categoria Profissional, sócios e não sócios, com a finalidade de proporcionar a manutenção e funcionamento de seu Ente Sindical na defesa de seus direitos individuais e coletivos.

**Parágrafo Primeiro** - Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal ( STF ) fica garantido aos empregados o direito de oposição ao referido desconto.

**Parágrafo Segundo** - O seu direito de manifestação contrária ao referido desconto, deverá ser apresentado pessoalmente , em formulário próprio a ser fornecido pelo Sindicato Profissional ( **TRAQUIMFAR** ) em sua sede social, sito à Rua Andrade Figueira, 206 - Madureira - Rio de Janeiro, **impreterivelmente, nas terças-feiras:** dias 30 de abril de 2024 e 07 de maio de 2024 no horário das 09:00 hs às 11:00 hs e das 13:30 hs às 17:00 hs e nas **quinta-feiras:** dias 02 de

maio de 2024 e 09 de maio de 2024, no horário das 09:00hs às 11:00 hs e das 13:30 hs às 17:00 hs. e no **sábado** dia 04 de maio de 2024 , no horário de 09:00hs às 14:00 hs.

Parágrafo Terceiro - O empregado deve preencher o formulário fornecido, em duas vias, sendo que uma das vias ficará com o Sindicato Profissional e a outra será datada, carimbada e rubricada pela secretaria do Traquimfar e entregue ao empregado solicitante. Torna-se imprescindível que o empregado que pretende se opor ao desconto da Contribuição Assistencial apresente seu documento de identificação com foto.

Parágrafo Quarto - O empregado deverá entregar ao Departamento Pessoal e/ou ao Recursos Humanos de sua empresa o comprovante recebido da entidade sindical que comprova o seu direito de não ser descontado em folha de pagamento, impreterivelmente até o dia 10 de maio de 2024.

Parágrafo Quinto - Não serão aceitas as oposições por correspondências eletrônica, via postal ou através de portador.

Parágrafo Sexto - A empresa efetuará o desconto do empregado que não apresentar o seu comprovante de oposição na data prevista em seu Departamento Pessoal e/ou Recursos Humanos, até o dia 10 de maio de 2024, na folha de pagamento pertinente ao mês de maio de 2024.

Parágrafo Sétimo - Os valores descontados de seus empregados, conforme parágrafo anterior, deverão ser depositados, até no máximo 12 ( doze ) dias corridos após o referido desconto, na conta bancária do Sindicato dos Trabalhadores ( TRAQUIMFAR ) junto ao **Banco Bradesco Agência 0087 - Conta Corrente número 181535 - 0** . O Traquimfa está inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídica ( CNPJ ) sob o número 33.652.629 / 0001 - 75.

Parágrafo Oitavo - A empresa encaminhará, obrigatoriamente, para a entidade sindical profissional a relação de seus empregados que efetuaram o referido desconto e seus respectivos valores, bem como a relação dos seus empregados que não foram descontados.

Parágrafo Nono - O comprovante do depósito efetuado, conforme parágrafo sétimo, bem como, as relações nominais dos empregados, conforme parágrafo oitavo, deverão ser encaminhados para o email: [cobranca@traquimfar.org.br](mailto:cobranca@traquimfar.org.br)

Parágrafo Décimo - O não recolhimento ao Sindicato Profissional dos valores resultantes da aplicação desta cláusula, nas datas estabelecidas, será de inteira responsabilidade da empresa e o pagamento, conforme cláusula específica será acrescido da multa prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Décimo Primeiro - O desconto na folha de pagamento do mês de maio de 2024, do empregado **que não apresentou comprovante de oposição**, será definido por faixa salarial, a saber:

A - Empregado que ganha até R\$ 4.000,00 ( quatro mil reais) mensais ==> **O desconto será de R\$ 100,00 ( cem reais )**

B - Empregado que ganha de R\$ 4.001,00 ( quatro mil e um reais ) até R\$ 8.000,00 ( oito mil reais ) ==> **O desconto será de R\$ 200,00 ( duzentos reais )**

C - Empregado que ganha de R\$ 8.001,00 ( oito mil e um reais ) até R\$ 12.000,00 ( doze mil reais ) ==> O **desconto será de R\$ 300,00 ( trezentos reais )**

D - Empregado que ganha mais que R\$ 12.001,00 ( doze mil e um reais ) ==> **O desconto será de R\$ 375,00 ( trezentos e setenta e cinco reais )**.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRERROGATIVAS SINDICAIS**

### **A – Quadros de Avisos**

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.

### **B – Campanha de Sindicalização / Apresentação de Projetos**

Uma vez por ano, as empresas concederão ao Sindicato Profissional a oportunidade de proceder à sindicalização de seus empregados e/ou a apresentação por parte de membros da Diretoria do Sindicato Profissional de projetos visando a inclusão de convênios para os empregados e seus dependentes legais, em horário e local previamente ajustados.

### **C – Relação de Empregados**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional cópia das guias de contribuição sindical ou, contribuição confederativa, com relação nominal dos empregados, 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 Sindicato Profissional, os valores descontados em folha de pagamento de seus empregados, sob pena de caracterizar apropriação indébita.

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

As partes continuarão privilegiando a via negocial 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 malogrem as negociações.

### **F- GUIAS DE RECOLHIMENTO –**

O Sindicato Profissional encaminhará as empresas, as Guias de Recolhimento dos valores descontados dos empregados, conforme cláusulas estabelecidas 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 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 Sindicato Profissional.

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

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica estabelecida a Conciliação Prévia para evitar ou, se possível, resolver questões litigiosas concernentes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que se dará da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro** - Toda vez que uma das partes se sentir lesada no que se refere ao cumprimento ou não da presente Convenção, comunicará, por escrito, ao Sindicato de Classe da outra parte.

**Parágrafo Segundo** - O Sindicato de Classe que receber o comunicado estabelecerá, em conjunto com o Sindicato de Classe da outra parte, o fórum comum para conciliação e a comissão das partes dentro de, no máximo, 15 (quinze) dias, contados da data do recebimento do comunicado.

**Parágrafo Terceiro** - As Comissões de Conciliação serão estabelecidas para cada caso de per si, podendo as partes, a seu critério, constituir e estabelecer sua própria comissão permanente.

**Parágrafo Quarto** - Esgotada a etapa da conciliação prévia prevista nesta cláusula e no caso de persistir o descumprimento de cláusulas constantes do presente acordo, o infrator estará obrigado ao pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do Piso Salarial vigente da categoria profissional, por empregado.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA COMPENSATÓRIA**

a - Multa Compensatória de 5% ( cinco por cento ) do salário normativo do empregado da categoria profissional, por mês completo e por empregado, pelo não cumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo a favor do empregado. e/ou a favor da entidade sindical profissional.

b - A referida Multa Compensatória somente será devida após o decurso de 30 ( trinta ) dias da notificação formal feita pelo Sindicato Profissional e recebida pela Empresa.



c - A presente Multa Compensatória não se aplica em relação às cláusulas para quais a Legislação estabeleça penalidade ou aquelas que, nesta Convenção Coletiva de Trabalho, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - BENEFÍCIOS E 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 Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** - 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 corrigi-las.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TEMPO ININTERRUPTO**

Na vigência da presente convenção, será considerado ininterrupto o tempo de serviço do empregado que não permaneceu fora dos quadros da empresa, por mais de 90 (noventa) dias, para efeito das cláusulas que dependem deste fator.

}

CARLOS FERNANDO GROSS

Presidente  
SINDICATO IND PROD FARMACEUTICOS ESTADO RIO DE JANEIRO

AURELIO ANTONIO DE MEDEIROS  
Tesoureiro  
SIND TRAB IND PROD QUIMIC P FINS IND ETC MUN RIO JAN

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)