

## Convenção Coletiva – 2023/2024

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 DIRETOR Srº AURÉLIO ANTÔNIO DE MEDEIROS

o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SABÃO E VELAS DO MUNICÍPIO RJ, CNPJ n. 33.631.003/0001-82, neste ato representado por seu DIRETOR PRESIDENTE, Srº FERNANDO PEREIRA CERQUEIRA JUNIOR;

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 junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Trabalhadores nas Indústrias de Sabão e Velas** com abrangência territorial em Rio de Janeiro, Duque de Caxias, São João de Meriti e Nilópolis - RJ.

#### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os Pisos Salariais da Categoria terão valores diferenciados, a partir de 1º de junho de 2023, passando os mesmos a vigorar com os valores abaixo discriminados:

#### A - PISO GERAL:

R\$ 1.450,00 (mil quatrocentos e cinquenta reais)

#### B – AUXILIAR DE LABORATORIO:

R\$ 1.934,00 (mil novecentos e trinta e quatro reais)

#### C - TÉCNICO QUÍMICO:

R\$ 3.652,00 (três mil seiscentos e cinquenta e dois reais)

**Parágrafo primeiro** - No caso das empresas que praticaram piso salarial em patamar superior ao estabelecido na convenção coletiva anterior, os pisos praticados serão reajustados na forma prevista no "caput" da cláusula quarta da presente convenção.

**Parágrafo segundo** - O Piso Salarial de que trata a presente cláusula será corrigido na mesma proporção dos salários da categoria profissional, quando a correção se der por força de lei, de acordos entre os Sindicatos que firmam o presente.

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REVISÃO SALARIAL

Os salários dos empregados, vigentes em 01.06.2022, serão corrigidos, em 01.06.2023, pelo percentual de 3,74% (tres vírgula setenta e quatro por cento), a título de recomposição salarial da categoria.

**Parágrafo Primeiro** - O reajuste previsto no "caput" será aplicado até a faixa salarial de R\$ 8.388,00 (oito mil, trezentos e oitenta e oito reais) a partir de 01.06.2023. A faixa salarial acima do limite previsto (R\$ 8.388,00)



será objeto de livre negociação entre o empregado e a empresa, assegurando o valor mínimo de R\$ 303,00 (trezentos e tres reais), resultante da correção prevista.

**Parágrafo Segundo** - Para os empregados admitidos após 01.06.2022, o reajuste salarial será praticado de forma proporcional aos meses trabalhados.

**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 determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo Quarto** – Serão compensáveis todos os reajustes coletivos praticados, exceto ganhos reais como tal caracterizados, relativos ao período compreendido entre 01.06.2022 a 31.05.2023.

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

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

Até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal de salários, as empresas concederão a seus empregados, um adiantamento equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário nominal do mês imediatamente anterior.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Nos casos de substituição por período superior a 15 (quinze) dias, o empregado substituto fará jus, enquanto ela perdurar, a diferença de seu salário e o menor salário da função, exceto vantagens pessoais exclusivas deste.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIOS**

Para empregados que recebem habitualmente parte variável da remuneração, constituída por parcelas de caráter salarial, respeitados os critérios da lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente convenção, os pagamentos das férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, atualizada mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

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

Os empregados que recebem habitualmente parte variável da remuneração, constituída por parcelas de caráter salarial e respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente convenção, tal parte variável incidirá nos cálculos dos repousos semanais, inclusive feriados.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópia dos comprovantes de pagamento de salários discriminativos, destacando os valores pagos, os descontos efetuados, as parcelas relativas ao recolhimento do FGTS e ao desconto para o INSS (contribuição previdenciária).

**Parágrafo Primeiro** - Desde que reclamados no prazo de 3 (três) dias a contar da data do pagamento, eventuais erros de cálculo ou diferenças nos comprovantes deverão ser analisados pela empresa.

**Parágrafo Segundo** - Uma vez constatada a veracidade da reclamação, as diferenças serão pagas ao empregado, em função do seu valor, nos seguintes prazos:



a - diferenças superiores a 10% (dez por cento) do salário base do empregado: no máximo, em 5 (cinco) dias corridos, a partir da reclamação;

b - diferenças inferiores a 10% (dez por cento) do salário base do empregado: no próximo pagamento de salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DATA DO PAGAMENTO**

Recomenda-se às empresas que o pagamento dos salários seja feito até o 5º (quinto) dia corrido do mês subsequente

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

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 de 13º salário, devendo sua solicitação ser feita por ocasião da comunicação das respectivas férias, exceto nas férias gozadas nos meses de dezembro e janeiro.

**Parágrafo Primeiro** – 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 Segundo** – As empresas se comprometem a divulgar a todos os seus empregados o teor da presente cláusula, no período de 1º a 15 de janeiro de cada ano, de forma que eles possam solicitar o adiantamento previsto no “caput”.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 65% (sessenta e cinco por cento);

b) Sábados e nos casos de dobras de turnos: adicional mínimo de 110% (cento e dez por cento);

c) Dias de repouso (domingos, feriados e dias compensados): adicional mínimo de 130% (cento e trinta por cento).

**Parágrafo Primeiro - 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.

**Parágrafo Segundo** - As partes, para efeito da remuneração dos repousos (domingos, feriados e dias compensados) estabelecem que, nesses dias, sem prejuízo do salário normal mensal, será paga a hora trabalhada com os acréscimos previstos nas alíneas anteriores.

**Parágrafo Terceiro** - A alteração de horários e turnos e compensação dos sábados será comunicada aos trabalhadores com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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



**Parágrafo Quinto** - No que concerne à habitualidade das horas extraordinárias, a questão será tratada conforme a legislação em vigor.

**Parágrafo Sexto** - 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 incluía o seu pagamento.

**Parágrafo Sétimo** - O pagamento de todas as horas extraordinárias prestadas constará dos comprovantes de pagamento sob o título de "Horas Extraordinárias", não se admitindo qualquer outra nomenclatura.

**Parágrafo Oitavo** - Na prorrogação da jornada de trabalho também será considerado hora extra o intervalo destinado a lanche ou refeição que ocorrer durante a mesma.

**Parágrafo Nono** - As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente lanche aos empregados convocados para a prestação de serviço além da jornada normal, desde que a jornada se estenda por período superior a 2 (duas) horas.

**Parágrafo Décimo** - O número de horas extras trabalhadas deverá ser consignado nos comprovantes de pagamento. Nos termos do artigo 64 da CLT, o cálculo do divisor para efeito de salário hora será efetuado da seguinte maneira:

**A** - empresas que praticam jornada de trabalho semanal de 44 horas:

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

**B** - empresas que praticam jornada de trabalho semanal de 40 horas:

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO**

O adicional de trabalho noturno será pago na base de 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, inclusive nos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO POR DECÊNIO**

No ano em que completar 10 (dez) anos ou múltiplos de 10 (dez) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, contados a partir da data de sua admissão, o empregado receberá, a título de gratificação-prêmio, o valor equivalente a 1,5 (um e meio) salário nominal vigente, a ser pago integralmente, em uma única vez, no mesmo mês correspondente a seu aniversário natalício ou por ocasião da rescisão de seu contrato de trabalho (o que ocorrer primeiro).

**Parágrafo Único** - A cada vez que o empregado receber esta gratificação começa a contar tempo para um novo período de 10 (dez) anos, quando, então, fará jus à percepção de nova gratificação-prêmio, nas mesmas forma e condições estabelecidas no "caput".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE/FÉRIAS**

As empresas concederão a seus empregados que não registrarem falta ao serviço durante o período de aquisição das férias, além do adicional de 1/3 (um terço), previsto no inciso XVII, art. 7º, da Constituição Federal, um Prêmio Assiduidade, não incorporável aos salários, após o primeiro e demais anos completos de serviço, na época da concessão de férias ou na data da dispensa do empregado, quando esta anteceder à época de sua concessão, no valor equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário nominal vigente.

**Parágrafo Primeiro** - O Prêmio de que trata o "caput" da presente cláusula não poderá ultrapassar o valor equivalente a 10% (dez por cento) da soma de 3 (três) pisos salariais vigentes.



**Parágrafo Segundo** - Não serão consideradas como faltas, para efeito desta cláusula, as ausências decorrentes de acidentes de trabalho, além das faltas justificadas abonadas de conformidade com o estabelecido nas cláusulas 51 (cinquenta e um), 61 (sessenta e um) e 62 (sessenta e dois) do presente acordo e na Lei.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

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

A empresa que, até o final de 2023, não tiver praticado a Participação nos Lucros ou Resultados (P.L.R.), relativa ao mencionado ano, nos termos da legislação que trata do assunto, obriga-se a pagar, independentemente do desempenho, a cada um de seus empregados, **R\$ 594,00** (quinhentos e noventa e quatro reais), em 2 (duas) parcelas iguais, de R\$297,00 (duzentos e noventa e sete reais), sendo a primeira paga junto com a folha de pagamento de janeiro de 2024 e a segunda junto com a folha de pagamento de maio de 2024.

**Parágrafo Primeiro** - Somente fará jus a esta cláusula o empregado admitido até 31.12.2022. Os empregados admitidos a partir de 1º de janeiro de 2023 e os demitidos durante o ano de 2023 farão jus aos pagamentos estabelecido no "caput", observados os meses trabalhados, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Segundo** - Caso o empregado seja dispensado antes do pagamento do total do valor da PLR, conforme previsto no "caput", o restante será pago por ocasião da rescisão, observando-se a proporcionalidade dos meses trabalhados em 2023.

**Parágrafo Terceiro** - A partir da vigência da presente convenção coletiva toda negociação, com vistas à Participação nos Lucros 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, sob pena de isentá-lo das obrigações previstas na legislação pertinente.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Profissional considerar-se-á substituto processual dos empregados, no caso de ação judicial coletiva, em face do descumprimento da presente cláusula.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO/REFEITÓRIO


As empresas que oferecem alimentação aos seus empregados poderão descontar, no máximo, 10% (dez por cento) do valor da refeição-dia, como parte do reembolso, limitando essa porcentagem ao desconto máximo permitido pela Lei 6.321, para as empresas que se utilizem de incentivos fiscais.

**Parágrafo Primeiro** - No que tange a refeitórios, a empresa deverá atender à legislação que regula o assunto, a NR 24, de 08 de junho de 1978, devendo proporcionar condições sanitárias de conforto nos locais de alimentação.

**Parágrafo Segundo** - No caso de não disponibilizar refeitório, conforme previsto no parágrafo primeiro, para seus empregados, deverá a empresa fornecer-lhes um Ticket-Alimentação, por dia útil trabalhado, no valor de **R\$18,67** (dezoito reais e sesenta e sete centavos) a partir de 01.06.23, podendo descontar, na folha de pagamento do favorecido, até 20% (vinte por cento) desta importância, com base na legislação que regulamenta o PAT. de 2021.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas pagarão refeições para todos os empregados que fazem serviços externos, desde que impedidos de retornar ao estabelecimento nos horários previstos para refeições, no limite do Ticket previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Quarto** - As empresas que já concedem a seus empregados alimentação no horário diurno adequarão o benefício para aqueles que trabalhem em horário noturno, de acordo com as condições técnicas de cada estabelecimento.



5



**Parágrafo Quinto** - Os empregados que forem convocados para trabalhar em dias destinados ao repouso (domingos, feriados e dias compensados) se trabalharem, pelo menos, 4 (quatro) horas, receberão alimentação gratuita.

**Parágrafo Sexto** - As empresas, mesmo que fora do Município do Rio de Janeiro, fornecerão gratuitamente a seus empregados café da manhã (Pão com manteiga e café com leite).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão mensalmente, inclusive nas férias, o benefício da cesta básica para todos os empregados que percebam até 4 pisos normativos vigentes, podendo estender o referido benefício aos demais empregados.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas poderão disponibilizar cestas básicas diferenciadas ou substituir o benefício por ticket alimentação, assegurando o valor mínimo de **R\$ 128,64** (Cento e Vinte e Oito Reais e Sessenta e Quatro Centavos) a partir de 01.06.23, admitindo-se, no máximo, um desconto de R\$ 1,04 (um real e quatro centavos), conforme o PAT.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão garantir que o benefício fornecido seja de boa qualidade;

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

O vale transporte será concedido aos empregados, de acordo com a legislação em vigor.

**Parágrafo Único** - Na forma da legislação, será garantida a concessão de vale transporte aos empregados que prestarem serviços em dias de repouso (domingos, feriados e dias compensados) ou o reembolso das despesas com transporte.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Até o dia 30 de março de cada ano, as empresas concederão aos seus empregados que contem mais de 1 (um) ano de serviço e que percebam até 5 (cinco) salários mínimos, empréstimo de até 03 (três) salários mínimos vigentes, para compra de material escolar e uniformes para filhos de 6 (seis) a 14 (quatorze) anos de idade, empréstimo este a ser descontado em folha de pagamento, a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em 04 (quatro) parcelas, sem correção, iguais, mensais e consecutivas.

**Parágrafo primeiro** - O referido empréstimo será concedido mediante apresentação do comprovante de matrícula e do orçamento da compra do material escolar, com posterior comprovação, através da nota fiscal respectiva, da seguinte forma:

1 beneficiário ..... - 1,5 (um e meio) salários mínimos;

2 beneficiários..... - 2,5 (dois e meio) salários mínimos;

3 ou mais beneficiários .... - 3 (três) salários mínimos.

**Parágrafo segundo** – Independentemente do número de beneficiários que façam jus ao benefício o valor total em dinheiro não poderá comprometer a capacidade de pagamento prevista em lei, ou seja, desconto Máximo de 33% da renda do trabalhador, o total é cumulativo com outros benefícios de empréstimos que por ventura o mesmo empregado venha a ter com o mesmo empregador.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICO/ODONTOLÓGICA**



As empresas obrigam-se a divulgar os serviços prestados pelo SESI - Serviço Social da Indústria, firmando os respectivos convênios, inclusive para que as despesas médicas dos usuários sejam descontadas em folha de pagamento, além de criarem as condições para viabilizar a marcação de consultas pela própria empresa, para atendimento a seus empregados e dependentes.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA/INVALIDEZ**

O empregado que se aposentar por invalidez permanente, em decorrência de acidente de trabalho na empresa, independentemente do tempo de serviço, terá direito a uma indenização única, por ocasião de sua rescisão, correspondente a 5 (cinco) Pisos Salariais da categoria, vigentes à época de seu desligamento da empresa.

**Parágrafo Único** - Ficam excluídas da obrigação prevista no "caput" desta cláusula as empresas que mantenham planos de previdência complementar ou ofereçam outro tipo de complementação de aposentadoria igual ou superior a este benefício.

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL/ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa complementarará durante a licença, no prazo máximo de 1 (um) ano a partir de seu início, tanto a remuneração bruta, correspondente ao valor que seria devido como se em atividade estivesse, bem como o 13º salário dos empregados afastados por acidentes de trabalho.

**Parágrafo Único** - As empresas se responsabilizarão pela compra de medicamentos, necessários ao tratamento concernente ao acidente de trabalho ocorrido dentro da empresa, desde que não tenha ocorrido pelo descumprimento das normas de segurança, conforme análise da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

#### **Auxílio Morte/Funeral**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, habilitado junto à Previdência Social, a importância relativa a 4 (quatro) pisos salariais da categoria, vigentes na data do falecimento.

**Parágrafo Único** - O auxílio previsto nesta cláusula será extensivo ao empregado, no caso de falecimento de filhos com até 18 (dezoito) anos de idade, legalmente reconhecidos (de acordo com o que conceitua o Código Civil Brasileiro), de cônjuge ou companheiro (a) e de ascendentes, a título de empréstimo, até o limite de 1 (um) piso da categoria vigente na data do falecimento, a ser descontado em folha de pagamento, a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em até 6 (seis) parcelas, sem correção, iguais, mensais e consecutivas. O valor total do empréstimo poderá ser menor que o previsto no caput deste parágrafo, a fim de atender a capacidade de pagamento em seis vezes iguais e consecutivas por parte do funcionário, em atendimento a legislação no tocante a limite de desconto.

#### **Auxílio Creche**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas reembolsarão sua empregada, de acordo com a Portaria 3.296/1986, do Ministério do Trabalho e Emprego, para cada filho, durante 8 (oito) meses, a contar de seu retorno ao trabalho, após a licença-maternidade, as despesas relativas a internamento em creches ou instituições análogas legalmente estabelecidas e mediante comprovação mensal ao empregador dos valores gastos, limitados os reembolsos a um salário mínimo nacional, em instituições de sua livre escolha.

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





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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – SEGURO DE VIDA**

As empresas com mais de 70 empregados manterão Seguro de Vida em Grupo para seus empregados, sem ônus para estes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FARMÁCIA**

As empresas manterão convênios com farmácias para compra de remédios, mediante autorização e controle de cada empresa e a título de empréstimo, para seus empregados que contem com mais de 4 (quatro) meses de serviço, no valor limite de 30% (trinta por cento) do piso da categoria vigente, sendo o valor da compra descontado, a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em até 2 (duas) parcelas, sem correção, iguais, mensais e consecutivas.

**Parágrafo Único** – No caso do valor de uma determinada compra ser superior a R\$87,00 (oitenta e sete reais), o empréstimo será em até 4 (quatro) parcelas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO ÓTICA**

As empresas concederão aos seus empregados, que contem mais de 6 (seis) meses de serviço, empréstimo para a compra de óculos e/ou lentes corretivos, mediante autorização e controle de cada empresa, no valor limite de até 1 (um) piso salarial da categoria vigente, com desconto a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em até 4 (quatro) parcelas, sem correção, iguais, mensais e consecutivas. Obedecendo ao princípio legal de desconto Máximo permitido por lei.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO PARA FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas se comprometem a auxiliar seus empregados que tenham filhos excepcionais e/ou deficientes físicos, orientando-os no sentido de procurar viabilizar tratamentos especializados.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA**

O empregado que conte 10 (dez) anos ininterruptos, ou mais, de trabalho na mesma empresa, terá direito a uma indenização, correspondente a 1 (um) salário nominal vigente à época em que solicitar a dispensa com vistas à aposentadoria, no ato de quitação dos demais direitos rescisórios a que fizer jus, desde que haja ruptura do contrato de trabalho, que a dispensa seja a seu pedido e que o mesmo não retorne ao trabalho na mesma empresa.

**Parágrafo Único** - Ficam excluídas da obrigação prevista no "caput" desta cláusula as empresas que mantenham planos de previdência complementar ou ofereçam outro tipo de complementação de aposentadoria igual ou superior a este benefício.

### **Empréstimos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- ADIANTAMENTO DE EMERGÊNCIA**

Será assegurado aos empregados, que contem mais de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, adiantamento de 50% (cinquenta por cento), por conta do 13º salário, nos seguintes eventos:

**A** - Nascimento de filho;

**B** - Acidente de trabalho com afastamento superior a 60 (sessenta) dias.



**Parágrafo Primeiro** - 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 Segundo** - 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 Terceiro** - Uma vez requerido pelo empregado, o adiantamento será pago pela empresa em até 10 (dez) dias.

**Parágrafo Quarto** - No que se refere ao nascimento de filho, 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Admitido o empregado para a função de outro dispensado, será garantido ao mesmo salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – READMISSÃO DE EMPREGADOS/PERÍODO DE EXPERIÊNCIA**

O 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.

**Parágrafo Único** – em caso de mudança de cargo ou função, não será permitido fixar um período de experiência superior a 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS**

As partes estabelecem que a quitação de verba rescisória de contrato de empregado, sindicalizado ou não, poderá ser realizada perante o Sindicato Profissional. No ato da homologação da rescisão a empresa, caso solicitado, apresentará cópia do extrato analítico do FGTS e comprovante de depósito da multa quando devida.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da rescisão realizada na empresa, esta fornecerá ao trabalhador documento informando o endereço do Sindicato Profissional que o representa e enviará ao Sindicato Profissional cópia do recibo de entrega do referido documento assinado pelo trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** As empresas enviarão ao Sindicato Profissional cópia do CAGED ou formulário que venha a substituí-lo, correspondente aos 12 (doze) meses anteriores. O envio será realizado no mês de cada data base (1º de junho) através do e-mail [diretores@traquimfar.org.br](mailto:diretores@traquimfar.org.br) ou pessoalmente na sede do Sindicato Profissional.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO/COMUNICAÇÃO**

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

**Parágrafo Primeiro** - A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à 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, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 5 (cinco) dias úteis da comunicação da dispensa, sendo certo que tal procedimento não implica no pagamento antecipado das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Na vigência do presente acordó, as empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionarios concederão aviso prévio especial de 60 (sesenta) días ao empregado com mais de 48 (quarenta e oito) anos de idade, demitido imotivadamente, desde que conte com mais de 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, estando incluído naquele prazo o aviso prévio legal de 30 (trinta) días.

**Parágrafo Primeiro** – Visando a preservação dos postos de trabalho nas unidades fabris instaladas no Estado do Rio de Janeiro, fica garantido que as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, nos casos de dispensa sem justa causa, de um número de trabalhadores em total superior a 10% da força de trabalho registrada no mês anterior a dispensa, ficam obrigadas pela presente Convenção Coletiva a conceder aos empregados que contem com mais de 5(cinco) anos de trabalho o equivalente a 30% (trinta por cento) do salário nominal por ano trabalhado na mesma empresa.

**Parágrafo Segundo.** – Os valores referentes ao total dos percentuais apurados, estabelecidos no parágrafo anterior deverão ser pagos no ato da rescisão contratual juntamente com as verbas indenizatórias.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 180 (cento e oitenta) 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** - Ao empregado temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e as relativas à Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, bem como todos os direitos constantes deste instrumento, inclusive salários e outros benefícios estabelecidos.asseguradas aos demais empregados.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas comprometem-se a não fazer quaisquer restrições à admissão de deficientes físicos, sempre que as condições assim o permitirem.

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



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA - PROMOÇÃO/PERÍODO EXPERIMENTAL**

Ao empregado colocado em período experimental, visando futura promoção, será garantida, a partir de 30 (trinta) dias do início da experiência, a percepção de uma gratificação, paga em parcela apartada, não incorporável ao salário, no valor correspondente à diferença entre seu salário e o menor salário da função.

**Parágrafo Único** - Sendo o empregado considerado apto à promoção, dita gratificação será incorporada ao salário e, em caso negativo, não haverá qualquer impedimento ao retorno ao cargo efetivo, com o salário respectivo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar de 2 (dois) dias, devendo as empresas fornecer, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições e que a empresa já as forneça para seus empregados.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEGUNDA - APRENDIZADO PROFISSIONAL**

As empresas poderão fornecer, a pedido de seus empregados, inscrições para o aprendizado profissional junto a órgãos ou instituições, reconhecidas oficialmente, que mantenham cursos com este fim.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA TERCEIRA - 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 para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirir melhor qualificação.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUARTA - INSPEÇÕES AOS ARMÁRIOS**

As inspeções aos armários serão sempre realizadas na presença do empregado, de acordo com as normas de cada empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUINTA - RECADOS TELEFÔNICOS**

As empresas se comprometem a transmitir aos empregados os recados telefônicos recebidos.

**Parágrafo Único** – Visando principalmente à segurança no trabalho, as empresas envidarão esforços para regulamentar, ou mesmo coibir, o uso de telefones celulares, tablets ou quaisquer outros equipamentos de comunicação ou entretenimento que comprometam a segurança e/ou a produtividade na unidade fabril.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO**

As empresas garantirão o emprego e 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 no emprego à gestante, desde a gravidez, até 90 (noventa) dias após o término do período de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade;

**a2)** Garantia no emprego à gestante, desde a gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término do período de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, se o filho for deficiente físico ou mental, devidamente comprovado;



**Parágrafo Único** - Fica garantido à gestante, em qualquer hipótese, o prazo de estabilidade previsto na Constituição Federal, se lhe for mais benéfico.

**b) paternidade:**

Garantia no emprego por 30 (trinta) dias para o empregado que for pai, a contar do nascimento do filho, nascido de sua esposa ou companheira reconhecida conforme a Lei, comprovado por certidão de nascimento;

**c) acidente de trabalho:**

No que concerne aos empregados vítimas de acidente no trabalho, que resulte em afastamento superior a 15 (quinze) dias, será cumprido o que dispuser a legislação em vigor, por ocasião do acidente;

**d) licença previdência:**

Garantia no emprego 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:**

Caracterizado que o empregado é portador de doença profissional, como tal definida nos termos da lei, e que a adquiriu no seu atual emprego, será observada a legislação em vigor, por ocasião da aquisição da doença;

**Parágrafo Único** - Será beneficiário da garantia prevista nesta alínea o empregado demitido que, no caso de dúvida, comunicar o fato ao médico da empresa, no máximo 72 (setenta e duas) horas após seu desligamento e apresentar exame médico demissional procedido pelo INSS, que acuse a doença profissional;

**f) aposentadoria:**

Para empresas com mais de 70 empregados haverá a garantia no emprego pelo tempo faltante, para os empregados que contarem mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa:

f1) desde que, comprovadamente, esteja a 36 (trinta e seis) meses ou menos para adquirir direito à aposentadoria por idade, inclusive nos seus prazos mínimos;

f2) desde que, comprovadamente, esteja a 24 (vinte e quatro) meses ou menos para adquirir o direito à aposentadoria por tempo de serviço, inclusive nos seus prazos mínimos;

**Parágrafo Primeiro** - Cabe ao empregado enquadrado nesta condição comunicá-la à empresa, prévia e formalmente, contra recibo;

**Parágrafo Segundo** - As empresas deverão proceder ao registro escrito das situações previstas nesta alínea na pasta funcional do empregado;

**g) comissão de negociação:**

Para as empresas com mais de 50 empregados fica garantido o emprego para até 10 (dez) membros da Comissão de Negociação, não dirigentes do Sindicato, desde a Assembléia que os elegeu, até 120 (cento e vinte) dias, a contar da assinatura do acordo ou da publicação da sentença normativa;

**Parágrafo Primeiro** - Compete ao Sindicato Profissional a remessa, ao Sindicato Patronal, da lista dos membros da Comissão, para efeito da estabilidade prevista neste item;

**Parágrafo Segundo** - Nos dias de comparecimento às respectivas reuniões, as faltas ao trabalho serão abonadas;



#### **h) serviço militar:**

Garantia no emprego ao trabalhador, desde o alistamento para o serviço militar, até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

#### **i) dirigentes sindicais:**

Aos empregados (as) eleitos para o cargo de administração sindical 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, quanto efetivo ou suplente. Os eleitos terão garantia de emprego até um ano após o fim de seu mandato, respeitando o limite de até 03 (três) dirigentes por empresa nos termos do Estatuto da entidade sindical.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão aos empregados que dela se desligarem voluntariamente ou por rescisão contratual sem justa causa, quando por eles solicitada, carta de referência, informando, entre outros dados que julgar convenientes, as funções exercidas e os cursos concluídos pelo empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

As empresas assumem a responsabilidade de entregar aos empregados a relação de salários de contribuição à Previdência Social, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados a partir da solicitação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES**

O tempo ocupado pelos empregados em cursos e reuniões, de caráter obrigatório, promovidos pelas empresas, em suas dependências, quando realizados fora do horário normal de trabalho, será remunerado como trabalho extraordinário e devidamente registrado no cartão de ponto do empregado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Parágrafo Único** - Fica convencionado que serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos dias de provas escolares, desde que a empresa seja avisada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e que o empregado comprove posteriormente a incompatibilidade de horário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – FGTS/EXTRATO**

Os empregados que não recebem o extrato do FGTS em sua residência deverão notificar a empresa o seu endereço atual.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas envidarão esforços junto à Caixa Econômica Federal, no sentido de que a mesma regularize a entrega domiciliar dos extratos do FGTS.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE**

Quando o pagamento for feito mediante cheque, as empresas liberarão seus empregados, sem desconto nos salários, pelo tempo necessário para que possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o



pagamento, respeitados, nos limites desta cláusula, os critérios de cada empresa, e sem que o empregado seja prejudicado nos seus horários de refeição e descanso.

**Parágrafo Primeiro** - Quando o pagamento for feito através de crédito em conta bancária, em agência que não dispuser de posto nas dependências da empresa, os empregados deverão ser liberados pelo menos 1 (uma) hora antes do término do expediente bancário, sem desconto nos salários, para que possam dispor do pagamento, no mesmo dia em que for efetuado.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO/ADMISSÃO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – RECRUTAMENTO INTERNO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, na forma do artigo 462 da CLT, além dos itens previstos em lei, o seguro saúde, empréstimos pessoais e outros convênios ou benefícios, desde que previamente autorizados por escrito pelos empregados, mantidos os benefícios já praticados pelas empresas até a presente data.

**Parágrafo Único** – O desconto de empréstimos consignados, a título pessoal, não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) do saldo líquido positivo mensal do salário do empregado, podendo ser analisado, caso a caso, entre a instituição financeira e a empresa. No caso de rescisão contratual, deverá ser seguido o que dispõe a legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA OITAVA - MULTA**

No caso de descumprimento de quaisquer cláusulas do presente acordo, as empresas estarão obrigadas ao pagamento de multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AMAMENTAÇÃO**

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.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 de compensação de dias úteis intercalados com feriados, fins de semana e festas de fim de ano.



**Parágrafo Segundo** - A comunicação prévia da compensação programada dos dias mencionados no parágrafo anterior se dará com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, recaindo a prorrogação de segunda-feira a sexta-feira, 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, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas do empregado.

**Parágrafo Sexto** - O não cumprimento do estabelecido no parágrafo anterior acarretará no pagamento de horas extraordinárias previstas em cláusula deste instrumento.

#### Faltas

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

Ficam abonadas, sem prejuízo da remuneração, as seguintes ausências ao trabalho:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na (Lei do Serviço Militar

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.



### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS/FORÇA MAIOR**

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, por parte da empresa, a impossibilidade de locomoção ao local de trabalho.

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPTÕES NA JORNADA DE TRABALHO**

As interrupções durante a jornada de trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, que não tenham sido previamente comunicadas aos empregados, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO/HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

Quando não houver necessidade de o empregado sair da empresa para fazer refeições ou descansar, a empresa poderá, a seu critério, dispensá-lo da marcação de ponto, no início e no fim do horário de refeição e descanso.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Fica convencionada neste instrumento a adoção pelas empresas e empregados ora representado pelos sindicatos, do Sistema de "BANCO DE HORAS" para compensação anual, nos moldes do que dispõe o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei 9.601, de 21.01.98, desde que celebrado mediante acordo com o Sindicato Laboral.

Parágrafo único - O Banco de Horas poderá ser pactuado diretamente com o empregado, por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 3 meses, conforme o disposto nos art. 59, § 5º, 59-B, parágrafo único, da CLT.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS/CONCESSÃO**

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

- a) O início das férias, individuais ou coletivas, deverá coincidir, preferencialmente, com o primeiro dia útil da semana e será vedado no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Art. 134, §3º, da lei 13.467/17).
- b) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;
- c) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.
- d) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas 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.
- e) Fica vedada a empresa a interromper o gozo de férias concedidas aos empregados, salvo por motivo de força maior
- f) Fica facultado ao empregado gozar sua férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação a empresa com 120 (cento e vinte) dias de antecedência, excetuando-se o caso de férias coletivas.



## Férias Coletivas

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS

A concessão de férias coletivas deverá observar as seguintes condições, além das previstas na cláusula anterior:

- a) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- b) As empresas deverão comunicar sua intenção de conceder férias coletivas ao Ministério do Trabalho, ao Sindicato Profissional e aos empregados abrangidos, na forma da lei.

## Licença Adoção

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIREITO DE RECUSA AO 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 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 à CIPA. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor.

## Equipamentos de Proteção Individual

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA- EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente, a seus empregados que trabalham em áreas classificadas como de risco, material de primeiros socorros e 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 for exigida pela empresa, o mesmo será fornecido gratuitamente;

**Parágrafo Segundo** - Cabe ao empregado usar adequadamente o equipamento, não danificá-lo e zelar pela sua conservação, procurando o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, caso o equipamento não se adapte ou traga desconforto quando utilizado.

## Uniforme

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA- UNIFORMES E CALÇADOS ESPECIAIS

Quando a empresa exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para prestação de serviços, deverá fornecê-los gratuitamente, substituindo-os toda vez que necessário.

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



**Parágrafo Segundo** - Cabe ao empregado usar adequadamente o equipamento e zelar pela sua conservação.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Quando houver insalubridade ou periculosidade, constatada por perícia, que poderá ser acompanhada por profissional indicado pelo Sindicato Profissional, será pago o respectivo adicional 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 calcularão o adicional de insalubridade, quando devido, tendo por base o piso salarial estabelecido para a categoria.

**Parágrafo Segundo** - O adicional de periculosidade, quando devido, incidirá sobre o salário nominal recebido pelo empregado.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES)**

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 Primeiro** - O Sindicato Profissional poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA e será comunicado pelas empresas sobre a realização dessas eleições, com 30 (trinta) dias de antecedência.

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

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

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

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos, periódicos e demissionais, quando necessários e previstos na legislação.

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**



Na forma da legislação vigente, as empresas reconhecerão, além dos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais ou municipais, os emitidos sob a responsabilidade de médicos e dentistas do Sindicato Profissional e do SESI, inclusive nos casos de emergência.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - 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 (SESMT).

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - READAPTAÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO**

As empresas proporcionarão a oportunidade de readaptação do empregado, vítima de acidente de trabalho, que tenha perdido, parcial ou temporariamente, sua capacidade de trabalho, desde que seja considerado apto ao trabalho, pelo órgão competente.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - CAMPANHA EDUCATIVA SOBRE SAÚDE**

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, bem como responsabilizam-se pela remoção, 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 às 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 partes recomendam às empresas que envidem esforços no sentido de adotar os seguintes procedimentos:

a) Visando a evitar ou amenizar ocorrências de LER e de 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.

b) As empresas providenciarão, 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.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - 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.



**Relações Sindicais**  
**Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas facultarão ao Sindicato Profissional a promoção, uma vez por ano, de campanha de sindicalização dos trabalhadores, em horário e local previamente ajustados.

**Representante Sindical**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

**Parágrafo Primeiro** – No que tange a composição, processo de eleição e competências da Comissão, serão observados os seguintes dispositivos da CLT: 510-A e §1º, 510-B, 510-C, 510-D e 510-E.

**Parágrafo Segundo** – 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, afim de não prejudicar o processo produtivo. 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS**

Os Diretores do Sindicato Profissional não afastados de suas funções no emprego poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração e vantagens, desde que pré-avisado o empregador, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência de 2 (dois) dias, para participação em cursos, encontros, negociações trabalhistas e outros eventos sindicais.

**Parágrafo Primeiro** - Com relação a cada Diretor, as ausências de que trata a presente cláusula limitam-se ao máximo de 50 (cinquenta) dias por ano, não podendo ultrapassar de 5 (cinco) dias por mês.

**Parágrafo Segundo** - Com relação a cada empresa, apenas 1 (um) Diretor que dela seja empregado pode ausentar-se, a cada dia, para participar de eventos sindicais, ampliando-se este limite para 2 (dois) Diretores, nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados.

**Parágrafo Terceiro** - Excetua-se da contagem para o limite previsto no parágrafo primeiro a participação em negociações intersindicais com vistas à celebração de convenção coletiva, por ocasião da data base da categoria, no limite de 2 (dois) Diretores, desde que compareçam às respectivas reuniões, assinem o livro de atas e suas jornadas de trabalho sejam incompatíveis com o horário das negociações.

**Parágrafo Quarto** - Cabe ao Sindicato Profissional indicar ao Sindicato Patronal, por escrito, antes do início do processo negocial, os dirigentes sindicais que se beneficiarão do disposto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Quinto** - O Sindicato Profissional zelará para que o empregado, quando liberado nos termos da presente cláusula, utilize o tempo de liberação no exercício exclusivo das atividades sindicais, sob pena de não mais usufruir a prerrogativa prevista na presente cláusula.

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS**

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

**Parágrafo Primeiro** - 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.



**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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Conforme deliberação em Assembleia será efetuado desconto em folha de pagamento de todos os empregados, que se beneficiarem da presente Convenção Coletiva, a favor do Sindicato Profissional. Será repassado pelas empresas, de todos os seus empregados, no valor equivalente a 3% (três por cento), no salário já corrigido em razão deste acordo, em duas vezes, sendo **1,5%** (um e meio por cento) na folha de pagamento do mês de **agosto** de 2023 e **1,5%** (um e meio por cento) em **setembro** de 2023, a título de contribuição negocial.

**Parágrafo Primeiro** – Nas folhas de pagamentos dos meses de agosto e setembro de 2023 serão efetuados os descontos, conforme previsto no caput e, caberá ao empregado manifestar oposição contrária em até 15 (quinze) dias após efetuado o desconto de cada parcela.

**Parágrafo Segundo** – As manifestações em contrário ao desconto deverão ser apresentadas pessoalmente, em formulário próprio fornecido pelo Sindicato Profissional, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas para fins Industriais, Produtos Farmacêuticos, de Material Plástico - TRAQUIMFAR, sito à Rua Andrade Figueira, 206 Madureira – Rio de Janeiro. O trabalhador que pretenda se opuser ao desconto deverá apresentar documento de identificação ou crachá fornecido pela empresa empregadora e contracheque comprovando o desconto com data do recebimento e assinatura do empregado. Deverá o trabalhador preencher de forma legível o formulário fornecido em duas vias sendo que uma das vias ficará no Sindicato e a outra depois de datada, carimbada e rubricada pela secretaria do Sindicato será entregue ao trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** - Em hipótese alguma serão aceitas as oposições por correspondências eletrônicas, via postal ou através de portador. O horário para preenchimento dos formulários das referidas oposições serão as terças e quintas-feiras, das 09:00 às 11:00 horas e das 13:30 às 17:00 horas.

**Parágrafo Quarto** – Fica estabelecido que o Sindicato Profissional deverá encaminhar as respectivas empresas a relação de nomes dos empregados que se opuseram ao desconto no prazo de até dez dias após o término de cada período de oposição ao desconto.

**Parágrafo Quinto** – Fica estabelecido o prazo máximo de dez dias após a comunicação pelo Sindicato Profissional, para que as empresas efetuem os repasses das contribuições devidas pelos trabalhadores que não se opuseram ao desconto. Os repasses deverão ser realizados através de boletos bancário enviados pelo Sindicato Profissional e, posteriormente, protocolados os comprovantes de depósitos na Secretaria do Sindicato Profissional a cada repasse acompanhado da relação dos empregados que contribuíram. Fica ainda, a critério da empresa, efetuar o pagamento diretamente na Secretaria do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Sexto** – Ultrapassado o prazo previsto no parágrafo anterior, o Sindicato Profissional (TRAQUIMFAR) poderá ingressar com a ação cabível, independentemente da ação penal.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DIAS DE ASSEMBLÉIA**

As empresas evitarão prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados, nos dias em que forem realizadas Assembleias Gerais do Sindicato Profissional, devidamente convocadas por este, desde que publicado na imprensa o respectivo Edital de Convocação, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e pré-avisada a empresa, por escrito, no mesmo prazo, contra-recibo.

**Parágrafo Único** - Excetuam-se do compromisso previsto no "caput" as prorrogações de jornada de trabalho programadas e divulgadas aos empregados previamente à publicação do Edital de Convocação da Assembleia Geral e aquelas ditadas, efetivamente, por circunstâncias emergenciais.



#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas comprometem-se a afixar em quadros de aviso internos, ou locais específicos, visíveis e de fácil acesso, as comunicações do Sindicato Profissional, assinadas por um diretor, para conhecimento de seus representados, desde que não tratem de matéria de ordem político/partidária.

**Parágrafo Único** - Durante 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura do presente acordo, as empresas afixarão nos quadros de avisos internos, cópia do seu teor, para que seus empregados dela tomem conhecimento

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIAÇÃO**

Os Sindicatos que firmam a presente convenção manterão permanente canal de diálogo, no que se refere a questões advindas da interpretação das normas pactuadas neste instrumento e/ou outras questões de caráter trabalhista, procurando, pela via negocial e pela mediação, solucionar eventuais conflitos, nos casos em que o entendimento direto do Sindicato profissional com as empresas malogre ou gere controvérsias.

**Parágrafo Único** – 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 malograrem as negociações.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COMPLEMENTARES E CONVENÇÃO COLETIVA**  
O Sindicato Profissional e a(s) empresa(s), desde que associadas ao Sindicato Patronal e por este assessoradas, poderão firmar Acordos complementares a presente Convenção Coletiva, onde as partes poderão especificar e regular direitos e obrigações aqui estabelecidos.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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 e ao Sindicato Profissional.

**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.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Nos termos da legislação vigente, os Sindicatos convenientes comprometem-se a constituir Comissão Paritária Única, de caráter intersindical, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos trabalhistas, no âmbito de toda a categoria profissional.

**Parágrafo Único** – A Comissão Paritária criará seu Regimento Interno, que obrigatoriamente estabelecerá as regras de sua instalação, composição, funcionamento, fontes de receita e outras que se façam necessárias.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 NONAGÉSIMA SEGUNDA - RESPONSABILIDADE/REPRESENTAÇÃO**

Os Sindicatos representantes obrigam-se a estarem em dia com seus registros junto aos órgãos competentes (Cartório de Pessoa Jurídica e Ministério do Trabalho e Emprego) para validação do presente instrumento.

**Parágrafo Único** - Caso alguma das partes estejam em desacordo com o estabelecido no caput assumirá todo e qualquer dano que vier causar aos seus representados, além das responsabilidades perante a Justiça do Trabalho e demais órgãos. A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os Trabalhadores nas Indústrias de Sabão e Velas dos Municípios de Duque de Caxias, Nilópolis, Rio de Janeiro e São João de Meriti.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA- ACOMPANHAMENTO DO ACORDO**

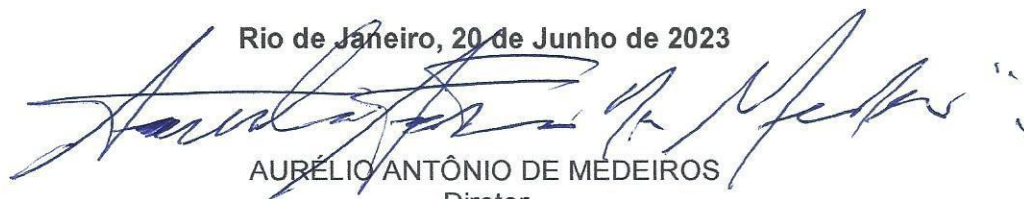
As partes se comprometem a agendar, para o mês de março de 2024, reunião bilateral, para avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva e análise de eventuais perdas salariais havidas no período, podendo a reunião ser antecipada, caso a inflação acumulada, a partir de junho de 2023, atinja o patamar de 10% (dez por cento), segundo o INPC, medido pelo IBGE.

**Parágrafo Único** - A reunião prevista no "caput" da presente cláusula será antecipada com o advento de nova política salarial.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA/RENOVAÇÃO**

Sindicato Profissional e Sindicato Econômico acordam que a data base da categoria será garantida em 1º de junho, 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 junho 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.

Rio de Janeiro, 20 de Junho de 2023



AURÉLIO ANTÔNIO DE MEDEIROS

Diretor

SIND TRAB IND PROD QUIMIC P FINS IND ETC MUN RIO JAN



FERNANDO PEREIRA CERQUEIRA JUNIOR

Diretor Presidente SINDICATO DA INDUSTRIA DE SABAO E VELAS DO MUNICIPIO RJ