

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

SND 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;

E

SINDICATO DA IND DE MAT PLAST DO EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.698.317/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GLADSTONE JOSE DOS SANTOS 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 setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de material plástico, com abrangência territorial em Duque de Caxias/RJ, Nilópolis/RJ, Rio de Janeiro/RJ e São João de Meriti/RJ.

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

a) Os Pisos Salariais da categoria profissional corresponderão aos seguintes valores, a partir de 1 de janeiro de 2021 até 31 de agosto de 2021:

#### I - Pisos da Categoria Profissional:

PORTE DA EMPRESA	PISO SALARIAL
Até 175 empregados	R\$1.259,85
De 176 a 400 empregados	R\$1.306,63
Acima de 400 empregados	R\$1.502,24

#### II - Pisos Profissionais Técnico em Plástico:

PORTE DA EMPRESA	PISO SALARIAL
Até 175 empregados	R\$2.519,69
De 176 a 400 empregados	R\$2.613,26
Acima de 400 empregados	R\$3.004,50

**Parágrafo Primeiro** - Os Sindicatos Convenientes esclarecem e aconselham que, para efeito da adequação ao porte da Empresa, seja considerado o somatório de trabalhadores, mesmo que de Empresas diferentes, representadas pelo SIMPERJ, dentro de um mesmo parque industrial.

**Parágrafo Segundo** - Os Pisos Salariais de que trata a presente cláusula serão corrigidos 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.

**Parágrafo Terceiro - Considera-se como Técnico em Plástico, o profissional que esteja devidamente habilitado e que exerça a função.**

**Parágrafo Quarto** – As empresas que não implementaram os reajustes previstos neste instrumento - ou que o fizeram de forma parcial, deverão efetuar o pagamento das diferenças, em até quatro parcelas consecutivas e mensais, sendo que a primeira deverá constar da folha salarial de novembro.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REVISÃO SALARIAL**

Os salários inferiores a R\$12.744,00 (doze mil, setecentos e quarenta e quatro reais), vigentes em 01/01/2021, serão reajustados pelo percentual correspondente a 2.94% no período revisado.

Os salários superiores a R\$12.744,00 (doze mil, setecentos e quarenta e quatro reais), e inferiores a R\$14.031,00 (Quatorze mil, trinta e um reais), terão um reajuste no valor fixo correspondente ao percentual do reajuste acima citado, aplicado a R\$12.744,00 (doze mil, setecentos e quarenta e quatro reais), ou seja: R\$374,67 (trezentos e setenta e quatro reais e sessenta e sete centavos).

Os salários superiores a R\$14.031,00 (Quatorze mil, trinta e um reais) serão objeto de reajuste por livre negociação entre os empregados e as empresas, não incorporando compulsoriamente qualquer reajuste.

**Parágrafo Primeiro** – Os salários dos empregados admitidos após a data-base anual serão reajustados proporcionalmente, na forma da Instrução Normativa 4/93, do TST.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas que não implementaram os índices previstos neste dispositivo - ou que o fizeram de forma parcial, deverão efetuar o pagamento das diferenças, em até quatro parcelas consecutivas e mensais, sendo que a primeira deverá constar da folha salarial de novembro.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO**

O pagamento dos salários deverá ser feito até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, na forma da lei.

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

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

\* Quando o pagamento de salário for feito mediante cheque, 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

As empresas concederão a seus empregados um Adiantamento Quinzenal de, no mínimo, 40% (quarenta por cento), sobre seus salários do mês anterior até, no máximo, o dia 20 de cada mês.

#### **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, terão a incidência das mesmas nos cálculos dos repousos semanais, inclusive feriados.

#### **CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO/EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

O empregado substituto fará jus ao salário do substituído. O trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário. A diferença de tempo de serviço entre os equiparados não poderia ser superior a dois anos. Salvo nos casos em que o empregador dispuser de quadro de carreira organizado (Planos de Carreiras).

**Parágrafo Único** – As empresas que optarem por elaborar quadro de carreiras, deverão permitir a oitiva e a participação dos trabalhadores na elaboração, representados pelo Sindicato Profissional.

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

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópia dos comprovantes discriminativos de pagamento de salários, 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 3% (três por cento) do salário base do empregado: no máximo, em 5 (cinco) dias corridos, a partir da reclamação;

b - diferenças inferiores a 3% (três por cento) do salário base do empregado: no próximo pagamento de salários

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 do decimal da parte variável, atualizada mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DE EMERGÊNCIA**

As empresas assegurarão um adiantamento de 50% (cinquenta por cento), por conta do 13º salário, a seus empregados que contem mais de 1 (um) ano de serviço ao mesmo estabelecimento, nos seguintes eventos:

a) - Nascimento de filho.

b) - Acidente de trabalho no ambiente de trabalho ou doença profissional, que resulte em afastamento pela Previdência Social.

**Parágrafo Primeiro** - Só fará jus ao benefício previsto no "caput" o empregado que, à época do evento, 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, na hipótese prevista no item "a", e 7 (sete) dias, na do item "b".

**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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 e da sua carga horária mensal, como por exemplo, as empresas que praticam jornada de trabalho de 44 horas, sendo 30 (número de dias no mês) X 44 (horas semanais) dividido por 6 (repouso semanal remunerado) = 220:

a) Segunda a sexta-feira: adicional mínimo de 65% (sessenta e cinco por cento);

b) Sábados:

I - Empregados que, normalmente, trabalham 6 (seis) dias na semana (de segunda-feira a sábado), com jornada diária de 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos: adicional mínimo de 65% (sessenta e cinco por cento);

II - Empregados que, normalmente, trabalham 6 (seis) dias na semana (de segunda-feira a sábado), sendo 8 (oito) horas de segunda a sexta-feira e 4 (quatro) horas aos sábados: adicional mínimo de 100% (cem por cento), somente aos sábados;

III - Empregados que, normalmente, trabalham apenas 5 (cinco) dias na semana (de segunda a sexta-feira), compensando integralmente os sábados:

Neste caso, nos sábados integralmente compensados, toda e qualquer hora de trabalho será considerada como extra e paga com base nos seguintes adicionais mínimos:

- as 6 (seis) primeiras horas de trabalho: 100% (cem por cento);
- as horas excedentes a 6 (seis): 110% (cento e dez por cento).

**c) Dias de repouso (domingos, feriados e dias integralmente compensados):**

Nesses dias, toda e qualquer hora de trabalho será considerada como extra e paga com base nos seguintes adicionais mínimos:

- as 6 (seis) primeiras horas de trabalho: 100% (cem por cento);
- as horas excedentes a 6 (seis): 110% (cento e dez 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 horas extraordinárias realizadas no mês anterior, após o fechamento da folha de pagamento, que não forem quitadas no próprio mês de realização dessas horas extraordinárias 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 Terceiro** - As horas extraordinárias prestadas serão consignadas no mesmo controle de frequência da jornada ordinária, conforme legislação em vigor.

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

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

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

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

O Adicional de Trabalho Noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será pago na base de 25%

(vinte e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se também aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

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

Ao empregado que completar 10 (dez) anos, ou múltiplos de 10 (dez), de serviço ininterrupto, contados a partir da data de sua admissão na empresa, será concedido o prêmio de 1 (um) salário nominal no mês em que houver completado o referido decênio.

**Parágrafo Primeiro** – Caso o empregado seja dispensado sem justa causa após completar 9 (nove) anos de serviço, fará jus ao prêmio de forma proporcional ao período trabalhado.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de demissão de empregado com mais de 15 (quinze) anos de serviço na mesma empresa, o mesmo terá o direito de receber o Prêmio por Decênio proporcional ao tempo de serviço, no ato da homologação da rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS (P.L.R)**

A empresa que não tiver implantado e praticado, em negociações com a participação do Sindicato Profissional, o acordo de Participação nos Lucros ou Resultados (P.L.R.), relativa a 2020, nos termos da legislação vigente, obriga-se a pagar, no mês de **outubro de 2021 e janeiro de 2022, a multa relativa a 2019**, para todos os seus empregados, independentemente do desempenho, tanto da empresa como do empregado, os valores abaixo relacionados:

##### **a) 2020**

<b>PORTE DA EMPRESA</b>	<b>PLR</b>
<b>Até 225 empregados</b>	<b>R\$426,54</b>
<b>De 226 a 400 empregados</b>	<b>R\$568,04</b>
<b>Acima de 400 empregados</b>	<b>R\$724,99</b>

**Parágrafo Primeiro** - O empregado admitido a partir de 1º de janeiro de 2020 não fará jus ao recebimento da multa referente ao período de 2019.

**Parágrafo Segundo** - Caso o empregado seja dispensado antes do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados, conforme previsto no "caput", o valor será pago por ocasião da rescisão, observando-se a proporcionalidade dos meses trabalhados.

**Parágrafo Terceiro** - Caso o empregado tenha sido admitido na empresa no decorrer do ano de 2019, o pagamento do valor da Participação nos Lucros ou Resultados, conforme o previsto no *caput*, observará a proporcionalidade dos meses trabalhados.

**Parágrafo Quarto** - 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 representantes dos Sindicatos Convenentes.

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

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

**Parágrafo Sétimo** - Os Sindicatos convenientes esclarecem e aconselham que, para efeito de adequação ao aporte da Empresa, seja considerado o somatório de trabalhadores, mesmo que de Empresas diferentes, representadas pelo SIMPERJ, dentro de um mesmo parque industrial.

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

As empresas que oferecem alimentação aos seus empregados descontarão, no máximo, 5% (cinco por cento) de seus salários, 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** – As empresas que possuem mais de 50 empregados deverão fornecer refeição aos seus empregados ou fornecer-lhes um Ticket-Refeição, por dia trabalhado:

- de 01/09/20 a 31/08/21 no valor de R\$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos), podendo descontar, na folha de pagamento do favorecido, até 20% (vinte por cento) desta importância, na forma do PAT.

**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.

**Parágrafo Quatro** - 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.

**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** - O benefício de que trata a presente cláusula, em hipótese alguma, poderá constituir prestação *innatura*.

**Parágrafo Sétimo** - As empresas que já praticam valores superiores aos fixados deverão reajustar o valor:

- de 01/09/20 a 31/08/21 em 2,94%.

**Parágrafo Oitavo** - As empresas que não implementaram os índices previstos neste dispositivo - ou que o fizeram de forma parcial, deverão efetuar o pagamento das diferenças, em até quatro parcelas consecutivas e mensais, sendo que a primeira deverá constar da folha salarial de novembro.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão mensalmente, inclusive no período de férias e licença maternidade, o benefício da Cesta Básica a todos os empregados que percebam até R\$ 4.972,98 (quatro novecentos e setenta e dois reais e noventa e oito centavos) mensais (quanto ao período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021), podendo aplicar o que dispõem os artigos 3º e 4º da Portaria SIT/DSST nº 3, de

1º de março de 2002.

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

- 5 Kg Arroz
- 3 Kg Feijão Preto
- 1 Kg Espaguete
- 500 g Café
- 800 g Leite em pó
- 350 g Extrato de Tomate
- 2 latas de 900 ml de Óleo de soja
- 4 Kg Açúcar
- 1 Kg Farinha de mesa (mandioca)
- 1 Kg Fubá
- 1 Kg Farinha de Trigo

**Parágrafo Segundo** – As empresas poderão disponibilizar Cestas Básicas diferenciadas ou substituir o benefício por Ticket-Alimentação, no valor facial mínimo de:

- R\$ 90,90 (noventa reais e noventa centavos), a partir de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, admitindo-se, no máximo, um desconto de R\$ 1,00 (um real) por cesta, conforme o PAT.

**Parágrafo Terceiro** - O benefício de que trata a presente cláusula, em hipótese alguma, poderá constituir prestação *in natura*.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que já praticam o benefício com uma composição de alimentos em quantidade e qualidade superior ao estabelecido no Parágrafo Primeiro não poderão reduzi-lo em razão da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo Quinto** – As empresas que já praticam valores superiores aos fixados deverão reajustar os valores:

- de 01/09/20 a 31/08/21 em 2,94%.

**Parágrafo Sexto** - As empresas que não implementaram os índices previstos neste dispositivo - ou que o fizeram de forma parcial, deverão efetuar o pagamento das diferenças, em até quatro parcelas consecutivas e mensais, sendo que a primeira deverá constar da folha salarial de novembro.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ**

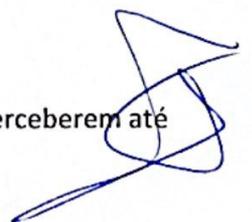
As Empresas abrangidas por esta convenção fornecerão café da manhã gratuitamente aos empregados que chegarem, pelo menos, 15 (quinze) minutos antes da jornada matinal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

O Vale Transporte será concedido conforme legislação vigente

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

As empresas concederão, no início do mês de fevereiro de 2021, aos empregados que perceberem até



5 (cinco) salários mínimos e que tenham até 2 (dois) filhos, um empréstimo total de até 1 (um) salário mínimo vigente e, para aqueles que possuam mais de 2 (dois) filhos, um empréstimo total de até 1,5 (um e meio) salário mínimo vigente, para compra de material escolar e uniformes para seus dependentes, empréstimo este descontado em até 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e sucessivas, sem correção monetária.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de contagem do número de filhos, só serão considerados aqueles que estejam cursando a educação infantil, o ensino fundamental ou o ensino médio, devidamente matriculados em estabelecimentos de ensino e possuam idade entre 3 (três) e 18 (dezoito) anos, com comprovação semestral.

**Parágrafo Segundo** - Para fins de solicitação do benefício, deverá o empregado apresentar o comprovante de matrícula, a lista de material escolar, uniforme e, posteriormente, as notas de compra respectivas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, habilitado junto à Previdência Social, a importância relativa a 3 (três) salários mínimos vigentes na data do falecimento.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de falecimento do cônjuge, companheiro (a) legalmente reconhecido (a) ou de filho(s) menor (es) de 18 (dezoito) anos, a empresa concederá ao empregado até 3 (três) salários mínimos vigentes, para cobrir os gastos expendidos com o enterro, desde que devidamente comprovados através de fatura ou nota fiscal.

**Parágrafo Segundo** - Do total pago pela empresa, no caso do parágrafo primeiro, 1 (um) salário mínimo será em forma de auxílio, não restituível, e o restante em forma de empréstimo, no valor de até 2 (dois) salários mínimos, a ser descontado, em no mínimo 3 (três) parcelas mensais, iguais e sucessivas, sem correção monetária.

**Parágrafo Terceiro** - No caso de filhos deficientes físicos ou mentais, não será considerado o limite de idade previsto no parágrafo primeiro.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

Quando a empresa não mantiver creche no local de trabalho e/ou convênio, conforme a legislação vigente, as empregadas que detenham a guarda, vigilância e assistência de filhos registrados ou legalmente adotados farão jus, a partir de seu retorno ao trabalho, ao reembolso das despesas comprovadas com creches, instituições análogas ou guardiã, até a idade de 36 (trinta e seis) meses da criança, até o limite mensal de:

- creche: 1 (um) salário mínimo vigente;
- guardiã: 1/2 (meio) salário mínimo vigente.

**Parágrafo Primeiro** - As creches ou instituições escolhidas devem estar oficialmente funcionando, segundo a legislação em vigor (Portaria 3296/66, do MTE).

**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 a guarda legal 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 para amamentação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa prestará assistência jurídica gratuita aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda e assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas atribuições e em defesa de sua integridade física e/ou dos interesses da empresa, nas suas dependências, praticarem ou sofrerem atos que os levem a ser parte em processo judicial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, com o valor limite de 20% (vinte por cento) do salário nominal, sendo o valor da compra descontado do referido salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ÓTICA**

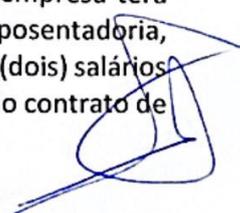
As empresas manterão convênios com óticas para a compra de óculos ou lentes de contato corretivos para os seus empregados, mediante autorização e controle de cada empresa, com valor limite de até 1 (um) salário mínimo, com desconto máximo mensal de 10% (dez por cento) do salário base, sem correção monetária.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO PARA FILHOS ESPECIAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas envidarão esforços no sentido de dar assistência, seja material e/ou em termos de orientação e apoio, a seus empregados que tenham filho especial ou deficiente físico, 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 NONA - INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA**

O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa terá direito a uma indenização, correspondente a 1 (um) salário nominal vigente no ato da aposentadoria, 1,5 (um e meio) salário nominal para empregado com 13 anos de serviço na empresa e 2 (dois) salários nominais para empregado com 15 anos de serviço na empresa, desde que haja ruptura do contrato de



trabalho e que a dispensa seja feita a seu pedido, excluindo-se as empresas que mantenham planos de previdência complementar ou ofereçam benefícios iguais ou superiores.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA/INVALIDEZ**

O empregado que se aposentar por invalidez permanente, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, fará jus a uma indenização especial e única, no valor de 4 (quatro) salários nominais, vigentes à época do desligamento da empresa, limitado este valor ao equivalente, na ocasião, a 10 (dez) salários mínimos, excluindo-se as empresas que tenham planos de previdência complementar ou ofereçam benefícios iguais ou superiores.

**Parágrafo Único** - O benefício previsto no "caput" desta cláusula não é cumulativo com aquele previsto na cláusula 29 da presente convenção coletiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 – Deficientes Físicos**

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

**Parágrafo Único** – Ficam as empresas com mais de 100 empregados deficientes que de acordo com a Lei 8213/91, devem reservar entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas com deficiência e ou acidentadas de trabalho reabilitadas pela previdência.

##### **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 1 (um) ano, 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**

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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA**

### **A – FGTS**

No caso de despedida sem justa causa, o empregador deve comprovar o depósito, na conta vinculada do FGTS pertencente 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 incluídos no referido plano, durante o cumprimento do aviso prévio e pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a rescisão do contrato de trabalho, nos casos de eventos médicos previamente agendados e desde que avisado à empresa no ato da rescisão.

### **C – 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 TRÊS DIAS ÚTEIS da comunicação da dispensa, sendo certo que tal procedimento não implica no pagamento antecipado das verbas rescisórias.

### **D – 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.

### **E – Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada**

Os Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual ou coletiva, que deverão ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho específico.

### **F – Dispensas Coletivas**

As dispensas coletivas deverão ser precedidas de negociação coletiva envolvendo a participação do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS**

A liquidação dos direitos oriundos da rescisão contratual de empregados poderá ser procedida no Sindicato Profissional e homologada pelo mesmo.

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

**Parágrafo Segundo** - Caso haja atraso na liquidação dos direitos resilitórios, por comprovada culpabilidade da empresa, além das cominações legais, a empresa pagará ao empregado o acréscimo de 10% (dez por cento) do último salário nominal do empregado, desde que não efetue o pagamento da diferença devida até 5 (cinco) dias após o término do prazo previsto no Artigo 477 da CLT.

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

**Parágrafo Quarto** - Ficam as empresas obrigadas a apresentarem e fornecerem aos empregados dispensados, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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** - 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 aplicarem estes os benefícios constantes deste instrumento, independente das sanções previstas.

**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, asseguradas aos demais empregados.

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

Ao empregado colocado em período experimental, visando a 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 aquele do novo

cargo, limitado a 20% (vinte por cento) do salário do empregado colocado em experiência.

**Parágrafo Primeiro** - A situação prevista no "caput" somente poderá perdurar por 90 (noventa) dias. Sendo o empregado considerado apto à promoção, a diferença entre seu salário e aquele do novo cargo será incorporada ao salário, após o prazo aqui previsto; em caso negativo, não haverá qualquer impedimento ao retorno ao cargo efetivo, com o salário respectivo.

**Parágrafo Segundo** - Sempre que ocorrer promoção, a mesma deverá ser comunicada ao empregado e devidamente anotada em sua CTPS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JOVENS APRENDIZES**

As empresas obedecerão aos termos da legislação vigente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Ao empregado demitido imotivadamente, desde que conte mais de 12 (doze) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa, será concedida uma Indenização Adicional com base nos percentuais abaixo relacionados:

- a - Empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e 12 (doze) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa: 100% (cem por cento) de sua maior remuneração mensal;
- b - Empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e 15 (quinze) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa: 125% (cento e vinte e cinco por cento) de sua maior remuneração mensal;
- c - Empregados com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e 20 (vinte) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa: 150% (cento e cinquenta por cento) de sua maior remuneração mensal.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INSPEÇÕES AOS ARMÁRIOS**

As inspeções aos armários serão sempre realizadas na presença do empregado

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

Durante a vigência do presente acordo, as empresas garantirão o emprego ou salário de seus empregados, nas situações abaixo relacionadas, ressalvada a hipótese de justa causa, devidamente comprovada nos termos da lei, ou de acordo promovido entre as partes, desde que o empregado, neste caso, seja assistido obrigatoriamente pelo Sindicato da categoria profissional.

##### **A - GESTANTE:**

I - Garantia por 75 (setenta e cinco) dias à empregada, após o término do período de 120 (cento e vinte) dias da licença maternidade, conforme a legislação vigente.

II - Garantia por 120 (cento e vinte) dias à empregada cujo filho seja deficiente físico ou mental, devidamente comprovado, após o término do período de 120 (cento e vinte) dias da licença maternidade, conforme a legislação vigente.

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

##### **B - PATERNIDADE:**

Garantia de 60 (sessenta) dias, para o empregado que for pai, a contar do nascimento do filho, comprovado por certidão.

##### **C - ACIDENTE DE TRABALHO:**

No que concerne aos empregados vítimas de Acidente de Trabalho, será cumprido o que dispuser a legislação em vigor, por ocasião do acidente.

##### **D - 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.

##### **E - LICENÇA PREVIDÊNCIA:**

Garantia de 60 (sessenta) dias, após o retorno ao trabalho, para os empregados que tenham permanecido em benefício concedido pela Previdência Social, por um período contínuo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

## **F – APOSENTADORIA**

I - Para os empregados que contarem com, no mínimo de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, fica garantido o emprego ou salário no período de 18 (dezoito) meses anteriores à aposentadoria além do pagamento por mais 12 meses de contribuição previdenciária arcada pela empresa;

II - Para os empregados que contarem com, no mínimo de 13 (treze) anos de serviço na mesma empresa, fica garantido o emprego ou salário no período de 21 (vinte e um) meses anteriores à aposentadoria além do pagamento por mais 12 meses de contribuição previdenciária arcada pela empresa;

III - Para os empregados que contarem com, no mínimo de 15 (quinze) anos de serviço na mesma empresa, ficagantido o emprego ou salário no período de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aposentadoria além do pagamento por mais 12 meses de contribuição previdenciária arcada pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** - Entende-se como período anterior ou faltante para aposentadoria o intervalo necessário para que o trabalhador possa requerer a aposentadoria: por idade, por tempo de contribuição, especial ou qualquer outro regime vigente.

### **a - Aposentadoria por idade:**

Homens - aos 65 (sessenta e cinco) anos; Mulheres - aos 60 (sessenta) anos.

### **b - Aposentadoria por tempo de serviço:**

Homens - 35 (trinta e cinco) anos; Mulheres - 30 (trinta) anos.

**Parágrafo Segundo** - Deverá o empregado, sob pena de ser prejudicado no gozo da garantia acima contida, comunicar sua situação à empresa, no período de 30 (trinta) dias que anteceder o preenchimento dos requisitos necessários para a concessão da garantia.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa deverá proceder ao registro escrito dessa comunicação, na pasta funcional do empregado.

**Parágrafo Quarto** - As empresas divulgarão o teor desta cláusula, por escrito e contra recibo, aos empregados que completarem 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, devendo o empregado, sob pena de ser prejudicado no gozo da garantia prevista nesta cláusula, comunicar sua situação por escrito à empresa, no período de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento da comunicação.

**Parágrafo Quinto** - No caso de eventuais alterações legais, no que diz respeito aos prazos mínimos, o parágrafo primeiro da presente cláusula será adaptado ao que determinar a nova legislação.

## **G - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO:**

Para os membros da Comissão de Negociação do Sindicato profissional, limitada ao máximo de 5 (cinco) empregados, sendo 1 (um) representante por empresa, desde a Assembleia que os eleger até 90 (noventa) dias após a assinatura do acordo.

**Parágrafo Primeiro** - O Sindicato Profissional deverá remeter ao Sindicato econômico e aos empregadores a respectiva lista dos membros da Comissão, no primeiro dia útil após a realização da

Assembleia que os eleger.

**Parágrafo Segundo** - Nos dias de comparecimento às respectivas reuniões, as faltas ao trabalho serão abonadas, desde que assinada a lista de presença no Sindicato econômico.

**H - SERVIÇO MILITAR:**

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

**I - RETORNO DE FÉRIAS:**

Garantia nos 15 (quinze) primeiros dias após o retorno das férias, para empregados que contarem, no mínimo, com 2 (dois) anos de serviço na mesma empresa.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Será concedido abono ao empregado estudante, pelo tempo de serviço necessário, no caso de exames escolares e vestibulares prestados em estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente, desde que haja coincidência entre os horários do exame e do trabalho, devendo o empregado apresentar comprovante de coincidência horária, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Único** - As empresas procurarão manter o horário de trabalho de seu empregado estudante que esteja matriculado em estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente, devendo o empregado comunicar o fato à empresa, por escrito, até 30 (trinta) dias após a matrícula e desde que não haja conflito entre o trabalho e o estudo.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FGTS/EXTRATO**

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

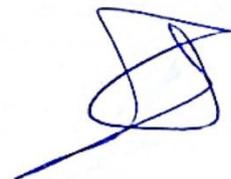
**Parágrafo Primeiro** - As empresas envidarão esforços junto à Caixa Econômica Federal, no sentido de que a mesma regularize a entrega domiciliar dos extratos do FGTS.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados deverão notificar imediatamente à empresa qualquer mudança de endereço, para fins de atualização do cadastro.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas afixarão em Quadro de Avisos interno cópia da guia de recolhimento das contribuições ao FGTS do mês anterior ao de competência do recolhimento.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA POR ADOÇÃO**

As empresas concederão licença remunerada na forma do disposto no artigo 392-A, parágrafo primeiro, da CLT, para os empregados que adotarem judicialmente crianças, na forma da lei, a partir da comprovação respectiva.



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECADOS TELEFÔNICOS**

As empresas ficam obrigadas a transmitir aos empregados os recados telefônicos recebidos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**

O tempo ocupado pelos empregados em cursos e reuniões, de caráter obrigatório, promovidos pelas empresas, quando realizados fora do horário normal de trabalho, será remunerado como trabalho extraordinário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO JORNADA DE TRABALHO, BANCO DE HORAS E DO INTERVALO INTRAJORNADA**

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

I - Os domingos, sábados compensados e feriados (nacionais, estaduais e municipais), serão respeitados pelas empresas como dias de descanso do empregado.

II - Para implementação da compensação deverá haver participação do sindicato profissional e aprovação (por maioria simples) dos trabalhadores reunidos em assembleia.

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

IV - O não cumprimento do estabelecido neste dispositivo acarretará o pagamento de das horas compensadas de forma irregular como horas extraordinárias, incidindo os percentuais previstos neste instrumento coletivo. Se a compensação irregular superar a jornada semanal contratual a empresa deverá pagar a hora e o adicional previsto pelo trabalho extraordinário.

**Parágrafo Segundo** - A empresa poderá implantar banco de horas, com vigência de até 180 dias no ano, nos termos da legislação vigente. Caso este período seja superado sem a previsão de acordo coletivo ou individual, com a participação do sindicato profissional, deverá pagar todas as horas extras de seus empregados com adicionais em dobro dos previstos na presente convenção.

**Parágrafo Terceiro** - A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada, acarreta o pagamento do período suprimido como trabalho extraordinário incidindo os acréscimos estabelecidos nesta convenção.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS SISTEMAS DE CONTROLES DE JORNADA**

De acordo com o disposto na Portaria n.º 373/2011 do MTE, as Empresas estão autorizadas a utilizarem outros sistemas alternativos de controle eletrônico de jornada de trabalho (ponto eletrônico), desde que haja acordo específico com o Sindicato Profissional, Empresa por Empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS**

Ficam abonadas, sem prejuízo da remuneração, as seguintes ausências ao trabalho, além das hipóteses previstas em lei:

- I- Por 5 (cinco) dias **corridos**, por ocasião de casamento.
- II- Por 5 (cinco) dias **corridos**, para o empregado do sexo masculino, por ocasião de nascimento de filho ou adoção de criança, na forma da lei.
- III- Por 1 (um) dia por **semestre**, para acompanhar filhos ou dependentes menores de idade em consultas médicas, devidamente comprovadas por atestado médico.
- IV- Por 1 (um) dia, para cuidar de alta de hospitalização de cônjuge ou companheiro (a) legalmente reconhecido (a) e demais dependentes legais menores de idade., comprovado por atestado médico.
- V- Por 1/2 (meio) expediente de serviço, para recebimento de PIS/PASEP, comprovadamente, desde que a empresa não mantenha convênio específico.
- VI- Por 1 (um) dia, aos aposentáveis, para tratar da concessão de aposentadoria.
- VII- Pelas horas necessárias, aos trabalhadores (as), para a realização de exames preventivos, (mamografia; papanicolau; próstata) ou outros procedimentos médicos solicitados, devidamente comprovados por atestado médico.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS/FORÇA MAIOR**

Não será descontada do salário a jornada não trabalhada em função das dificuldades advindas de paralisação dos transportes coletivos urbanos ou por motivo de força maior, uma vez comprovada a impossibilidade de locomoção ao local de trabalho, nas empresas que não oferecerem transporte para seus empregados.

**Parágrafo Primeiro** - A jornada não trabalhada em razão dos motivos expostos no "caput" poderá ser posteriormente compensada.

**Parágrafo Segundo** - As interrupções durante a jornada de trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, **exceto nos casos plenamente justificáveis e com a concordância do Sindicato Profissional**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – 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 coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados ("pontes").
- 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.

**Parágrafo Primeiro** - 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 na forma da Lei, sendo que as empresas se comprometem a divulgar o teor desta cláusula mediante a fixação no quadro de avisos anualmente, no período de 1º a 15 de janeiro.

**Parágrafo Segundo** - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – UNIFORMES E CALÇADOS ESPECIAIS**

Quando a empresa exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para prestação de serviço, deverão fornecê-los gratuitamente, sendo os mesmos substituídos sempre que necessário.

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

**Parágrafo Segundo** - Nos casos em que houver a presença de materiais particulados que causem a contaminação do uniforme, nociva à saúde do empregado, será fornecido pela empresa armário extra, para a guarda específica do uniforme e EPIs utilizados

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Quando houver insalubridade ou periculosidade, constatada por perícia Legal ou de comum acordo 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** - Nas demandas judiciais e em caso de fiscalização cuja iniciativa tenha sido do Sindicato Profissional, será facultada a este a designação de um assistente técnico, nos termos da lei em vigor.

**Parágrafo Segundo** - As empresas garantirão à gestante o Direito ao remanejamento durante a gravidez, caso seu local de trabalho seja insalubre ou perigoso e exponha sua gravidez à risco, neste caso a trabalhadora deverá ser aproveitada em outra tarefa que não a exponha a riscos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES)**

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, e que versem sobre temas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O Sindicato profissional poderá, mediante afixação em quadro de aviso, dar orientação sobre como organizar eleição da CIPA e estimular os empregados a dela participarem.

**Parágrafo Segundo** - As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional o calendário de eleições da CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**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** - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais, nos prazos previstos na legislação e serão informados dos seus resultados, conforme as normas legais vigentes, através do Atestado de Saúde Ocupacional.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – ATESTADOS**

As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato profissional inclusive nos casos de emergência.

**Parágrafo Primeiro** – Serão também aceitos atestados emitidos por fisioterapeutas e psicólogos, desde que decorrentes de específica recomendação médica pretérita, na forma do caput da presente

cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Os atestados fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais ou municipais serão aceitos em qualquer hipótese, conforme legislação vigente.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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).

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – READAPTAÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO**

As Empresas manterão os benefícios de cesta básica e plano (seguro) de saúde, por elas mantidos, ao empregado afastado por suas atividades em virtude de acidente de trabalho, pelo período de 6 meses, a contarda data do afastamento.

**Parágrafo Primeiro** – Ao empregado afastado na condição exposta no *caput* da presente cláusula caberá o pagamento de sua parcela do benefício, mensalmente, como se ativo estivesse, sob pena de perda do benefício.

**Parágrafo Segundo** – 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.

**Parágrafo Terceiro:** Ao empregado afastado por auxílio doença comum (cód. 31), fica garantida a permanência no plano/seguro de saúde, pelo período de 3 meses, desde que contribua com sua quota parte, sob pena de perda do benefício.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRONTO ATENDIMENTO/ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas obrigam-se a manter material de primeiros socorros, para o atendimento imediato aos empregados que sofrerem acidentes de trabalho, bem como responsabilizam-se pela remoção, caso se faça necessária.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CAMPANHA EDUCATIVA CONTRA A AIDS**

Os Sindicatos que firmam o presente acordo promoverão campanhas educativas de prevenção contra a Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS).

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES SOBRE RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO**

Nos primeiros 30 (trinta) dias de trabalho do empregado de produção, a empresa procederá o seu treinamento com utilização de EPI (Equipamento de Proteção Individual), necessário à realização de suas tarefas, cujo uso será obrigatório por parte deste, dando-lhe conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, bem como das características e riscos do processo operacional do seu setor e das substâncias e materiais utilizados

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

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

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

**Parágrafo Segundo** - Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados, preferencialmente, no horário normal de trabalho. As horas despendidas para tanto, fora do horário normal de trabalho, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção coletiva.

**Parágrafo Terceiro** - Visando a evitar ou amenizar ocorrências de doenças ocupacionais, as empresas estimularão o rodízio de empregados nas tarefas repetitivas ou adotarão medidas que melhor venham adaptar às suas condições de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL/ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa complementarará durante 1 (um) ano, no máximo, contado da data do afastamento, tanto o salário líquido, correspondente ao valor devido como se em atividade estivesse como o 13º salário dos empregados afastados por Acidente de Trabalho ocorrido no ambiente da empresa, nos exatos termos da lei em vigor.

**Parágrafo Único** - Após o término do benefício previsto no "caput" desta cláusula, caso o empregado ainda permaneça afastado, será garantido, para aqueles que percebam até 5 (cinco) salários mínimos, durante um período de 6 (seis) meses, o reembolso das despesas expandidas com medicamentos, devidamente comprovadas com receita médica e nota fiscal, limitado o benefício a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário mínimo, mensalmente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

Conforme legislação em vigor, as empresas deverão encaminhar a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), ao órgão competente, na forma e prazo legal.

**Parágrafo Único** - Deverão as empresas encaminhar ao Sindicato profissional, cópia das CATs, relativas aos casos de acidentes ocorridos no ambiente de trabalho em que haja suspensão do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - PRERROGATIVAS SINDICAIS**

##### **A – Quadros de Avisos**

As empresas afixarão em quadros de aviso internos, visíveis e de fácil acesso, cópias de Acordo Coletivos, Convenção Coletiva 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**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS**

O dirigente do Sindicato Profissional, sempre que desejar tratar de assunto de interesse mútuo, junto à empresa, terá garantido o seu acesso a ela, cabendo a esta designar dia, hora e o representante para recebê-lo.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ATIVIDADES 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 48 (quarenta e oito) horas, para participação

em cursos, encontros, negociações trabalhistas e outras atividades sindicais.

**Parágrafo Primeiro** - Durante o mandato da atual Diretoria do Sindicato Profissional, com relação a cada Diretor, as ausências de que trata a presente cláusula limitam-se ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias úteis por ano, não podendo ultrapassar de 5 (cinco) dias úteis por mês, não consecutivos.

**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, respeitado o limite máximo total de 90 (noventa) dias úteis por ano.

**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, limitado o estabelecido no presente parágrafo a 1 (um) Diretor por Empresa.

**Parágrafo Quarto** - Cabe ao Sindicato Profissional indicar ao Sindicato Patronal os dirigentes sindicais que se beneficiarão do disposto no parágrafo anterior.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DE REPRESENTANTES SINDICAIS**

Aos empregados (as) eleitos para cargo de administração sindical do TRAQUIMFAR, asseguram-se as garantias legais, sendo vedada sua dispensa do emprego a partir do registro de sua candidatura ao cargo de Dirigente Sindical, quando efetivo ou suplente. Os eleitos terão garantia de emprego até um ano após o fim de seu mandato, respeitando-se o limite convencionado de até 03 (três) dirigentes por empresa, nos termos do Estatuto desta entidade.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS (SINDICATO PROFISSIONAL)**

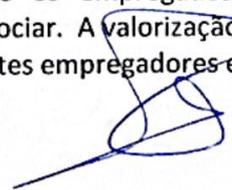
As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados sindicalizados as contribuições associativas mensais a favor do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa que deixar de recolher as contribuições associativas mensais de seus empregados ao Sindicato Profissional, até o décimo dia do mês subsequente a que se refere o pagamento, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, sem prejuízo da atualização legal, revertida a favor da entidade sindical beneficiária.

**Parágrafo Segundo** - O Sindicato Profissional deve colocar à disposição das empresas o recibo de pagamento até o dia 10 (dez) do mês do desconto.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é fruto de negociação que busca ajustar interesses muitas das vezes antagônicos, cujos sujeitos participantes são os empregadores e os empregados, representados na figura dos respectivos Sindicatos que tem legitimidade para negociar. A valorização e o respeito ao presente instrumento é dever de todos os representados, sejam estes empregadores e



ou empregados. Dado a importância dos Sindicatos acordantes entendem-se as partes, ser fundamental o estabelecimento de arrecadação de receita oriunda de seus representados para a manutenção e existência dos mesmos. Desta forma, fica estabelecido que conforme deliberação em Assembleia que será efetuado desconto em folha de pagamento de todos os empregados, referente ao mês de agosto de 2021, que se beneficiarem da presente Convenção Coletiva, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais).

**Parágrafo Primeiro** - As manifestações contrárias 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, no período de 1 a 20 de agosto de 2021 ao desconto. Nesta ocasião deverá preencher formulário fornecido, em duas vias, sendo que uma das vias ficará no Sindicato e a outra será datada, carimbada e rubricada pela secretaria do Sindicato será entregue ao trabalhador. É imprescindível que o trabalhador que pretende se opor apresente documento de identificação com foto e comprove que sofreu o desconto.

**Parágrafo Segundo** - Aqueles trabalhadores que estiverem comprovadamente em regime de home office/teletrabalho ou trabalho a distância, que pertencerem a algum grupo de risco, bem como a empregada gestante, poderão manifestar-se de forma eletrônica em procedimento a ser informado através do e-mail [diretores@traquimfar.org.br](mailto:diretores@traquimfar.org.br).

**Parágrafo Terceiro** - Não serão aceitas as oposições por correspondência eletrônica, via postal ou através de portador, com exceção ao disposto no parágrafo segundo. O horário para apresentação da oposição será 09:00 às 11:00 e das 13:30 às 17:00 horas as terças e quinta-feira.

**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 do período de oposição correspondente, para que sejam restituídos dos valores retidos.

**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. O não recebimento de comunicação ou a ausência de nomes indica que não foi apresentada oposição, devendo ser efetuada a transferência em favor do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Sexto** – Os valores deverão ser depositados em favor do Sindicato Profissional na conta no BANCO BRADESCO, AGÊNCIA 0087, CONTA CORRENTE 181535-0, TITULAR SIND TRAB PROD QUIMIC P F. I, CNPJ 033.652.629/0001-75.

**Parágrafo Sétimo** - As empresas se obrigam e se responsabilizam a efetuar esta retenção e repasse ao Sindicato Laboral.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - COLABORAÇÃO ESPONTÂNEA DE INCLUSÃO SOCIAL DO SINDICATO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção ficam obrigadas a recolher ao Sindicato da Indústria de Material Plástico do Estado do Rio de Janeiro - SIMPERJ, sito à Rua Santa Luzia, 776, grupos

203/204/303/304, Centro, Rio de Janeiro, entidade representativa das Indústrias do setor, sua Contribuição Negocial, de acordo com o seguinte critério:

I - As empresas contribuirão com a importância correspondente a R\$ 20,00 (Vinte reais) por empregado.

II - O total do valor apurado no item anterior deverá ser pago em única parcela, até 07 de março de 2021. Caso o pagamento se efetive em data posterior, o mesmo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) atualizado pelos índices de correção dos débitos trabalhistas.

III - Tais importâncias deverão ser recolhidas à conta 47395-8 da Agência 0407, do Banco Itaú, em favor do SIMPERJ, devendo a cópia do recolhimento ser enviadas à Secretaria da entidade, no prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, juntamente com a cópia da relação de empregados constante da guia de recolhimento do FGTS, relativa ao mês de setembro de 2020.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTAÇÃO FEMININA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

Com o objetivo de qualificar o debate e valorizar a representação feminina nas relações trabalhistas, será estimulada a participação de, pelo menos, 3 (três) trabalhadoras do setor de Material Plástico da base do sindicato profissional nas negociações para a renovação da presente convenção coletiva de trabalho, asseguradas as garantias previstas na alínea "g" da cláusula 48 (quarenta e oito).

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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 OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Será mantida a Comissão de Conciliação Prévia enquanto houver condições de atender aos preceitos legais e/ou consenso dos sindicatos que a compõem.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIAÇÃO**

Os Sindicatos que firmam a presente convenção manterão permanente canal de diálogo, no que se referem às 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** - No caso de entendimento direto entre o Sindicato Profissional e empresa que não tenha em seus quadros dirigente sindical profissional, é assegurada a indicação, por parte dos empregados, de, pelo menos, um representante destes, com a finalidade exclusiva e específica de participar das negociações, em que as empresas serão assistidas pelo Sindicato Patronal.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

No caso de descumprimento de quaisquer cláusulas do presente acordo, as empresas estarão obrigadas ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) do salário-piso da categoria, por empregado prejudicado, revertida à mesma para o trabalhador, continuando a empresa inadimplente obrigada ao cumprimento da cláusula em questão, sendo a presente penalidade fixada de conformidade com o que exige o inciso VIII, do artigo 613, da CLT.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO**

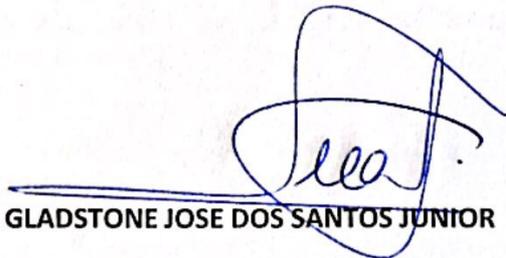
As partes agendarão, sempre que julgarem necessário, reunião para avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - RESPONSABILIDADE/REPRESENTAÇÃO**

Os Sindicatos representantes obrigam-se a estarem em dia com seus registros juntos 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.

Rio de Janeiro, 02 de julho de 2021.



**GLADSTONE JOSE DOS SANTOS JUNIOR**

Presidente

**SINDICATO DA IND DE MAT PLAST DO EST DO RIO DE JANEIRO**



**AURELIO ANTONIO DE MEDEIROS;**

Presidente

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



SINDICATO DOS TRABALHADORES QUÍMICOS DO RIO DE JANEIRO  
CNPJ Nº 35.871.829/0001-75 - EST DO RJ

Rep. Legal - AURELIO ANTONIO DE MEDEIROS  
CPF 545.850.47-91  
Diretor



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS PARA FINS INDUSTRIAIS DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS, DE TINTAS E VERNIZES, DE SABÃO E VELAS, DE RESINAS SINTÉTICAS, DE ADUBOS E COLAS, DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS E DE MATERIAL PLÁSTICO, DOS MUNICÍPIOS DO RIO DE JANEIRO, DUQUE DE CAXIAS, NILÓPOLIS E SÃO JOÃO DE MERITI (Estado do Rio de Janeiro) RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - CARTA SINDICAL Nº 3.511 DE 1º DE AGOSTO DE 1941  
CNPJ: 33.652.629/0001-75



Central Única dos Trabalhadores



Confederação Nacional do Ramo Químico



Federação dos Trab. Ind. Quim. Farm. do Est. RJ

**TRAQUIMFAR**

Prezados,

**Autorizamos e solicitamos fazer o depósito na conta corrente do TRAQUIMFAR, referente à CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CCT DO RAMO PLÁSTICO 2020/2021, conforme dados abaixo:**

**Nome da Nossa Entidade Sindical no banco: SIND TRAB IND PROD QUIMIC P F I**

**Banco Bradesco – Agencia 0087– Conta Corrente 0181535-0.**

**CNPJ: 33.652.629/0001-75.**

**Após o depósito, favor nos enviar o comprovante com relação dos trabalhadores para o e-mail cobranca@traquimfar.org.br .**

Atenciosamente,

**Antonio Vieira Nunes Filho**

**CPF: 825.206.667-49**

**Diretor TRAQUIMFAR**

