

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002658/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/11/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR076396/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.019581/2017-95  
DATA DO PROTOCOLO: 14/11/2017

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

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

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). JOSE DA ROCHA PINTO;

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 2017 a 31 de agosto de 2018 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**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os Pisos Salariais da categoria profissional corresponderão aos seguintes valores, **a partir de 1º de setembro de 2017**:

a) Pisos da Categoria Profissional:

PORTE DA EMPRESA	PISO SALARIAL
Até 50 empregados	R\$1.134,00
De 51 a 175 empregados	R\$1.134,00
De 176 a 400 empregados	R\$1.176,00
Acima de 400 empregados	R\$1.352,00

b) Pisos Profissionais Técnico em Plástico:

PORTE DA EMPRESA	PISO SALARIAL
Até 50 empregados	R\$2.268,00
De 51 a 175 empregados	R\$2.268,00
De 176 a 400 empregados	R\$2.352,00

**Parágrafo Primeiro** - Os Sindicatos Convenentes 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.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REVISÃO SALARIAL

Os salários inferiores a R\$11.938,00, vigentes em 01.09.2016, serão reajustados pelo percentual correspondente a 3% no período revisando.

**Parágrafo Primeiro** – Os salários superiores a R\$11.938,00 (onze mil novecentos e trinta e oito reais) e inferiores a R\$13.144,00 (Treze mil, cento e quarenta e quatro reais), terão um reajuste no valor fixo correspondente ao percentual do reajuste acima citado, aplicado a R\$11.938,00 (onze mil novecentos e trinta e oito reais), ou seja: R\$359,00 (Trezentos e cinquenta e nove reais). Os salários superiores a R\$13.144,00 (Treze mil, cento e quarenta e quatro reais) serão objeto de reajuste por livre negociação entre os empregados e as empresas, não incorporando compulsoriamente qualquer reajuste.

**Parágrafo Segundo** - Os salários dos empregados admitidos após a data-base anterior (**09/2016**) serão reajustados proporcionalmente, na forma da Instrução Normativa 4/93, do TST.

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

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

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### 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.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **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.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA NONA - 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### 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.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### 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:**

1) 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);

2) 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;

3) 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 a legislação em vigor.

## ADICIONAL NOTURNO

### 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.

## PRÊMIOS

### 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** - É facultado ao trabalhador, até o prazo de 30 (trinta) dias que antecederem a data em que for completar 9 (nove) anos de serviço, solicitar o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do benefício previsto nesta cláusula, sendo certo que, em caso de dispensa por justa causa ou pedido de demissão, antes que seja completado o decênio, o empregador poderá descontar o benefício adiantado por ocasião do distrato, correspondente ao valor atualizado, pelos mesmos índices concedidos aos salários.

**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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

A empresa que, até o final do presente ano, 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 **2017**, nos termos da legislação que trata do assunto, obriga-se a pagar, no mês de **março de 2018** ou, opcionalmente, em **2 (duas) parcelas, nos meses de fevereiro e agosto de 2018** a título de P.L.R., para todos os seus empregados, independentemente do desempenho, tanto da empresa como do empregado, os valores abaixo relacionados:

Empresas com:

PORTE DA EMPRESA	PLR
Até 225 empregados	R\$398,00 ou 2 X R\$199,00
De 226 a 400 empregados	R\$530,00 ou 2X R\$265,00
Acima de 400 empregados	R\$676,00 ou 2X R\$338,00

**Parágrafo Primeiro** - O empregado admitido a partir de 1º de janeiro de **2018** não fará jus ao estabelecido no “caput” da presente cláusula, por se tratar de P.L.R. relativa ao ano de **2017**.

**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 em **2017**.

**Parágrafo Terceiro** - Caso o empregado tenha sido admitido na empresa no decorrer de **2017**, o pagamento do valor da Participação nos Lucros ou Resultados, conforme o previsto no *caput* será observada a proporcionalidade dos meses trabalhados no ano 2017.

**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 Convenientes.

**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**- As partes convenientes aprovam o texto da minuta do acordo de Participação nos Lucros ou Resultados, que servirá de modelo base a ser implementado individualmente pelas empresas da categoria em futura negociação com o sindicato dos trabalhadores (anexo a presente convenção).

**Parágrafo Oitavo** - A título de Contribuição Participativa, será efetuado desconto espontâneo em folha de pagamento de todos os empregados, independente de associação ao Sindicato Profissional, no mês em que for efetuado o pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados previsto no *caput* desta cláusula, o valor de **R\$60,00 (sessenta reais)** do total recebido por empregado, sendo o valor do desconto repassado ao Sindicato Profissional pelas empresas, associadas ou não ao SIMPERJ, no máximo até **05 de agosto de 2018**.

**Parágrafo Nono** - Fica assegurado aos trabalhadores o direito de oposição de **15 dias úteis, a contar da data da assinatura da presente Convenção Coletiva, devendo fazê-lo pessoalmente no Sindicato Profissional, no horário de funcionamento de sua Secretaria, não sendo aceitas manifestações coletivas ou por via postal. O horário de apresentação das referidas oposições é de segunda-feira à sexta-feira, das 09:00 às 11:30 horas e das 13:30 às 17:00 horas.**

**Parágrafo Décimo** - Os Sindicatos convenientes esclarecem e aconselham que, para efeito de 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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### 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, independentemente de possuírem refeitório, deverão fornecer refeição aos seus empregados ou fornecer-lhes um Ticket-Alimentação ou um Ticket-Refeição, por dia útil trabalhado, no valor de **R\$18,30** (dezoito reais e trinta centavos), podendo descontar, na folha de pagamento do favorecido, até 20% (vinte por cento) desta importância, na forma do PAT.

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

### 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\$4.515,00 (quatro mil quinhentos e quinze reais) mensais, podendo aplicar o que dispõem os artigos 3º e 4º da Portaria SIT/DSST nº 3, de 1º de março de 2002.

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

- 5Kg 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\$82,50 (oitenta e dois reais e cinquenta centavos)**, 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.

## **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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

O Vale Transporte será concedido conforme legislação vigente.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

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

As empresas concederão, no início do mês de fevereiro de 2016 e fevereiro de 2017, 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.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **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 e exclusiva dos filhos(as).

## OUTROS AUXÍLIOS

### 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 2 (dois) salários nominais vigentes no ato da aposentadoria, 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.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Ao término do contrato de trabalho, desde que não haja justo motivo, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão contratual, caso por ele solicitado.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

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, à baixa na CTPS será efetuada no prazo de 3 (três) dias úteis da comunicação da dispensa, sendo certo que tal procedimento não implica no pagamento antecipado das verbas rescisórias.

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril, as empresas só poderão valer-se de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na lei 6019/74.

**Parágrafo Primeiro** – Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a equipamento de proteção individual (EPI) e uniformes.

**Parágrafo Segundo** - As empresas que contratarem empreiteiras para realização de atividades específicas não poderão desviar os empregados da contratada para a realização de atividade produtiva fabril, sob pena de aplicar a estes os benefícios constantes deste instrumento.

**Parágrafo Terceiro** - As disposições da presente convenção coletiva serão estendidas a todos os trabalhadores, que estejam vinculados à atividade fim da empresa e que terão liberdade para associar-se ao Sindicato Profissional que firma a presente convenção.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **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.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas comprometem-se a não fazer quaisquer restrições à admissão de deficientes físicos, respeitando a legislação vigente e as características e condições de cada uma delas.

**Parágrafo Único:** Ficam as empresas com mais de 100 empregados cientes 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, ou condições mais favoráveis prevista pela legislação.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JOVENS APRENDIZES**

As empresas obedecerão os termos da legislação vigente.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FGTS/DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA**

No caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador deve depositar diretamente na conta do empregado, na respectiva instituição financeira, importância correspondente a 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, não sendo permitida a dedução dos saques ocorridos, conforme a legislação vigente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Ao empregado demitido imotivadamente, desde que conte mais de 10 (dez) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa, será concedida uma Indenização Adicional com base nos percentuais abaixo

relacionados:

**a** - Empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e 10 (dez) anos de serviço ininterrupto na mesma empresa: 100% (cem por cento) de sua maior remuneração mensal;

**b** - Empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) 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 50 (cinquenta) 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 QUADRAGÉSIMA - LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS**

A liquidação dos direitos oriundos da rescisão contratual será procedida conforme a legislação em vigor.

**Parágrafo Primeiro** - Quando a data limite para pagamento das verbas oriundas da rescisão contratual coincidir com os dias de sábado e feriado, desde que haja expediente no Sindicato Profissional no primeiro dia útil imediatamente anterior, a empresa antecipará o pagamento em questão. Caso esta coincida com um domingo, o pagamento poderá ser postergado para o primeiro dia útil subsequente.

**Parágrafo Segundo** - As empresas enviarão ao Sindicato profissional, quadrimestralmente, relação nominal dos empregados demitidos.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados desligados imotivadamente pela empresa, com tempo de serviço inferior a 1 (um) ano na mesma, receberão a parcela correspondente às férias proporcionais ao período trabalhado, conforme legislação em vigor.

**Parágrafo Quarto** - No ato da homologação da rescisão, a empresa fica obrigada a apresentar as 6 (seis) últimas guias de recolhimento do FGTS devido.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO DE EMPREGADOS/PERÍODO DE EXPERIÊNCIA**

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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - INSPEÇÕES AOS ARMÁRIOS**

As inspeções aos armários serão sempre realizadas na presença do empregado.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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:**

**A1)** 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.

**A2)** 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, nascido de sua esposa ou companheira reconhecida conforme a lei.

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

No que concerne aos empregados vítimas de Acidente do 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:**

Para os empregados que contarem com, no mínimo, 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica garantido o emprego ou salário no período de 36 (trinta e seis) meses anteriores à aposentadoria por idade e no período de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aposentadoria por tempo de serviço, respeitados os limites da lei.

**Parágrafo Primeiro** - Entende-se como prazos mínimos, conforme legislação vigente (Art. 9º da Emenda Constitucional nº 20 de 15/12/98):

### **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 8 (oito) 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 Assembléia 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 Assembléia 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RECADOS TELEFÔNICOS**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA (FERIADO)**

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, desde que tal

fato seja comunicado ao Sindicato Profissional, com a antecedência mínima de 10 (dez) dias.

**Parágrafo Único** - O disposto no “caput” não se confunde nem conflita com os programas anuais ou plurianuais de compensação de jornada de trabalho, já previamente acertados ou que venham a ser acertados, entre os empregados e as empresas.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

O Sindicato Profissional não poderá furtar-se a participar de negociações com as empresas, visando à implantação do Banco de Horas, caso estas suscitem o assunto formalmente.

**Parágrafo Único**— A empresa que implantar Banco de Horas sem a formalização exigida pelo artigo 59, da CLT – Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, através de negociações com o Sindicato Profissional – pagará todas as horas extraordinárias prestadas pelos seus empregados, aplicando em dobro os adicionais estabelecidos na cláusula décima quarta da presente convenção, respeitadas as letras “a”, “b” e “c” ali previstas

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 tratarem 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 NONA - 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**

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

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

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

I- O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

II- Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados ou, alternativamente, os dias compensados serão remunerados como horas extraordinárias, nos termos da cláusula específica do presente acordo. \_

III- A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

IV- 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 efetivada na forma da lei, sendo que as empresas comprometem-se a divulgar o teor desta cláusula, mediante afixação no quadro de avisos, anualmente, no período de 01 a 15 de janeiro.

V- A empresa não poderá opor-se ao direito do empregado converter em espécie até 1/3 (um terço) do período de suas férias, desde que solicitado na forma da lei.

## **FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, salvo se estas datas coincidirem com domingos.

**Parágrafo Único** - Quando mais de 50% (cinquenta por cento) dos empregados estiverem incluídos em férias coletivas no período de fim de ano, os dias mencionados no “caput” também não serão computados nas férias programadas dos demais empregados da mesma categoria profissional.

**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 MATERNIDADE

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## UNIFORME

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

## INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 **periculoso e exponha sua gravidez à risco**, neste caso a trabalhadora deverá ser aproveitada em outra tarefa que não a exponha a riscos.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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 contar da 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.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CAMPANHA EDUCATIVA CONTRA A AIDS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 expendidas 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO**

O Sindicato profissional poderá promover, 2(duas) vezes por ano, campanha de sindicalização dos trabalhadores, em horário e local previamente ajustado.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a cargo de Dirigente Sindical, quando efetivo ou suplente. Os eleitos terão garantia de emprego até um ano após o fim de seu mandato, respeitando-se o limite convencionado de até 03 (três) dirigentes por empresa, nos termos do Estatuto desta entidade.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

O prazo para recolhimento da contribuição sindical, nos termos do artigo 578 da CLT, passa a ser até o décimo dia útil subsequente ao mês do desconto.

A forma de desconto e recolhimento da referida contribuição, permanecem inalterados nos termos previstos em lei.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - COLABORAÇÃO ESPONTÂNEA DE INCLUSÃO SOCIAL DO SINDICATO**

#### **A - A FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL (TRABALHADORES):**

Será efetuado desconto espontâneo em folha de pagamento de todos os empregados, que se beneficiarem da presente Convenção Coletiva, a favor do Sindicato Profissional, respeitada a jurisprudência do TST, constituindo colaboração Espontânea de Inclusão Social do Sindicato. 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 três vezes, sendo 1% (um por cento) na folha de pagamento do mês de **novembro** de

2017, **1%** (um por cento) em **dezembro** de 2017 e **1%** (um por cento) em **março de 2018**, limitado ao valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) por desconto, a título de colaboração espontânea de inclusão do sindicato.

Por se tratar de deliberação em Assembleia Geral da Categoria Profissional, a redação da presente cláusula é de integral responsabilidade e ônus do Sindicato Profissional, não havendo qualquer interveniência ou participação do Sindicato Econômico em sua elaboração.

**Parágrafo Primeiro** – Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, amparado pelos artigos 5º, XX, artigo 7º, XXVI, artigo 8º, V, todos da CRFB/1988, o qual deverá ser apresentado pessoalmente, em formulário próprio, 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 prazo de **dez dias corridos contados a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva** para discordância da Colaboração Espontânea, referente ao primeiro desconto, no período de **01 a 10 de dezembro de 2017** para o segundo desconto e **01 a 10 de março de 2018** para o terceiro desconto. Em hipótese alguma serão aceitas as oposições por correspondências, via postal ou através de portador. O horário de apresentação das referidas oposições é de segunda-feira à sexta-feira, das 09:00 às 11:00 horas e das 13:30 às 17:00 horas.

**Parágrafo Segundo** – Em razão dos trabalhadores serem beneficiados pela presente Convenção, o valor do desconto previsto no "caput" deverá ser repassado ao Sindicato Profissional pelas empresas, associadas ou não ao Sindicato Patronal, no máximo até o 5º (quinto) dia útil, imediatamente após efetuado o desconto, diretamente na Tesouraria do Sindicato Profissional (dos Trabalhadores), à Rua Andrade Figueira, 206, Madureira (RJ), em dias úteis, das 9 (nove) às 17 (dezessete) horas, juntamente com a relação prevista no parágrafo quarto da presente cláusula, ou através de boleto bancário que será emitido e enviado pelo Sindicato Profissional (dos Trabalhadores), conforme cláusula 85ª da presente convenção.

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

**Parágrafo Quarto** - As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional cópia da contribuição espontânea, com relação nominal dos empregados, no mesmo prazo estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo Quinto** - O Sindicato Profissional assume inteira responsabilidade por eventuais demandas judiciais de empregados contra as empresas, objetivando o questionamento deste desconto, respondendo direta e exclusivamente como parte passiva na ação, em substituição a qualquer empresa que vier a ser acionada.

**Parágrafo Sexto** – Caso mais de 40% dos empregados de uma empresa apresentem carta de oposição ao Sindicato Profissional, as representações deverão se reunir: a empresa em questão, comissão de empregados opositores da empresa, Sindicato Profissional e Sindicato Patronal, afim de dirimir a questão no prazo de 15 dias a partir da data final para apresentação da carta de oposição, no Sindicato Patronal (SIMPERJ) na Rua Santa Luzia, 776 / 2º andar – Centro / RJ, em data e horário a serem definidos pelas partes.

## **B - A FAVOR DO SINDICATO ECONÔMICO (PATRONAL):**

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\$ 17,60 (dezessete reais e sessenta centavos) por empregado.

II - O total do valor apurado no item anterior deverá ser pago em única parcela, até 07 de março de 2018. Caso o pagamento se efetive em data posterior, o mesmo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) e atualizado pelos índices de correção dos débitos trabalhistas.

III - Tais importâncias deverão ser recolhidas à conta 45.705-1 da Agência 1855-4, do Banco do Brasil S. A., 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 2017.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - GUIAS DE RECOLHIMENTO**

O Sindicato Profissional encaminhará as empresas, as Guias de Recolhimento dos valores a serem repassados ao Sindicato profissional, conforme cláusulas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

**Parágrafo Terceiro** – Para maior controle e ações se necessárias, as **GUIAS DE RECOLHIMENTOS** serão registradas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

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

As empresas obrigam-se a afixar em quadros de avisos internos, 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 político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**Parágrafo Único** - As empresas deverão afixar no quadro de avisos, durante 45 (quarenta e cinco) dias, a contar do recebimento, o jornal do Sindicato profissional com a íntegra do presente acordo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - BENEFÍCIOS IGUAIS OU SUPERIORES**

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

**Parágrafo Único** - As vantagens já concedidas espontaneamente pelas empresas serão mantidas, não podendo ser reduzidas por força deste acordo.

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

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

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - MINUTA MODELO - PLR**

**MINUTA MODELO DE**  
**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Entre partes, de um lado, a ....., com sede na ..... neste ato por seu representante legal ao final assinado, de outro, na qualidade de representantes dos empregados os Srs. .... e o **TRAQUIMFAR – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS, DE PRODUTOS FARMACEUTICOS, DE TINTAS E VERNIZES, DE SABÃO E VELAS, DE RESINAS SINTÉTICAS, DE ADUBOS E COLAS, DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS E DE MATERIAL PLÁSTICO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO** (com base territorial nos municípios do Rio de Janeiro, Duque de Caxias, São João do Meriti e Nilópolis), com sede na Rua Andrade Figueira, n.º 206, bairro de Madureira, na cidade do Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, neste ato por seu diretor, Sr. Aurélio Antonio de Medeiros e, como interveniente, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (SIMPERJ)**, com sede na Rua Santa Luzia, 776, grupo 203, Centro, RJ, por seu Presidente, José da Rocha Pinto, abaixo assinados, com fundamento no artigo 612 da CLT, **RESOLVEM** celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho visando a Participação dos Empregados nos Resultados da empresa, nos termos e condições a seguir elencados.

**I – Base legal**

- **Adequação à lei n.º 10.101 de 19 de dezembro de 2000;**
- **Cumprimento do disposto no artigo 7º da Constituição Federal que prevê os direitos dos trabalhadores ( como horas extras , salário mínimo , FGTS, irredutibilidade de salário, entre outros );**
- **Necessidade de estabelecimento de regras claras e reais de PLR sob pena de a parcela ser integrada à remuneração do trabalhador, inclusive com incidência do imposto previdenciário**

**II- Objetivos indiretos**

- *Criação de um instrumento que incentive a produtividade e comprometimento de todos;*
- *Valorização não só individual mas também - e principalmente - das equipes como um todo, visando os objetivos comuns à toda empresa.*
- *Pagamento de valor de PLR apenas se a empresa atingir os resultados estabelecidos e se o colaborador atingir as metas acordadas*

**III- Cronograma**

O presente documento / programa:

- É um programa generalista que, em sendo aprovado por ambas as partes, com a participação e homologação dos Sindicatos, pode ser implantado individualmente por empresa, conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.
- Deve ser aprovado por ambas as partes, para vigência em 2010.
- Uma vez aprovado, será divulgado junto aos colaboradores, incluindo-se aí os instrumentos de medição a serem utilizados a partir de 01/01/2010;

#### **IV- Elegíveis**

- São participantes do programa todos os trabalhadores efetivos que tenham trabalhado, durante o ano de vigência aquisitiva do programa;
- Será respeitada a proporcionalidade para efeitos de cálculo de pagamento, com base nos períodos efetivamente trabalhados, sem qualquer tipo de afastamento, exceto interrupções do contrato de trabalho;
- Estão excluídos da obrigatoriedade do programa estagiários, jovens aprendizes, temporários, terceirizados, demitidos por justa causa e demissionários (pedidos de demissão).

#### **V- Valor para pagamento**

- Atendidas as cláusulas do programa, o valor de referência, a título de PLR, será de no mínimo 30% do piso base da categoria em que a empresa esteja enquadrada;
- O pagamento poderá ser efetuado em duas parcelas, no meses de XXXX e XXXXX ou de uma só vez, a critério da empresa.

#### **VI- Condições e Critérios**

<i>Metas individuais/setoriais</i>	<i>Peso</i>
=> Absenteísmo	20%
=> 0 ( zero) acidente de trabalho	20%
=> Produtividade/Eficiência/ Metas quantitativas atingidas	20%
=> Não ultrapassar % max. de retorno de mercadoria	20%
=> Perdas / Não conformidades	20%

O peso atribuído poderá variar dentro das necessidades de cada empresa e possibilidades de medição, sem que as alterações impliquem em nova aprovação do programa

#### **VII- Conceitos**

-

↳ Absenteísmo – qualquer falta injustificada no período aquisitivo invalida o participante a receber o percentual equivalente a este item :

-

▷ Acidente de trabalho – acidente de trabalho avaliado como proveniente de ato inseguro por conta do colaborador invalida todo o setor a receber o percentual equivalente a este item

-

▷ Produtividade / Eficiência –(definir de acordo com medida local de cada planta)

-

▷ % máximo de retorno de mercadoria no mês – (definido por cada empresa com base no histórico e meta de redução)

▷ Perdas / Não conformidade – (definido por cada empresa com base no histórico e meta de redução)

-

### **VIII- Divulgação**

-

▷ A empresa se compromete a divulgar os resultados da meta corporativa mensalmente;

▷

Os representantes dos colaboradores deverão receber a posição das metas setoriais com frequência máxima trimestral para divulgação nos setores

### **IX- DOS ENCARGOS**

Sobre os valores pagos a título de Participação nos Resultados, nos termos do disposto na Lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000, não incidirão encargos trabalhistas e previdenciários.

Em havendo modificações na legislação vigente, no tocante à incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, e relativamente aos seus descontos, as partes manterão negociação quanto às proporcionalidades previstas neste acordo na Cláusula V.

### **X – DO CUMPRIMENTO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, relativamente a Participação nos Resultados da empresa, firmado entre as partes, encontra-se em total consonância com os dispositivos legais vigentes.

### **XI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente Acordo de Participação nos Resultados refere-se ao ano de ....., vigorando, em consequência, até .....

E, por estarem as partes de acordo com todas as cláusulas e condições do presente Acordo, firmam o mesmo em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para que produzam seus devidos e legais efeitos.

## **XII – DA CONTRIBUIÇÃO PARTICIPATIVA**

*Conforme parágrafo 4º da cláusula 17ª, haverá o desconto da contribuição participativa, nos termos da Convenção Coletiva De Trabalho em vigor.*

*Rio de Janeiro, .....*

\_\_\_\_\_  
**TRAQUIMFAR-CNPJ.....Empresa-CNPJ.....**

\_\_\_\_\_  
**SIMPERJ-CNPJ.....**

\_\_\_\_\_  
**REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

\_\_\_\_\_  
**TESTEMUNHAS**

## **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.