Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

SIND DA IND DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO, CNPJ n. 62.660.352/0001-20, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E, CNPJ n. 62.506.175/0001-22, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDU, CNPJ n. 62.652.318/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE TINTAS E VERNIZES NO EST S P, CNPJ n. 62.649.637/0001-60, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.635.644/0001-03, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.300.421/0001-95, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA SAUDE ANIMAL - SINDAN, CNPJ n. 62.566.096/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE MATERIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES SINPRIFERT, CNPJ n. 62.660.345/0001-29, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL - SINDIVEG, CNPJ n. 62.267.760/0001-17, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE RESINAS SINTETICAS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.300.439/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO DA SILVA SANTOS;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DO RERREFINO DE OLEOS MINERA, CNPJ n. 48.392.054/0001-76, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ROBERTO SQUINELLO;

E

ESJ

SIND.TRAB.IND.QUIM.FARM.PLAST. SIMILARES DE SAO PAULO, CNPJ n. 00.151.610/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HELIO RODRIGUES DE ANDRADE e por seu Tesoureiro, Sr(a). ANTENOR EIJI NAKAMURA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS NAS IND QUIM, CNPJ n. 57.603.771/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE EVANDRO ALVES DA SILVA;

FAA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 51.865.194/0001-29, neste ato

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ROBSON SERGIO DA CRUZ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, PLASTIC, CNPJ n. 53.322.442/0001-10, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). WELLINGTON LUIZ CABRAL e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUIZ EDUARDO SANCHES;

SIND TRAB IND QU FAR PLASEXPL ABR FER LUB OSASCO COTIA, CNPJ n. 73.066.656/0001-80, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NILZA PEREIRA DE ALMEIDA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CLAUDINEIA BUENO DE MEIRA;

SINDICATO DOS QUIMICOS UNIFICADOS REGIONAL CAMPINAS, CNPJ n. 46.095.717/0001-65, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ANDRE HENRIQUE ALVES;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUIMICO DA CUT NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 08.374.677/0001-00, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). JOEL SANTANA DE SOUZA;

SINDICATO DOS QUIMICOS UNIFICADOS - REGIONAL VINHEDO, CNPJ n. 52.353.232/0001-27, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). THIAGO RODRIGUES HENRIQUE;

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 novembro de 2026 a 31 de outubro de 2028 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias de material plásticos, produtos químicos, farmacêuticos, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de álcool, de explosivos, de tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, da destilação e refinação de petróleo, de matérias primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e material de escritório, de refino de óleos minerais, de estamparia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividade de origem química e materiais radioativos** , com abrangência territorial em **Araçariguama/SP, Barueri/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Diadema/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Hortolândia/SP, Ilhabela/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itupeva/SP, Jacareí/SP, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Mairinque/SP, Mauá/SP, Monte Mor/SP, Osasco/SP, Paraibuna/SP, Paulínia/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santa Branca/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São José dos Campos/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Grama/SP, São Sebastião/SP, Sumaré/SP, Tabapuã/SP, Taboão da Serra/SP, Taubaté/SP, Tremembé/SP, Ubatuba/SP, Valinhos/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

ESJ

FSA RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

Em 01.11.2026 o salário normativo será de R$ 2.410,83 (Dois mil, quatrocentos e dez reais e oitenta e três centavos), por mês, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e de R$ 2.472,96 (Dois mil, quatrocentos e setenta e dois reais e noventa e seis centavos.), por mês, para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados, sendo, neste último caso, considerado o número de empregados existentes nas empresas a partir de 01.10.2026.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida na presente Convenção.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

Sobre os salários de 01/11/25, será aplicado, em 01/11/2026, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até **R$11.681,77 (onze mil, seiscentos e oitenta e um reais e setenta e sete centavos),** o percentual único e negociado de 5,01% (cinco virgula zero um por cento), correspondente ao INPC acumulado no período de 01/11/25, inclusive, a 31/10/26, inclusive, acrescidos de forma cumulativa, de 0,5% de aumento real.

b) Para os salários nominais superiores a **R$11.681,77 (onze mil, seiscentos e oitenta e um reais e setenta e sete centavos),** será acrescido o valor fixo de **R$ 585,26 (quinhentos e oitenta e cinco reais e vinte e seis centavos).**

II - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.11.2025, inclusive, e até 31.10.2026, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

ESJ

III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/25), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

FAA

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/25), serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, até a parcela de

RSDL

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

R$11.681,77 (onze mil, seiscentos e oitenta e um reais e setenta e sete centavos), considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

Mês da admissão	Para salários até R$ 11.681,77 (inclusive)	Para salários acima de R$ R$ 11.681,77
nov/25	5,01%	R$ 585,26
dez/25	4,58%	R$ 535,03
jan/26	4,16%	R$ 485,96
fev/26	3,73%	R$ 435,73
mar/26	3,31%	R$ 386,67
abr/26	2,89%	R$ 337,60
mai/26	2,47%	R$ 288,54
jun/26	2,06%	R$ 240,64
jul/26	1,64%	R$ 191,58
ago/26	1,23%	R$ 143,69
set/26	0,82%	R$ 95,79
out/26	0,41%	R$ 47,90

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

ESJ

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

FSS

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

substituição
decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

CLÁUSULA OITAVA - DATA DE PAGAMENTO

A. O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

B. Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13o. (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

C. Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

D. Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado ao empregado aprendiz o pagamento da faixa II do Piso Salarial Estadual/SP, dividido por 210 (duzentas e dez) horas durante o período transitório de vigência da jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas, e por 200 (duzentas) horas a partir da implementação da jornada semanal de 40 (quarenta) horas, nos termos da Emenda Constitucional nº 141/2026, proporcionalmente à jornada de trabalho correspondente às horas previstas no contrato de aprendizagem firmado com a empresa.

B) Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garanta a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas.

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados.

D) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

ESJ

E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de curso profissionalizante, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

F) Caso não haja observância dos critérios legais de validade do contrato de aprendizagem, nos termos do artigo 428, parágrafo primeiro da CLT, alterado pela Lei 11.788/2008, o contrato por prazo determinado transformar-se-á, automaticamente, para contrato por prazo indeterminado.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamentos aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, até o dia do respectivo pagamento, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência e o histórico por 05 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa as empresas de manterem em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos.

As empresas efetuarão a entrega dos demonstrativos de pagamento ou os disponibilizarão através de sistema eletrônico, aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas às horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

ESJ

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas nos dias normais de trabalho serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

FA

B) Todas as horas extras prestadas durante qualquer dos descansos semanais remunerados, dias já compensados ou feriados serão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

2) horas trabalhadas; e

3) 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5.811/72.

Fica mantido o adicional previsto nesta cláusula para o funcionário indicado pela empresa para participar de curso profissionalizante ou de aperfeiçoamento técnico que seja ministrado no período diurno, limitado a 30 (trinta) dias por ano.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

Considerando o crescimento do índice de qualidade do setor, comparados os mesmos períodos 2025 e 2026, fica estipulado relativamente ao ano de 2026 quanto a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7o, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto que:

Esta participação (PLR):

a) Não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até **16/12/2026**, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas;

b) O pagamento da PLR corresponderá ao valor de **R$ 1.401,82 (Um mil quatrocentos e um real e oitenta e dois centavos.)**, para empresas **com até 49 (quarenta e nove) empregados e R$ 1.557,58 (Um mil, quinhentos e cinquenta e sete reais e cinquenta e oito centavos.)**, para empresas **com 50 (cinquenta) ou mais empregados;**

c) A título de contribuição negocial da PLR desconto de 5% (cinco por cento), sendo que do valor total recolhido, 70% (setenta por cento) é para o sindicato profissional e 30% (trinta por cento) para a Federação profissional (que destinará 50% do valor

ESJ

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

recebido para a Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNRQ-CUT) e Central Sindical)

d) O repasse do desconto a título de contribuição negocial será realizado em até 05 dias após o pagamento da PLR, se a mesma for efetuada em parcela única ou alternativamente, se parcelada, em até 05 dias após o pagamento da segunda parcela, através de depósito bancário ou boleto compartilhado.

e) A **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** poderá ser paga em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira **até 30/04/2027** e a segunda **até 31/08/2027** ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, **até 30/06/2027;**

f) Deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2026 a 31/12/2026;

g) Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias. Com relação aos afastados por acidente do trabalho, no período de apuração da PLR, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento. Com relação aos afastamentos por suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário, em decorrência da Medida Provisória 1.045/2021, no período de apuração da PLR, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento;

h) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2026 a 31/12/2026, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

i) Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato e a Federação, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do sindicato e Federação ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato e Federação acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

As Empresas concederão para todos os seus empregados, com contrato de trabalho ativo, que recebem o salário nominal de até R$ 11.681,77 por mês, o benefício vale-alimentação ou cesta básica, delimitado ao valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

ESJ

Parágrafo primeiro: Os valores já pagos pelas Empresas, como benefício vale-alimentação ou cesta básica, previstos em seus próprios regulamentos e diretrizes internas, deverão ser corrigidos e complementados até o valor fixado no "caput" desta cláusula.

FSH

Parágrafo segundo: De comum acordo com o empregado, as Empresas poderão substituir o valor da cesta básica ou vale-alimentação pelo benefício equivalente ao do vale-refeição, sem prejuízo aos valores eventualmente já pagos a esse título.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

A substituição da cesta básica ou do vale-alimentação pelo vale-refeição somente poderá ocorrer se houver concordância expressa do empregado, e desde que não haja qualquer redução de valor ou prejuízo na utilização do benefício.

Em caso de substituição, o valor deverá garantir as mesmas condições de alimentação e poder de compra anteriormente assegurados ao trabalhador, não podendo nunca ser inferior a R$ 250,00.
A manifestação de concordância deverá ser feita por escrito, ficando uma via sob a posse do empregado.

Parágrafo terceiro: O benefício, ora ajustado, será concedido mensalmente, sempre até o quinto dia do mês subsequente ao vencido e deverá ser feito através de Cartão ou de fornecimento de Cesta Básica.

Parágrafo quarto: Com relação à natureza jurídica da parcela do benefício vale-alimentação ou cesta básica concedida pelas Empresas, por não ser fornecida em decorrência direta do contrato de trabalho, mas sim instituída mediante negociação coletiva entre as partes, não estabelece qualquer forma retributiva, não tem caráter salarial, tampouco configura-se como salário-utilidade ou "in natura", sendo assim, não integra o salário do empregado para nenhum efeito legal, possuindo natureza indenizatória.

Parágrafo quinto: Ficam ressalvadas condições mais favoráveis, eventualmente praticadas pelas empresas, garantindo-se o valor líquido de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)., conforme definido no "caput" desta cláusula.

Parágrafo sexto: O benefício previsto nesta cláusula não será devido aos empregados contratados como aprendizes, cujas condições contratuais são regidas por legislação específica, nem àqueles com contrato de trabalho suspenso. Por outro lado, será mantido aos empregados com contrato de trabalho interrompido, tais como: em gozo de férias, em licença-maternidade. No caso dos afastados por acidente de trabalho ou por auxílio-doença durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento. Quando o benefício for concedido por meio de cesta básica física, sua proporcionalidade será calculada com base no mesmo critério utilizado para o pagamento do 13º salário, considerando-se como mês completo o período de trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Em se tratando de rescisão contratual, o recebimento da cesta básica ocorrerá na data da rescisão e referente ao correspondente mês.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem, aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

Na hipótese do empregado ser convocado para trabalhar nos DSR´s, domingos, feriados, dias pontes e horas extras laboradas por motivo de força maior, o valor correspondente ao vale transporte necessário ao atendimento ao respectivo deslocamento nas mencionadas situações, será ressarcido pelo empregador, nos exatos termos do art. 5º, parágrafo único do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a Lei nº 7.418/85.

As Empresas que fornecem aos seus Empregados o benefício do vale transporte, estritamente para o custeio do deslocamento da residência do empregado ao trabalho e

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

vice-versa, segundo os limites determinados por Lei, ao seu critério, por força do Artigo 7º , XXVI, da Constituição Federal, poderão efetuar o pagamento do valor do vale transporte, por meio da folha de pagamento ou em dinheiro até o dia do pagamento mensal do salário, limitado ao valor corresponde ao custo total que seria dispendido com transporte público, por sua vez, não tendo natureza salarial, consoante decisão do STF, consoante decisão do STF – RE nº478.41

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRAB., DOENÇA PROF. E DO 13º

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16o (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330o (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

C) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

D) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

ESJ

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

FAA

H) O empregado afastado por auxílio-doença previdenciário terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B) As empresas que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

C) Deverão ser observados os parâmetros da cláusula denominada *Fundo Destinado a Inclusão Social* desta Convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, no prazo de até 03 dias úteis, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Esta cláusula não se aplica às empresas que oferecem condições mais favoráveis.

Deverão ser observados os parâmetros da cláusula denominada *Fundo Destinado a Inclusão Social* desta Convenção.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas:

a) as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

b) o valor do reembolso mensal corresponderá ao valor total das despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

c) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

d) o reembolso beneficiará aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa. Nos casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho fica mantido o direito ao recebimento do reembolso;

e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;

f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

g) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

h) a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHOS COM DEFICIÊNCIAS

A) As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho(s) **com deficiência (s),** assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

A.1) Para fins de enquadramento no benefício previsto na letra "A", será igualmente contemplado o empregado cujo filho seja diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista – TEA, classificado como nível 3 de suporte, caracterizado pela necessidade de apoio muito substancial, mediante comprovação por laudo emitido por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

ESJ

Os casos de TEA classificados como níveis 1 ou 2 de suporte não se enquadram no benefício previsto na letra "A".

B) No caso do filho com deficiência não estar abrangido na letra "A" supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até 50% do salário normativo vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado à entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto no item "B" da cláusula denominada *Auxílio Creche* desta convenção, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

FAA

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

C) Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, nº do CPF e RG.

D) Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam condições mais favoráveis.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

D) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

E) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência será de 90(noventa) dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/74), será dispensado do contrato de experiência.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

ESJ

a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa;

a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

FAA

a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.

b) As verbas rescisórias trabalhistas deverão ser quitadas neste mesmo prazo supramencionado, salvo impossibilidade devidamente justificada.

c) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregado, *se a quitação não ocorrer antes deste fato.*

d) *O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por não comparecimento do empregado.*

e) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - "SIMPLES", com cópia para o sindicato.

f) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico *previdenciário e a cópia do ASO, por ocasião da quitação do termo do contrato de trabalho.*

g) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei, *observado o artigo 500 da CLT.*

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO

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

Aviso Prévio

ESJ **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

FA B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

D) O aviso prévio de que trata a lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o 2º parágrafo do art. 487 da CLT, limitado aviso a 30 dias.

E) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos à critério do empregado.

F) Para fins de aplicação do trintídio da lei nº 7.238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.

G) Aos empregados dispensados sem justa causa, que na data da dispensa, contarem com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 01 (um) salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

1) Quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12.506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional, a até 90 dias.

2) Na hipótese do aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12.506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial.

H) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sendo que no caso de Pedido de Demissão, poderá descontar os dias não trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

I) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

J) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação até 3 (três) dias antes da mesma.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

ESJ **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

Os empregados que forem dispensados no período inferior a 2 (dois) meses da mudança do município, será garantida uma indenização de 1 (um) salário normativo.

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

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

ESJ

Assédio Sexual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇAO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

FA

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E DOMÉSTICO

Como forma de promover um ambiente de trabalho sadio, seguro, igualitário e livre de discriminação, as empresas reconhecem a importância da proteção às empregadas em situação de violência doméstica e familiar, nos termos da legislação vigente, especialmente da Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha, e comprometem-se a adotar

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, ao racismo, à violência contra a mulher, à violência doméstica, ao feminicídio e às demais formas de discriminação e violência.

Parágrafo 1º – As empresas estabelecerão procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, quando for o caso, aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos ou indiretos por atos praticados no ambiente de trabalho, assegurados o sigilo, a confidencialidade das informações e mecanismos de proteção da identidade da pessoa denunciante, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

Parágrafo 2º – As empresas incluirão os temas relacionados à prevenção e ao combate ao assédio sexual, ao assédio moral e às demais formas de violência, bem como à promoção da igualdade e da diversidade, nas atividades e práticas das CIPAs, nos treinamentos de integração e nas ações periódicas de capacitação, orientação e conscientização de seus empregados.

Parágrafo 3º – A empregada que comprovar, mediante documento oficial expedido por autoridade competente, como boletim de ocorrência, medida protetiva ou decisão judicial, encontrar-se em situação de violência doméstica e familiar poderá solicitar à empresa as medidas de acolhimento e proteção cabíveis no âmbito da relação de trabalho, assegurado o tratamento sigiloso das informações e dos documentos apresentados.

Parágrafo 4º – A empregada em situação de violência doméstica e familiar terá assegurados:

a) o afastamento do trabalho pelo período determinado em atestado médico, observadas as disposições trabalhistas e previdenciárias aplicáveis;

b) a manutenção do vínculo empregatício, quando o afastamento do local de trabalho for determinado judicialmente, pelo prazo e nas condições previstos na Lei nº 11.340/2006 e na legislação aplicável;

c) mediante sua solicitação ou consentimento, informações e orientação para acesso aos serviços públicos especializados de atendimento, proteção, saúde, assistência social e assistência jurídica.

Parágrafo 5º – As medidas adotadas pelas empresas serão restritas ao âmbito da relação de trabalho e às providências que estejam ao seu alcance, não implicando assunção de atribuições próprias dos órgãos públicos de segurança, saúde, assistência social ou do Poder Judiciário.

ESJ **Parágrafo 6º** – As empresas não responderão por atos praticados por terceiros fora do ambiente de trabalho e sem relação com a atividade laboral, ressalvadas as responsabilidades que lhes sejam legalmente atribuídas em razão de ação ou omissão própria.

Parágrafo 7º – As empresas promoverão campanhas educativas internas sobre prevenção da violência de gênero, violência doméstica, feminicídio, assédio moral e sexual, racismo e outras formas de discriminação, bem como sobre promoção da igualdade, da diversidade e do respeito no ambiente de trabalho.

Parágrafo 8º – As partes poderão manter ou implantar a Comissão pela Igualdade de Oportunidades e contra a Discriminação, integrada por representantes do Sindicato e da empresa, que atuará, em articulação com a CIPA, na proposição de ações destinadas à prevenção do assédio, da violência e da discriminação por motivo de raça, cor, sexo,

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

gênero ou qualquer outra condição que possa resultar em violação da dignidade da pessoa.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo,
nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na mesma função não seja superior a dois anos.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTES E LACTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes ambiente e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico **fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.**

ESJ **As empresas proporcionarão às suas empregadas lactantes, ambiente e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, até que a criança complete 6 meses de idade. A critério médico, quando a saúde da criança exigir, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.**

FH Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento da sua gravidez, informe de imediato a empresa.

Recomenda-se ainda que as empresas avaliem a possibilidade de adesão ao programa previsto na Lei n° 11.770/2008

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Os empregados que comprovadamente estiverem ao prazo máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria de qualquer tipo, consoante aos termos da Lei da Previdência Social prevista na Emenda Constitucional nº 103, de 12.11.19, que estabeleceu as novas regras das aposentadorias e que contarem no mínimo com 8 (oito) anos contínuos de tempo de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou uma indenização substitutiva equivalente de até 12 (doze) meses de 1 salário, equivalente a sua remuneração total mensal, devendo esta indenização ser quitada em parcela única juntamente com as verbas rescisórias ou, conforme a real situação do empregado em vias de aposentar-se, que poderá corresponder de forma proporcional à razão do número de meses ou de dias faltantes para habilitar-se ao benefício da aposentadoria, multiplicado pelo valor da remuneração total mensal /dia da data da rescisão contratual. Nesse caso as empresas reembolsarão, também, as contribuições previdenciárias que comprovadamente forem recolhidas pelo respectivo empregado ao INSS, que deve ter como base de cálculo o último salário base percebido pelo empregado na empresa à época da sua rescisão contratual, pelo prazo máximo correspondente de até àqueles 12 (doze) meses, ou até o momento que o ex-empregado venha a ser contratado por outro empregador ou que se estabeleça por conta própria.

ESJ

Ficam ressalvados os casos de aposentadoria especial cujas condições acima deverão ser objeto de negociação entre empregado e empregador.

FAA

B) Os empregados que forem dispensados, sem justa causa, e que possuem mais de 5 (cinco) anos contínuos de tempo de trabalho na mesma empresa e que concomitante e comprovadamente, faltar o tempo máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, segundo os termos da Lei da Previdência Social prevista na Emenda Constitucional nº 103, de 12.11.19,que estabeleceu as novas regras das aposentadorias, as empresas reembolsarão, apenas, as contribuições previdenciárias que comprovadamente forem recolhidas pelo respectivo empregado ao INSS, que deve ter como base de cálculo o último salário base percebido pelo empregado na empresa à época da sua rescisão contratual, pelo prazo máximo correspondente de até àqueles 24 (vinte e quatro) meses, ou até o momento que o ex empregado venha a ser contratado por outro empregador ou que se estabeleça por conta própria.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

C) Os empregados que possuem 10 (dez) ou mais anos contínuos de tempo de trabalho na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, a partir do momento da notificação da sua aposentadoria concedida pela Previdência Social pelo regime RGPS, será pago pelas empresas um abono equivalente ao seu último salário base, que foi percebido pelo empregado à época da sua rescisão contratual.

D) Para a concessão dos benefícios contidos nas letras "A" e "B" dependerá da prévia comprovação às empresas pelo empregado. No caso da alínea "A" no prazo mínimo de 12 (doze) meses e na hipótese da alínea "B" no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses, demonstrando que preencheu os requisitos indispensáveis exigidos pela Previdência Social, mediante apresentação às Empresas da documentação legal exigida pela legislação vigente.

E) Na hipótese de o empregado, até a data do desligamento, considerada a projeção do aviso-prévio de 30 (trinta) dias, comprovar à empresa a existência de processo administrativo e/ou ação judicial em face da Previdência Social, visando ao reconhecimento de tempo de trabalho ou de contribuição, ficará assegurado o direito previsto nesta cláusula caso sobrevenha decisão administrativa ou judicial reconhecendo que, na referida data, o empregado preenchia um dos requisitos previstos nas letras "A" ou "B".

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO

Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do (a) empregado (a), serão extensivos ao (a) parceiro (a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, devendo a mesma ser comprovada mediante apresentação da escritura pública de declaração de união estável, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores.

ESJ A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

FSH As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado. (IN 15)

Com a instituição da Carteira de Trabalho Digital, por sua vez, as anotações na CTPS serão feitas eletronicamente via e-Social e não em formato físico, assim, o empregador não precisa da CTPS física para realizar qualquer anotação, que poderá ser acompanhada pelo empregado por meio da Internet (acessar o Portal de Serviços do Governo).

Ainda assim, no caso de o empregado necessitar de alguma informação específica de seu contrato de trabalho, por sua vez, a Empresa se compromete a disponibilizar, uma vez por ano, um extrato da CTPS Digital, mediante pedido expresso do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

C) Será garantido ao titular e/aos dependentes previdenciários do empregado a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s) e/ou durante o tratamento médico do titular, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa. A garantia será extensiva única e tão somente ao dependente internado ou em tratamento médico e/ou ao titular em tratamento médico, mediante comprovação através de relatório médico e pelo período necessário apontado no mencionado relatório, limitado a 90 (noventa) dias.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale transporte diário.

E) Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Recomenda-se às empresas que não possuam convênio médico, ou que os mesmos não contemplem cobertura para acidente do trabalho, que custeiem os exames médicos complementares, que tenham objetivo de diagnóstico e que possuam nexo causal com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão entregar o formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, observando-se os seguintes prazos:

1) 10 (dez) dias, a partir da comunicação do desligamento do empregado, no ato da homologação do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho).

2) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados.

3) 45 (quarenta e cinco) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos.

4) 60 (sessenta) dias para os casos de empregados desligados há mais de 05 (cinco) anos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MATERIAL ESCOLAR

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar através de convênios no comércio local, com lojas especializadas.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 06 (seis) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

Assegurando-se o parcelamento, o pagamento poderá ocorrer diretamente ao fornecedor ou através de cartão de crédito, a critério do empregado.

Os débitos em folha de pagamento não poderão ultrapassar 30% (trinta por cento) do salário líquido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA

Deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, a última ata da reunião da CIPA, bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais, em média, durante o período transitório previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026, passando a 40

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

(quarenta) horas semanais após o término desse período, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

Para a apuração do salário-hora, ficam estabelecidos os seguintes divisores, conforme a jornada semanal praticada:

• Para jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas em média, 210 (duzentos e dez) horas mensais;

• Para jornada semanal de 40 (quarenta) horas em média, 200 (duzentas) horas mensais;

• Para jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas em média, 180 (cento e oitenta) horas mensais.

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE 42 HORAS DURANTE O PERÍODO TRANSITÓRI

Com fundamento nos artigos 6º, inciso I, e 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026, as partes convenentes ajustam que, durante o período transitório previsto na EC 141/2026 (§§ 8º e 9º), as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão distribuir a jornada normal de até 42 (quarenta e duas) horas semanais em 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, seguidos de 2 (dois) dias consecutivos de repouso semanal remunerado, devendo todos os períodos de repouso compreender o domingo, admitida a ampliação da jornada diária além de 8 (oito) horas, observados os limites constitucionais e legais aplicáveis.

Parágrafo Primeiro – A jornada semanal poderá ser distribuída de maneira uniforme ou diferenciada entre os dias de trabalho, admitida a ampliação da duração diária em determinados dias, com a correspondente redução em outros, de modo a perfazer a jornada semanal estabelecida. As horas compreendidas nessa distribuição não caracterizarão trabalho extraordinário, tampouco poderão gerar saldo devedor ao empregado ou credor ao empregador em eventual regime de banco de horas, desde que observados os limites e as condições previstos nesta cláusula.

Parágrafo Segundo – As empresas que adotarem a jornada prevista nesta cláusula comunicarão expressamente sua implementação ao respectivo sindicato profissional, até 1º de dezembro de 2026, para fins de ciência e acompanhamento, podendo a entidade sindical solicitar informações complementares relacionadas à jornada praticada, que deverão ser prestadas pela empresa no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, contados do recebimento da solicitação. As empresas que, por liberalidade, optarem pela adoção antecipada da jornada semanal de 40 (quarenta) horas poderão, a título de colaboração e visando ao acompanhamento da implementação da Emenda Constitucional nº 141/2026, dar ciência dessa decisão ao respectivo sindicato profissional.

ESJ

Parágrafo Terceiro – A distribuição da jornada deverá observar os intervalos intrajornada e interjornada, os repousos semanais remunerados e as demais disposições legais e convencionais aplicáveis, preservada a remuneração dos empregados, nos termos da Emenda Constitucional nº 141/2026. A eventual redução do intervalo intrajornada em relação à duração legalmente prevista dependerá da celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico entre a empresa interessada e o respectivo sindicato profissional, observados os limites mínimos estabelecidos na legislação.

FM

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Parágrafo Quarto – Os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre as empresas e os respectivos sindicatos profissionais que disponham sobre jornada de trabalho prevalecerão sobre as disposições desta cláusula, observados os respectivos âmbitos de aplicação e períodos de vigência, desde que suas disposições sejam compatíveis com a Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo Quinto – A adoção ou modificação de regimes de jornada distintos daquele previsto no caput desta cláusula, inclusive escalas especiais e turnos ininterruptos de revezamento, dependerá da celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico entre a empresa interessada e o respectivo sindicato profissional.

Parágrafo Sexto – A presente cláusula terá vigência específica de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027, cessando seus efeitos ao término desse período.

Parágrafo Sétimo – A presente cláusula não se aplica aos empregados submetidos a jornadas contratuais ou normativas iguais ou inferiores a 40 (quarenta) horas semanais, nem autoriza a ampliação de jornadas reduzidas asseguradas por condições individuais ou coletivas mais favoráveis.

Parágrafo Oitavo – A autorização prevista nesta cláusula restringe-se à distribuição da jornada semanal de até 42 (quarenta e duas) horas, durante o período transitório estabelecido pela Emenda Constitucional nº 141/2026, exclusivamente no regime de trabalho e repouso definido no caput, não se estendendo a outras modalidades de organização da jornada ou escalas de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre descansos semanais remunerados (DSRs) e feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato ou federação dos trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas, abrangidas pelo presente instrumento, que desejarem adotar Programa de Compensação de Jornada, com fulcro no parágrafo segundo do artigo 59 e no Inciso II do artigo 611-A, ambos da CLT, não abrangendo a hipótese prevista nos parágrafos 5º e 6º, do artigo 59 da CLT, deverão observar as regras mínimas a seguir:

ESJ

A empresa deverá comunicar seu desejo ao sindicato representativo da categoria em sua base de atuação, que por sua vez analisará a necessidade de negociação de pontos específicos e, ao final, realizará a assembleia para deliberação dos empregados envolvidos.

FSA

O comunicado, retromencionado, deverá conter no mínimo o período de vigência do programa e os setores abrangidos.

Não estão abrangidos pela presente cláusula os empregados que trabalham em regime de turnos, sejam eles ininterruptos de revezamento ou fixos, para os quais, se houver interesse da empresa, deverá ser negociado Acordo Coletivo específico, diretamente com o sindicato representativo da categoria em sua base de atuação.

Para que a empresa possa adotar o Programa de Compensação de Jornada, objeto da presente cláusula, é condição essencial que esteja adimplente com todas as obrigações

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

da presente Convenção, quer seja em relação aos seus empregados quer seja em relação às entidades das categorias profissional e econômica, sob pena de nulidade do mesmo.

As horas-crédito, até o limite de 2 (duas) horas diárias, serão registradas e acumuladas em controle de ponto para o fim de compensação posterior, mediante a equivalente folga remunerada, portanto, sem os adicionais de horas extras previstos na legislação ou na presente convenção coletiva de trabalho, na relação de uma hora trabalhada para uma hora de descanso.

O saldo de horas, a crédito ou a débito, será administrado pela EMPRESA através de um controle individual, sendo comunicado trimestralmente *ao EMPREGADO,* contra recibo.

Sempre que o saldo de horas-crédito acumular 70 (setenta) horas, as demais horas trabalhadas serão remuneradas, com os respectivos adicionais de horas extras, previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, até que a correspondente folga permita novo acúmulo sempre limitado a 70 (setenta) horas.

As horas trabalhadas em domingos e feriados, não poderão ser objeto de compensação devendo ser remuneradas com os acréscimos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Sempre que houver necessidade de flexibilização (débito ou crédito) da jornada o EMPREGADO será comunicado com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. O Empregado, também no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, poderá solicitar à sua chefia imediata folga a ser debitada no Programa de Compensação de Jornada.

O gozo das folgas remuneradas decorrentes das horas-crédito acumuladas deverá ocorrer no prazo de até 12 (doze) meses, a contar da data da aprovação da assembleia convocada na forma dessa cláusula.

Caso o EMPREGADO necessite folgar e não tenha saldo em horas para tanto, poderá fazê-lo, mediante autorização da EMPRESA, debitando-se o Programa de Compensação de Jornada.

As horas-crédito acumuladas e não gozadas no período de até 12 (doze) meses, a contar da data da aprovação da assembleia, serão pagas em folha de pagamento, no mês subsequente, com os respectivos adicionais de horas extras e reflexos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.

ESJ As faltas e os atrasos injustificados serão considerados como ocorrências administrativas e disciplinares e como tal serão tratadas, não sendo, portanto, computados automaticamente no Programa de Compensação de Jornada.

A empresa poderá, a seu critério, por solicitação do empregado, debitar no Programa de Compensação de Jornada, as horas relativas à faltas e atrasos injustificados e não previstas em lei ou na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

FAA

Na hipótese de rescisão contratual:

Por iniciativa da empresa – Se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Se o saldo for devedor será absorvido pela empresa.

Por iniciativa do empregado – Se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Se o saldo for devedor será descontado do empregado, até o limite de 50 (cinquenta) horas.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Por justa causa: Se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Se o saldo for devedor será descontado do empregado.

De acordo com o disposto no artigo 620 da CLT, as condições previstas em Acordo Coletivo de Trabalho, prevalecem sobre as estipuladas na presente cláusula.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade de o Empregado deixar, ao seu critério, o recinto da Empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a Empresa, igualmente ao seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que as Empresas que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 (trinta) minutos poderão fazê-lo com os Empregados, mediante acordo com a respectiva Entidade Profissional, de acordo com artigo 611–A, Inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ único: No caso de o Empregado precisar de roupas especiais (esterilização) no exercício de suas funções, fica garantido o cumprimento do intervalo legal para refeição, quando necessitar de trocar a vestimenta para se ausentar do local de trabalho.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O desconto dos descansos semanais remunerados, em caso de faltas injustificadas ao trabalho, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 (um quinto) do valor de um descanso semanal remunerados, por falta, considerando a jornada semanal de cinco dias de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR`S)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência sumulada e/ou das disposições contidas na presente convenção, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

ESJ

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, ensino superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta convenção ou matrícula, a fim de que o estudante possa cumprir suas atividades profissionais em horários compatíveis com os horários dos cursos escolares ou profissionalizantes;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, ENEM, para

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

alunos cursando o 3º ano do ensino médio ou a qualquer tempo após a conclusão, limitado neste último caso, a uma única vez e Provão – ensino superior, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

a) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a), irmãos (as), ascendente, entendendo os pais e avós, descendente, entendendo filhos (as) e netos (as);

b) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;

c) até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

d) até 01 (um) dia, por internação, e 01 (um) dia, por alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a), esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o horário de trabalho;

e) por 05 (cinco) dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

f) até 32 (trinta e duas) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesseis) anos ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho (a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) com deficiência;

g) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;

h) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

i) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS

ESJ

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

FM

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou fracionadas, não poderá coincidir com o DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados, dias já compensados ou

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

sábados, quando estes não forem considerados dias úteis, nem com os dois dias que antecedam quaisquer desses dias;

B) Quando os dias ou horas compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias ou horas já compensados ou remunerados com o respectivo adicional.

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

c.1) O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do respectivo abono pecuniário deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do período de gozo, sob pena de multa equivalente a 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do primeiro dia subsequente ao vencimento da obrigação até o efetivo pagamento, revertida em favor do empregado prejudicado.

A multa prevista neste item não será cumulativa com a multa geral estabelecida nesta Convenção para o mesmo fato gerador.

D) *O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa antes de decorrido, a contar de seu retorno ao trabalho, período equivalente ao número de dias efetivamente usufruídos fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal, observado o limite total e cumulativo de 15 (quinze) dias em relação às férias correspondentes ao mesmo período aquisitivo.*

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13o salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicado os Sindicatos dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

F1) Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 (um) ou 02 (dois) dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias. *As empresas que adotarem férias coletivas concederão também o mesmo benefício aos funcionários que no mesmo período gozarem férias individuais.*

H) Será garantido ao empregado com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

ESJ

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 (um) ou 02 (dois) dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

FA

H) Será garantido ao empregado com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13o. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 (doze) meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT, acrescido do seguinte:

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 60 (sessenta) dias.

Quando da adoção na faixa etária de 25 (vinte e cinco) a 48 (quarenta e oito) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 (trinta) dias.

Quando da adoção na faixa etária de 49 (quarenta e nove) a 96 (noventa e seis) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 15 (quinze) dias.

Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

os direitos previstos nesta cláusula se aplicam também aos casais homoafetivos, em consonância com o previsto na cláusula 19ª desta convenção coletiva.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

ESJ

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

Equipamentos de Segurança

FAA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis, bem como deverá ser oferecido ao trabalhador um período de treinamento.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.3 e 6.4da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTE-3.214/78.

Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado (a), a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora no 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

ESJ

A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho, cabendo a empresa realizar anualmente uma apresentação aos membros da CIPA;

FSA

C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção.

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPA

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 (sessenta) dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão dos 20o ao 6o dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

O processo eleitoral da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, para escolha dos representantes dos empregados poderá ser realizado por votação eletrônica (meio virtual) pelo Empregador, respeitados os requisitos previstos na NR5 e com autenticação segura, com fundamento no dispositivo 5.40 da Norma Regulamentadora (NR) nº 5 e deverá estar previsto no Edital de Convocação. Por sua vez, assegurando-se o sigilo dos votos na votação virtual, assim, o voto eletrônico de cada empregado será válido e produzirá os efeitos legais, bem como cumprirá os requisitos da Lei nº 13.709/18 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

Em caso de realização de eleição por meio virtual, o sindicato deverá ser previamente informado sobre a plataforma que será utilizada, podendo as entidades sindicais se oporem à plataforma indicada, mediante apresentação de justificativas fundamentadas.

Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 (cinco) dias após a convocação.

Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

No prazo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito, e sempre que houver alteração dos membros da CIPA (titular ou suplente), a mesma será comunicada, por escrito, ao sindicato dos trabalhadores.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita ou o empregado designado para o cumprimento das atribuições da CIPA, deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7o, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados estes ao número previsto

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que, na programação da SIPAT, sejam incluídos aspectos relativos à nanotecnologia, ergonomia, prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, e quando solicitado, receberá cópia dos mesmos, observados os preceitos da ética médica.

Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 (cinco) dias, após o último dia trabalhado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e das declarações médicas ou odontológicas emitidos em conformidade com a Portaria MPAS nº 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, e com as demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

§ 1º – As declarações médicas ou odontológicas somente serão aceitas para fins de justificativa e abono da ausência quando contiverem todos os requisitos exigidos e forem da mesma natureza do respectivo atestado, não se prestando a essa finalidade as declarações de acompanhamento, ressalvadas as hipóteses expressamente previstas em lei ou neste instrumento coletivo.

§ 2º – As empresas, possuam ou não serviços próprios de assistência médica ou odontológica, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou de órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, quando expedidos em situações de emergência.

§ 3º – As empresas que não possuam serviços próprios de assistência médica ou odontológica reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou de órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente da ocorrência de situação de emergência.

ESJ

§ 4º – Os atestados médicos emitidos em consultas realizadas por telemedicina serão reconhecidos nas mesmas hipóteses e condições previstas nesta cláusula para os atestados decorrentes de atendimento presencial, desde que observadas a Lei nº 14.510/2022, as Resoluções CFM nº 2.314/2022 e nº 2.381/2024 e as demais disposições legais e regulamentares aplicáveis, inclusive aquelas que venham a alterá-las ou substituí-las. A emissão por telemedicina não ampliará nem restringirá os critérios estabelecidos nesta cláusula, aplicando-se também a esses atestados o disposto no § 3º.

FAA

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

§ 5º – O atestado médico eletrônico deverá conter, no mínimo, a identificação do empregado ou paciente, o nome e o número de inscrição do médico no Conselho Regional de Medicina – CRM, com indicação da respectiva Unidade da Federação, a data de emissão, o período de afastamento indicado, os dados de contato profissional, a informação de que o documento foi emitido por telemedicina e a assinatura eletrônica qualificada do médico, no padrão ICP-Brasil ou em outro padrão legalmente aceito, de forma que possibilite a verificação de sua autenticidade.

§ 6º – A empresa poderá verificar a regularidade do registro profissional e a autenticidade da assinatura eletrônica e do documento apresentado, vedada a exigência da indicação do diagnóstico ou do respectivo código da Classificação Internacional de Doenças – CID, salvo quando houver autorização expressa do empregado ou nas demais hipóteses permitidas pela legislação

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Não obstante a obrigação legal (Lei 7.853, de 24/10/89 e Decreto nº 5.296, de 02/12/04) das empresas contratarem empregados com deficiência, em razão dos Direitos Especiais de que são sujeitos estes empregados e das especificidades desta contratação, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o melhor acesso ao trabalho.

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de pessoas com deficiência.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário e adequado a prestação de primeiros socorros.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MEIO AMBIENTE

Recomenda-se que a empresa considere a inclusão na programação da SIPAT de uma informação adequada sobre ações ou programas relacionados à proteção do meio ambiente, do qual tome parte ou considere necessário para conscientizar os empregados; e, a empresa poderá, quando aplicável, adicionar às informações necessárias para a prevenção de acidentes e doenças, aspectos relacionados à proteção do meio ambiente.

ESJ

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

FSA

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, a um membro da CIPA e

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este último investigar eventuais condições inseguras, sem prejuízo das atribuições da CIPA, previstas na NR 5.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

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

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

Quando solicitado pela entidade sindical, em casos específicos, as empresas enviarão, podendo ser por meio eletrônico, cópia da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), por ela emitida.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 do MTE 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à CIPA.

Relações Sindicais
Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO INTERNA NAS EMPRESAS

ESJ

Considerando o "caput" do artigo 8º da Constituição Federal, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos da categoria profissional, duas vezes por ano, até 2 (dois) dias, locais e meios para esse fim.

FK

Parágrafo primeiro: O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizado e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM R

Fica garantido aos dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT.

§ 1º - O limite será de 25 (vinte e cinco) ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 50 (cinquenta) ausências, sendo limitada à 25 (vinte e cinco) ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 75 (setenta e cinco) ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 25 (vinte e cinco) ausências para cada dirigente.

§ 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 25 (vinte e cinco) ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT e não serão considerados para efeito de desconto no período de férias nas proporções do artigo 130 da CLT, desde que comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical.

§ 3º - Havendo mais de três dirigentes sindicais na empresa o limite será de 75 (setenta e cinco) ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

§ 4º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 (dez) dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação.

Considera-se "ano", o período compreendido entre 01.11.2026 a 31.10.2027 e 01.11.2027 a 31.10.2028.

ESJ

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FUNDO DESTINADO A INCLUSÃO SOCIAL ANO 2026/2027 E 2027/2028

Ano 2026/2027

FSA

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, auxílio financeiro no caso de morte e/ou invalidez permanente e auxilio funeral, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, na conformidade com o estabelecido no artigo 513, "e" da CLT , na AUTORIZAÇÃO obtida na Assembleia Geral Extraordinária que aprovou a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e amparado no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, como estabelecido pelo artigo 611-A, da CLT, as empresas abrangidas pela presente a Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao fundo destinado à

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, da Federação dos Trabalhadores e dos Sindicatos da categoria econômica, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

3,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R$ 683,85 (seiscentos e oitenta e três reais e oitenta e cinco centavos),** por trabalhador **beneficiado**, **em favor do sindicato representativo,** recolhidos até **25/11/2026.**

3,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R$ 683,85 (seiscentos e oitenta e três reais e oitenta e cinco centavos),** por trabalhador **beneficiado**, **em favor do sindicato representativo,** recolhidos até **22/12/2026.**

2,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R$ 455,190 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e noventa centavos)**, por trabalhador **beneficiado, sendo 1,0% em favor do sindicato representativo dos trabalhadores (teto de R$ 227,95) e 1,0% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo (teto de R$ 227,95),** recolhidos até **26/02/2027, em boleto único.**

b) recolhimento para os **sindicatos da categoria econômica** por meio de boletos bancários por eles emitidos ou na falta destes através de depósito bancário, com a identificação do contribuinte, conforme abaixo:

2,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R$ 455,90 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e noventa centavos),** por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **31/03/2027**.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINPROQUIM)

CNPJ: 62.652.318/0001-04

Banco 104 – Caixa Econômica Federal

Agência: 0242-2

Conta corrente: 03000257-8

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO, PARANÁ, SANTA CATARINA E PERNAMBUCO (SINAESP)

CNPJ: 62.300.421/0001-95

Caixa Econômica

Agência: 0242

Conta Corrente: 267-5

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE TINTAS E VERNIZES DO ESTADO DE SÃO PAULO (SITIVESP)

CNPJ: 62.649.637/0001-60

Banco do Brasil (001)

Agência: 1812-0 (Agência Trianon)

Conta Corrente: 103273-9

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA SAÚDE ANIMAL (SINDAN)

CNPJ: 62.566.096/0001-07

Banco: Santander

Agência: 4251

Conta Corrente: 13.006.123-6

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIACESP)

CNPJ: 62.660.352/0001-20

Bradesco

Agência:3090

Conta corrente:157687-9

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE RESINAS SINTÉTICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIRESP)

CNPJ: 62.300.439/0001-97

Banco do Brasil

Agência: 1812-0

Conta Corrente: 105.008-7

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO (SINDIPLAST)

CNPJ: 62.506.175/0001-22

Banco: Bradesco S/A

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Agência: 3504-1

Conta Corrente: 80404-5

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS (SINDIRREFINO)

CNPJ: 48.392.054/0001-76

Banco Bradesco 237

Agência: 0450-2

Conta Corrente:128.060-0

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIPATESP)

CNPJ: 62.635.644/0001-03

Banco do Itaú

Agência: 0367

Conta Corrente: 24135-3

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MATÉRIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES (SINPRIFERT)

CNPJ: 62.660.345/0001-29

Banco: Caixa Econômica Federal (104)

Agência: 0242 (Brás Urb SP)

Conta Corrente: 03-00265-9

ESJ

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL (SINDIVEG)

CNPJ: 62.267.760/0001-17

FM Banco Santander

Agência: 4256

Conta corrente: 13-000171-8

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DO RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

CNPJ: 48.392.054/0001-76

Banco: BRADESCO S.A.

Agência: 0450-2

Conta Corrente: 128.060-0

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados existentes e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

§ 1º- O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade.

§ 2º- Os valores arrecadados a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

§ 3º- Obrigam-se as entidades sindicais profissionais signatárias da presente Convenção, com o acompanhamento da Federação dos trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo - Fetquim, também signatária, a contratação de gestora de benefícios para garantir um auxílio financeiro para todos os trabalhadores abrangidos por essa Convenção, nas seguintes condições:

a - **Auxílio por Morte: R$ 10.000,00;**

b - **Auxílio por Invalidez Permanente Total por Acidente: R$ 10.000,00;**

c - **Auxílio Invalidez Permanente Parcial por Acidente: até R$ 10.000,00;**

d - **Auxílio Invalidez Permanente Funcional por Doença: R$ 10.000,00;**

e - **Auxílio Funeral dedutível do valor total do auxílio por morte, no valor de R$ 5.000,00;**

O valor referente ao Auxílio Funeral será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, contra apresentação do atestado de óbito, e será abatido pela gestora de benefícios quando do pagamento do item (a), ou seja, a soma final do benefício dos itens (a) e (e), será de R$ 10.000,00.

ESJ **§ 4º. A empresa contratada pelas entidades sindicais profissionais signatárias para prestar serviços da gestão de benefícios realizará os pagamentos para os trabalhadores e/ou herdeiros, desde que a respectiva empregadora tenha realizado a sua respectiva contribuição do Fundo de Inclusão Social, para o sindicato laboral e para o sindicato patronal.**

FM **§ 5º. A indenização ora prevista deverá beneficiar todos os TRABALHADORES representados pelos sindicatos e Federação signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro de vigência do presente instrumento.**

§ 6º. As empresas ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar o rol de benefícios contratados, sob a responsabilidade das entidades sindicais em substituição as cláusulas denominadas AUXÍLIO INDENIZAÇÃO POR MORTE OU

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXÍLIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no § 3º desta cláusula.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente Taxa para o Fundo de Inclusão Social, à respectiva entidade sindical profissional e econômica, e para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação, não nominal, contendo o valor da contribuição, a função exercida e a respectiva remuneração, observado o valor correspondente ao teto fixado para recolhimento do Fundo de Inclusão Social no mês do desconto e o valor recolhido, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários do presente instrumento.

Se não recolhida a Taxa para o Fundo de Inclusão Social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

ANO 2026/2028

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, auxílio financeiro no caso de morte e/ou invalidez permanente e auxilio funeral, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, na conformidade com o estabelecido no artigo 513, "e" da CLT , na AUTORIZAÇÃO obtida na Assembleia Geral Extraordinária que aprovou a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e amparado no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, como estabelecido pelo artigo 611-A, da CLT, as empresas abrangidas pela presente a Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, da Federação dos Trabalhadores e dos Sindicatos da categoria econômica, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) recolhimento para o **Sindicato** representativo dos trabalhadores, signatário do Termo Aditivo, **bem como para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo, da seguinte forma:**

3,0% dos salários já reajustados, até o teto a ser definido por ocasião da data base 2027/2028, recolhidos até **24/11/2028.**

3,0% dos salários já reajustados, até o teto a ser definido por ocasião da data base 2026/2027, por trabalhador **beneficiado**, **em favor do sindicato representativo**, recolhidos até **20/12/2028.**

2,0% dos salários já reajustados, até o teto da ser definido por ocasião da data base 2026/2027, por trabalhador **beneficiado, sendo 1,0% em favor do sindicato representativo dos trabalhadores (teto a ser definido por ocasião da data base 2027/2028) e 1,0% para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo (teto a ser definido por ocasião da data base 2027/2028)**, recolhidos até **26/02/2028, em boleto único.**

b) recolhimento para os **sindicatos da categoria econômica** por meio de boletos bancários por eles emitidos ou na falta destes através de depósito bancário, com a identificação do contribuinte, conforme abaixo:

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

2,0% dos salários já reajustados, até o teto da ser definido por ocasião da data base 2027/2028, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até 29/03/2028.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINPROQUIM)

CNPJ: 62.652.318/0001-04

Banco 104 – Caixa Econômica Federal

Agência: 0242-2

Conta corrente: 03000257-8

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO, PARANÁ, SANTA CATARINA E PERNAMBUCO (SINAESP)

CNPJ: 62.300.421/0001-95

Caixa Econômica

Agência: 0242

Conta Corrente: 267-5

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE TINTAS E VERNIZES DO ESTADO DE SÃO PAULO (SITIVESP)

CNPJ: 62.649.637/0001-60

Banco do Brasil (001)

Agência: 1812-0 (Agência Trianon)

Conta Corrente: 103273-9

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA SAÚDE ANIMAL (SINDAN)

ESJ CNPJ: 62.566.096/0001-07

Banco: Santander

Agência: 4251

FA Conta Corrente: 13.006.123-6

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIACESP)

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

CNPJ: 62.660.352/0001-20

Bradesco

Agência:3090

Conta corrente:157687-9

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE RESINAS SINTÉTICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIRESP)

CNPJ: 62.300.439/0001-97

Banco do Brasil

Agência: 1812-0

Conta Corrente: 105.008-7

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO (SINDIPLAST)

CNPJ: 62.506.175/0001-22

Banco: Bradesco S/A

Agência: 3504-1

Conta Corrente: 80404-5

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS (SINDIRREFINO)

CNPJ: 48.392.054/0001-76

Banco Bradesco 237

Agência: 0450-2

ESJ

Conta Corrente:128.060-0

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIPATESP)

CNPJ: 62.635.644/0001-03

Banco do Itaú

Agência: 0367

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

Conta Corrente: 24135-3

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MATÉRIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES (SINPRIFERT)

CNPJ: 62.660.345/0001-29

Banco: Caixa Econômica Federal (104)

Agência: 0242 (Brás Urb SP)

Conta Corrente: 03-00265-9

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL (SINDIVEG)

CNPJ: 62.267.760/0001-17

Banco Santander

Agência: 4256

Conta corrente: 13-000171-8

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DO RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS

CNPJ: 48.392.054/0001-76

Banco: BRADESCO S.A.

Agência: 0450-2

Conta Corrente: 128.060-0

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados existentes e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

§ 1º- O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade.

§ 2º- Os valores arrecadados a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

§ 3º- Obrigam-se as entidades sindicais profissionais signatárias da presente Convenção, com o acompanhamento da Federação dos trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo - Fetquim, também signatária, a contratação de gestora de benefícios para garantir um auxílio financeiro para todos os trabalhadores abrangidos por essa Convenção, nas seguintes condições:

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

a - **Auxílio por Morte: R$ 10.000,00;**

b - **Auxílio por Invalidez Permanente Total por Acidente: R$ 10.000,00;**

c - **Auxílio Invalidez Permanente Parcial por Acidente: até R$ 10.000,00;**

d - **Auxílio Invalidez Permanente Funcional por Doença: R$ 10.000,00;**

e - **Auxílio Funeral dedutível do valor total do auxílio por morte, no valor de R$ 5.000,00;**

O valor referente ao Auxílio Funeral será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, contra apresentação do atestado de óbito, e será abatido pela gestora de benefícios quando do pagamento do item (a), ou seja, a soma final do benefício dos itens (a) e (e), será de R$ 10.000,00.

§ 4º. A empresa contratada pelas entidades sindicais profissionais signatárias para prestar serviços da gestão de benefícios realizará os pagamentos para os trabalhadores e/ou herdeiros, desde que a respectiva empregadora tenha realizado a sua respectiva contribuição do Fundo de Inclusão Social, para o sindicato laboral e para o sindicato patronal.

§ 5º. A indenização ora prevista deverá beneficiar todos os TRABALHADORES representados pelos sindicatos e Federação signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro de vigência do presente instrumento.

§ 6º. As empresas ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar o rol de benefícios contratados, sob a responsabilidade das entidades sindicais em substituição as cláusulas denominadas AUXÍLIO INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXÍLIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no § 3º desta cláusula.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente Taxa para o Fundo de Inclusão Social, à respectiva entidade sindical profissional e econômica, e para a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação, não nominal, contendo o valor da contribuição, a função exercida e a respectiva remuneração, observado o valor correspondente ao teto fixado para recolhimento do Fundo de Inclusão Social no mês do desconto e o valor recolhido, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários do presente instrumento.

ESJ

Se não recolhida a Taxa para o Fundo de Inclusão Social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

No tocante ao recolhimento referente ao ano de 2027/2028 o teto será definido no instrumento coletivo 2027/2028, com correção dos valores expressos na clausula da mesma forma aplicada na correção do reajuste salarial.

FAA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 (três) dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da empresa.

Disposições Gerais
Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS - CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

Fica instalada a comissão paritária para SOLUÇÃO DE CONFLITOS/CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS, que terá como objetivo conciliar as divergências oriundas, exclusivamente, do instrumento coletivo.

A Comissão Paritária será formada com membros indicados pelas entidades Federativas Profissionais e pela CEAG-10

No prazo de 90 (noventa) dias da vigência da presente Convenção, as partes elaborarão o regulamento para o funcionamento da comissão, que fará parte integrante deste instrumento

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO CARÁTER NORMATIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ESJ

Esta Convenção Coletiva de Trabalho configura-se como uma lei entre as partes, uma vez que possui natureza jurídica normativa, conforme estabelece o art. 611, da CLT, isto é, tem força vinculante no que tange às cláusulas dispositivas contidas nesta Convenção Coletivo de Trabalho, pelo qual os Sindicatos que representam as categorias econômica e profissional, assim, estipulam normas e condições de trabalho, aprovados por suas respectivas assembleias, por imposição legal, as Empresas e os Empregados deverão cumprir, em seu inteiro teor, as cláusulas, SEM EXCLUSÃO DE NENHUMA DELAS, que foram fixadas, por meio de negociação coletiva, no presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

FA

Igualmente, esta norma coletiva de trabalho encontra-se amparada nos princípios da autonomia da vontade coletiva e da prevalência do negociado sobre o legislado, disciplinados nos artigos 611-A (caput) e 513, "e", ambos da CLT e no art. 7º, Inciso XXVI

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

da Constituição Federal, que reconhece no âmbito constitucional à Convenção Coletiva de Trabalho, desse modo, aplicando-se a todos os integrantes das categorias profissional e econômica, compreendendo às Empresas e seus Empregados.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO DO PRAZO DE VIGÊNCIA

Considerando os fatos supervenientes que modificaram substancialmente as condições fáticas de trabalho, por ocasião das negociações coletivas, por sua vez, implicando diretamente no prazo de vigência da convenção coletiva de trabalho, do período de ***01*.11.2025 a 31.10.2027.**

Considerando que a referida convenção coletiva de trabalho tem natureza jurídica contratual, e assim, por disposição legal, permite a revisão do seu prazo, conforme prevê o artigo 615, da CLT.

Convenentes, as partes resolvem alterar a vigência da convenção coletiva de trabalho, *prevista para 02 (dois) anos tendo o prazo de vigência 01*.11.2025 a 31.10.2027, portanto, este instrumento coletivo tem seu prazo revisado, doravante passando a ter vigência, somente, pelo prazo de 01 (um) ano, correspondendo o período de *01*.11.2025 a 31.10.2026.

ESJ

Assim, com o objetivo de se adaptar à presente convenção coletiva de trabalho à nova situação fática existente, por sua vez, as partes acordantes revisam o respectivo prazo de vigência que, doravante será de *01*.11.2026 a 31.10.2028, *consoante nos exatos termos do parágrafo 3º, do artigo 614, da CLT.*

Outras Disposições

FAA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - RECOMENDAÇÃO - ASSÉDIO MORAL

Recomenda-se que o tema Assédio Moral seja objeto de campanha interna de esclarecimento por parte das empresas, com o objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social.

RSDC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - GRUPO DE TRABALHO

As partes, por meio de comissão formada de no máximo 09 (nove) integrantes, sendo 3 (três) representantes indicados pela FETQUIM, 3 (três) representantes dos sindicatos profissionais indicados pela FEQUIMFAR e 3 (três) indicados pelos sindicatos patronais, com a coordenação da CEAG-10, FETQUIM e FEQUIMFAR, se reunirão ao longo da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e propor alternativas em relação às pautas das categorias econômica e profissional apresentadas por ocasião da negociação, data base **2026-2027, considerando também** os impactos da Lei 13.467/2017, na atual CCT, bem como, a critério da comissão, temas sobre segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça, etnia, qualificação e requalificação profissional, nanotecnologia, entre outros.

Na primeira reunião do mencionado grupo será definido o detalhamento de cada tema.

É facultado às partes alterarem os integrantes de cada reunião em razão do tema a ser discutido

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DA SEGUNDA PARTE DA CATEGORIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de material plásticos, produtos químicos, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de álcool, de explosivos, de tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, da destilação e refinação de petróleo, de matérias primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e material de escritório, de refino de óleos minerais, de estamparia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividades de origem química e materiais radioativos, representados pela entidade de trabalhadores e das indústrias representadas pelo Sindicato Patronal signatário, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, ficando garantida a prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato signatário na forma da Lei.

ESJ

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - ASSINATURA DIGITAL OU ELETRÔNICA

As Entidades Sindicais das Categorias Profissionais e Econômicas Signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho concordam em utilizar a assinatura digital ou eletrônica simples para firmar o presente Instrumento Coletivo, conforme regulamentado pela Lei nº 14.063/20, especificamente, em seu art. 4º, assim, reconhecendo a integridade, autenticidade e a validade jurídica para todos os fins legais, a fim de assegurar o cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

FSA

Dessa forma, as Entidades Sindicais Convenentes reconhecem as assinaturas digitais ou eletrônicas simples firmadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

RSDC

JOSE ROBERTO SQUINELLO
Procurador
SIND DA IND DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO
SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDU
SINDICATO DA INDUSTRIA DE TINTAS E VERNIZES NO EST S P
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

NO ESTADO DE SAO PAULO
SINDICATO DA INDUSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SAO PAULO
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA SAUDE ANIMAL - SINDAN
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE MATERIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES SINPRIFERT
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL - SINDIVEG
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DO RERREFINO DE OLEOS MINERA

Enio Sperling Jaques
ENIO SPERLING JAQUES
Procurador
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDU

FABIO DA SILVA SANTOS
Presidente
SINDICATO DA INDUSTRIA DE RESINAS SINTETICAS NO ESTADO DE SAO PAULO

JOSE EVANDRO ALVES DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS NAS IND QUIM

HELIO RODRIGUES DE ANDRADE
Presidente
SIND.TRAB.IND.QUIM.FARM.PLAST. SIMILARES DE SAO PAULO

ANTENOR EIJI NAKAMURA
Tesoureiro
SIND.TRAB.IND.QUIM.FARM.PLAST. SIMILARES DE SAO PAULO

Robson Sergio da Cruz
ROBSON SERGIO DA CRUZ
Vice-Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE JUNDIAI E REGIAO

WELLINGTON LUIZ CABRAL
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, PLASTIC

Docusign Envelope ID: E1584D9F-FFDF-8909-82AA-73D82AAFD45A

LUIZ EDUARDO SANCHES
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, PLASTIC

NILZA PEREIRA DE ALMEIDA
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB IND QU FAR PLASEXPL ABR FER LUB OSASCO COTIA

CLAUDINEIA BUENO DE MEIRA
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB IND QU FAR PLASEXPL ABR FER LUB OSASCO COTIA

ANDRE HENRIQUE ALVES
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS QUIMICOS UNIFICADOS REGIONAL CAMPINAS

JOEL SANTANA DE SOUZA
Membro de Diretoria Colegiada
FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUIMICO DA CUT NO ESTADO DE SAO PAULO

THIAGO RODRIGUES HENRIQUE
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS QUIMICOS UNIFICADOS - REGIONAL VINHEDO

ESJ

RSDC

FA