

## A) PARA RENOVAÇÃO

03) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

04) PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

05) DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

06) SALÁRIO DE ADMISSÃO

07) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

08) SALÁRIO DE APRENDIZES

11) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

12) INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR's)

13) DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

14) DATA DE PAGAMENTO

15) PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

16) FÉRIAS

17) INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

18) AVISO PRÉVIO

19) CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

- 20) GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS
- 21) PREENCHIMENTO DE VAGAS
- 22)TESTE ADMISSIONAL
- 23) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 24) TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL.
- 25) LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE
- 26) PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO
- 27) EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA
- 29) ABORTO LEGAL
- 30) EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
- 32) FORNECIMENTO DE GRAU DE ESCOLARIDADE
- 38) ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS
- 40) MARCAÇÃO DE PONTO – INTERVALO PARA REFEIÇÃO
- 42) NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS
- 43) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL
- 44) INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO

47) ÁGUA POTÁVEL

50) CARTA DE REFERÊNCIA

51) CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

52) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

54) COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

59) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

60) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

61) MATERIAL ESCOLAR

63) AUXÍLIO-FUNERAL

65) CONVÊNIO COM ÓTICAS

66) REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

67) DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

68) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

69) QUADRO DE AVISOS

70) AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA

71) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

75) SINDICALIZAÇÃO

77) CONTA SALÁRIO

79) NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

80) MULTA

82) HOMOLOGAÇÃO

83) CUMPRIMENTO

86) CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

88) FORMA

## B) PARA NEGOCIAÇÃO

### 01) REAJUSTE DE SALÁRIOS

Sobre os salários de 01/04/2010, será aplicado em 01/04/2011, o percentual único e negociado de 13% (treze por cento), correspondente ao período de 01/04/2010 a 31/03/2011.

### 02) SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo será de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) por mês, a partir de 01 de abril de 2011.

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

### 09) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda a sexta-feira serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, feriados, sábados ou dias já compensados, 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;
- 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 4 (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.

### 10) 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.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

## 28) GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 6 (seis) meses após o parto, nos termos da letra “b” do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 120 (cento e vinte) 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 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.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente existentes.

## 31) EMPREGADOS ESTUDANTES

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada à empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta convenção ou matrícula.

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, ENEM, para alunos cursando o terceiro ano do ensino médio ou a qualquer tempo após a conclusão e provão, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

### 33) MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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, podendo solicitar uma cópia dos programas de segurança (P.P.R.A., P.C.M.S.O., L.T.C.A.T., Laudo Ergonômico), além dos demais programas preventivistas e de manutenções que possam ser realizados pela empresa, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

Anualmente será realizada uma apresentação pelo S.E.E.S.M.T. ou empresa de consultoria dos programas, aos representantes da C.I.P.A. e do Sindicato.

C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção.

Os representantes da empresa verificarão sempre uma proposta de gratificação para os brigadistas, ou seja, concessão de cesta básica, o não desconto do vale refeição ou transporte em folha de pagamento.

D) Nos termos da Lei (NR 05) 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.

### 34) 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 6.4 da NR 06, aprovada pela Portaria —M.T.E.- 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, dos trabalhadores 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 a 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 NR 26, aprovada pela Portaria M.T.E. 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

### **35) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

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

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e/ou 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.

### 36) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 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.

Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 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 até 03 (três) dias úteis após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado por escrito, através da ata de eleição, indicando-se a data de posse, e os nomes e quantidade de votos de todos inscritos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

A comunicação de que trata o parágrafo acima poderá ser realizada através de correspondência eletrônica enviada ao Sindicato dos Trabalhadores, desde que comprovada no prazo de 10 (dez) dias, através de correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita 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.

Deverá ser enviado ao sindicato cópia do calendário das reuniões ordinárias e cópia das atas das reuniões extraordinárias, podendo ser as mesmas também efetivamente entregues através de correspondência eletrônica, e no prazo de 05 (cinco) dias via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

O não cumprimento de qualquer obrigação referente ao processo eleitoral prevista nessa cláusula tornará nulo o processo eleitoral e a respectiva eleição, devendo ser convocadas novas eleições no prazo de 30 dias com a participação do sindicato da categoria.

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

Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas SIPATs, enfatizando aqueles relacionados com "DST", "HIV/AIDS" e "Meio-Ambiente".

As empresas concederão 10 afastamentos remunerados para cada cipista, durante a vigência deste acordo, objetivando propiciar sua capacitação e/ou participação em atividades convocadas pelos sindicatos em temas relacionados à saúde, segurança do trabalho e outros temas afins.

### **37) DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra 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 a sua chefia, ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa e a CIPA, cabendo a estes comunicar o fato ao sindicato e investigar eventuais condições inseguras sugerindo melhorias.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelos referidos envolvidos na investigação.

### **39) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho, ainda que sem afastamento, 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.

As empresas fornecerão ao sindicato profissional até o dia 10 de cada mês, cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

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

#### 41) JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 40 horas semanais, praticada de segunda a sexta- feira considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, com correspondente divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

#### 45) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO

a) As empresas complementarão, durante o período do afastamento, 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 durante o período do 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.
- 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.
- h) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 12 (doze) meses.
- i) 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.

#### **46) PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, devendo observar o disposto na Lei 7.853, de 24/10/89, no Decreto nº. 5.296, de 02/12/04, e na Convenção Coletiva para a contratação de pessoas com deficiência que venha a ser firmada entre as partes.

As empresas deverão informar os sindicatos dos trabalhadores, por escrito, a cada semestre durante a vigência desta convenção, o número de postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência.

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 mercado de trabalho.

#### **48) EXAMES MÉDICOS**

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

O empregado receberá cópias dos resultados de todos os exames, observados os preceitos da ética médica.

Por ocasião da data de desligamento do empregado, a empresa fornecerá, ao trabalhador no prazo de 5 (cinco) dias, antes do último dia trabalhado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo.

#### 49) MUDANÇA DE MUNICÍPIO

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

Aos empregados que, por qualquer motivo, não acompanharem a empresa, serão pagas todas as verbas rescisórias decorrentes da rescisão do contrato sem justa causa, acrescidas de 25%. Aos que acompanharem a empresa será garantido transporte gratuito bem como uma garantia de emprego por 12 meses.

#### 53) 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 úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;
- b) até 03 (três) dias úteis, não incluídos o dia do evento, para casamento;
- c) até 03 (três) dias úteis, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) desde a internação até a alta médica, de filho dependente economicamente do empregado(a), esposa(o) ou companheira(o), desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- f) um dia útil, para alistamento militar;
- g) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

- h) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- i) por dez dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;
- j) para levar filho(a) economicamente dependente ao médico;
- k) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;
- l) 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;
- m) 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.
- n) as empresas não descontarão as ausências da empregada gestante para a realização de exames e/ou consultas médicas, mediante justificativa ou declaração elaborada pelo médico ou responsável.
- o) Até 16 (dezesesseis) horas por ano, para acompanhar cônjuge, companheiro(a) ou filho em exames clínicos, desde que coincida com o horário de trabalho e cuja prescrição médica exija acompanhante.
- p) até 15 (quinze) horas consecutivas ou não durante o ano para acompanhamento do (a) filho (a) em idade escolar.

#### 55) CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- a) As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, obrigatoriamente, convênios de assistência médica, hospitalar e odontológica e permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.
- b) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, Espécie: 31, bem como nos casos de licença maternidade,, as empresas se comprometem a manter o benefício referido nesta

cláusula enquanto perdurar o afastamento; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de auxílio doença acidentário, Espécie: 91, e aposentadoria por invalidez, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

c) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários 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), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

d) Durante o tratamento médico decorrente de auxílio doença acidentário, Espécie: 91, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao trabalhador, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale-transporte diário.

e) Os empregados poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes à assistência médica, hospitalar e odontológica, colaborando para sua eficiência.

#### **56) ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

As empresas oferecerão aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte gratuitamente. As empresas que não possuam refeitório e refeição, concederão ajuda alimentação no valor de R\$ 20,00 por dia de trabalho.

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

Ressalvam-se situações mais favoráveis já existentes ou que venham a existir.

#### **57) VALE-TRANSPORTE**

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem, aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na

mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês e não poderão efetuar qualquer desconto dos empregados.

As empresas deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

No caso de rescisão contratual, o vale-transporte excedente só poderá ser descontado se a dispensa ocorrer por iniciativa do próprio empregado.

#### **58) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações/justificativas médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

#### **62) AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

a) As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a 100% (cem por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação, tratamento e/ou cuidados de seu(s) filho(s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS(CADEIRANTE), 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.

b) No caso do filho excepcional 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 64 desta convenção, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

c) Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado à pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, número do CPF e do RG.

#### **64) 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 M.T.E - 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) Para amamentar o próprio filho(a), até que esse complete 06 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de 1 (uma) hora, podendo optar por um único período de 2 (duas) horas, a critério da trabalhadora, sem nenhum prejuízo.

B) Todas as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos(as) registrados(as) ou legalmente adotados(as) de suas empregadas, ou concederão, alternativamente às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim, até que completem 6 (seis) anos de idade.

C) O valor do reembolso mensal corresponderá ao percentual de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas. Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado à pessoa física, deverá constar do recibo o nome e endereço completo, nº do CPF e RG.

- D) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, incluindo as que forem afastadas por auxílio doença ou auxílio doença acidentário, bem como as empregadas que prestem serviços em horário não compatível com o horário de funcionamento da respectiva creche própria ou conveniada.
- E) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará na ocorrência de cessação do contrato de trabalho.
- 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 à guarda legal e exclusiva dos filhos.
- I) 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.
- J) Ficam desobrigadas do reembolso aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

## 72) RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O prazo para recolhimento da contribuição sindical, nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subsequente ao mês do desconto.

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

No prazo de até 15 dias depois de efetuado o recolhimento da contribuição sindical as empresas deverão encaminhar às entidades sindicais relação nominal dos empregados contribuintes, da qual conste, além do nome completo, o número de inscrição no PIS, a função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido.

## 73) TAXA NEGOCIAL

As entidades profissionais definirão em assembléia da categoria os critérios, valores, forma e datas do desconto que serão apresentados no decorrer das negociações.

#### 74) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Manter a redação atual na íntegra, alterando apenas o valor da PLR para R\$ 2.000,00 e garantir o pagamento integral para as gestantes e afastados por doença comum.

Fica estipulado relativamente ao ano de 2009 quanto à 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, os termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 31 de julho de 2011, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações em nível de empresas;
- b) O pagamento da PLR corresponderá, para todos os empregados o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais);
- c) Deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre 01/01/2011 a 31/12/2011;
- d) A PLR será paga integralmente a todos os (as) empregados(as) afastados(as) independentemente do tempo e período de afastamento;
- e) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2011 a 31/12/2011, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa;
- f) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente, no ato do pagamento das verbas rescisórias, somente, para os empregados com o tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o ano de 2011.
- g) Eventuais contribuições incidentes sobre o PLR poderão ser negociadas entre sindicatos profissionais e empresas, quando da formalização de acordo entre as partes.

#### 76) PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas se obrigam a apresentar o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação do empregado, ou por ocasião do pagamento da rescisão contratual quando não houver homologação.

Em função da revisão anual do P.P.R.A., as empresas deverão entregar anualmente uma via devidamente assinada do P.P.P. aos trabalhadores e, no ato da homologação para o Sindicato e para o homologado.

#### 78) CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados Auxílio Alimentação no valor mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), com o fornecimento de cesta básica ou vale-alimentação.

Parágrafo Primeiro – As empresas poderão efetuar o desconto na seguinte proporção:

A) Para os empregados que recebem o piso da categoria, o desconto será de R\$ 1,00 (um real).

B) Para os empregados que recebem acima de um piso da categoria até R\$ 2.684,00, o desconto será de 10% (dez por cento) do valor facial do benefício.

C) Para os empregados que recebem salários acima de R\$ 2.684,01, a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este, o valor integral da cesta ou vale-alimentação;

Parágrafo Segundo – As empresas que já concedem cesta de alimentos ou vale-alimentação em valores superiores a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), não poderão reduzir os valores praticados e onde houver a participação dos empregados será em conformidade com os itens “a”, “b” e “c”.

Parágrafo Terceiro – O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como *salário in natura* e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo Quarto – Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção poderão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador – Ministério do Trabalho e Emprego.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

#### **81) DA ABRANGÊNCIA**

As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias representadas pelo Sindicato Patronal signatário, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, e a todos os trabalhadores representados pelas entidades de trabalhadores signatárias, cujos membros das diretorias eleitas pelo voto direto são reconhecidos pelas entidades patronais, ficando garantida a prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelos Sindicatos signatários.

#### **84) ACESSO DE MEDICAMENTOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA**

Discussão acerca do Parágrafo Único:

Parágrafo Único: As empresas com 51 (cinquenta e um) até 100 (cem) empregados terão o prazo até 180 (cento e oitenta) dias para implementar o programa estabelecido nesta cláusula, a partir da data de assinatura do presente aditivo.

#### **85) VIGÊNCIA**

A presente convenção terá vigência de 01 (um) ano, com início a partir de 01 de abril de 2011 e término em 31 de março de 2012

#### **87) GRUPOS DE TRABALHO**

Organização de um único Grupo de Trabalho para discutir temas de interesses das trabalhadoras e trabalhadores com indicação dos representantes pelas partes.

## C) NOVAS

### 01) LICENÇA MATERNIDADE

As empresas proporcionarão as suas empregadas, licença maternidade pelo período de 180 dias.

### 02) REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL TRABALHO

Será instituído nas empresas através da negociação coletiva com o Sindicato Profissional a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho (RTL), diretamente eleita, cujos membros terão garantia de emprego.

As partes, no prazo de 60 dias após a assinatura da presente Convenção, deverão iniciar processo negocial visando estipular as regras de funcionamento, atribuições e processo eleitoral da referida representação.

### 03) GARANTIA DE EMPREGO

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Baseado na Convenção 158 da OIT, não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho, entre outras:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;
- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade;
- f) a ausência temporária do trabalho por motivo de doença ou lesão;

g) a ausência temporária do trabalho por motivo de alcoolismo ou de dependência química.

#### 04) ASSÉDIO MORAL

As empresas devem elaborar e implantar Programa de Prevenção ao Assédio Moral nas relações de trabalho.

Parágrafo 1 – O Programa deverá ser constituído no mínimo:

- Documento base estabelecendo as diretrizes do programa, nome dos responsáveis pelo programa, ações a serem desenvolvidas, cronograma de trabalho, procedimentos para tratar possíveis ocorrências de assédio moral e a avaliação periódica de seu desenvolvimento;
- Material didático sobre assédio moral nas relações de trabalho;
- Palestras com periodicidade anual sobre o tema;
- Atividades específicas para chefias imediatas.

Parágrafo 2 – O programa e posteriores avaliações de seu desenvolvimento deverá ser objeto de análise e aprovação pela CIPA e as representações dos trabalhadores eventualmente existentes nos locais de trabalho.

Parágrafo 3 – A empresa deve criar estrutura e mecanismos de comunicação para registro e encaminhamento de denúncias de assédio moral.

#### 05) TERCEIRIZAÇÃO

As empresas não contratarão mão-de-obra terceirizada devendo, no prazo de 90 dias a partir da assinatura da presente convenção, contratar diretamente por prazo indeterminado todos os trabalhadores, prestadores de serviços contratados por empresa interposta, tanto na atividade meio quanto na atividade fim.

As empresas deverão fornecer ao sindicato profissional, sempre que por ele solicitado, a relação dos empregados e prestadores de serviços.

O descumprimento desta cláusula acarretará à empresa o pagamento de multa de 10% do salário nominal, por dia e por trabalhador envolvido.

#### 06) DIREITO DE INFORMAÇÃO

As empresas serão obrigadas a fornecer ao sindicato, com antecedência de 6 meses no mínimo, os planos de reestruturação produtiva eventualmente existentes, assim considerados aqueles que impliquem na introdução de novas tecnologias, máquinas, equipamentos, processos, produtos ou métodos de trabalho, que possam implicar na redução ou substituição do quadro de empregados ou na alteração do ritmo de trabalho.

Fornecerão ainda, sempre que solicitado pelos sindicatos, cópias do PCMSO, LTCAT, SISTQS, PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, previsto na NR-9 da Portaria 3214/78, devidamente atualizado, resultado de vistorias, avaliações ou perícias realizadas no ambiente de trabalho bem como, cópia da RAIS.

#### 07) POLÍTICA DE INCLUSÃO SOCIAL

##### a) Oportunidade de Emprego

As empresas deverão cumprir a cota de, no mínimo, 30% para mulheres e homens negros nos processos seletivos e de contratação.

##### b) Igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

As empresas se comprometem a cumprir fielmente o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal.

##### c) Acesso aos cursos de qualificação profissional

c.1. As empresas deverão garantir a cota de, no mínimo, 30% de participação de mulheres, dentre elas, 20% de mulheres negras, nos cursos a serem oferecidos durante o horário de trabalho;

c.2. Quando oferecidos por outras organizações como SENAC, SESI, Escolas Técnicas Federais as empresas deverão permitir que sejam efetuados durante o horário de trabalho.

c.3. A empresa deverá oferecer treinamento profissional obrigatório às trabalhadoras e trabalhadores novos, quanto aos riscos, impactos ambientais e perigos à saúde no ambiente de trabalho.

##### d) Acesso a promoções

As empresas se comprometem a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos processos de promoção.

Parágrafo único: As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais, anualmente, as seguintes informações:

- ▶ nº de mulheres empregadas e dentre estas o número de mulheres negras;
- ▶ nº de trabalhadores portadores de deficiência ou necessidades especiais;
- ▶ nº de mulheres na empresa e nº de cargos de chefia ocupados por mulheres;
- ▶ nº de cargos de chefia ocupados por homens e mulheres negros;
- ▶ nº de mulheres que participaram de cursos de qualificação.

#### 08) DOENÇAS DECORRENTES DO TRABALHO

As empresas devem organizar e manter Comissão para análise dos afastamentos do trabalho por motivos de saúde que tenham por motivação as doenças relacionadas a estrutura músculo esquelética, ao (CID 10), as possíveis patologias atribuídas ao princípio ativo dos medicamentos fabricados ou aos insumos químicos empregados nas linhas de produção, distúrbios neurológicos ou qualquer outra doença relacionada a saúde mental, com o objetivo de verificar a possível existência de nexos entre a doença e o trabalho.

Parágrafo 1. Fica assegurado ao Sindicato a indicação de representante para acompanhar os trabalhos da Comissão.

Parágrafo 2 . Deverá ser emitido e registrado o Comunicado de Acidente de Trabalho para os casos em que a Comissão tenha reconhecido a existência de nexos entre a doença e o trabalho.

Parágrafo 3. Os casos reconhecidos pela Comissão devem ser registrados como doenças decorrentes do trabalho.

Parágrafo 4. Deve ser reconhecido de forma automática como acidente de trabalho, posteriores afastamentos por motivos de saúde que tenham função/cargo, local de trabalho e CID 10 coincidentes ou similares com casos já estudados e referenciados como decorrentes do trabalho.

Parágrafo 5 As empresas devem promover a análise das causas geradoras das doenças decorrentes do trabalho com o objetivo de definir e implantar medidas de controle para a prevenção da ocorrência de novos casos.

**09) DIREITO DE ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO**

Os sindicatos, bem como seus assessores técnicos, terão acesso aos locais de trabalho para verificação das condições ambientais e acidentes de trabalho, independentemente do acompanhamento dos órgãos públicos.

**10) GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ADOECIDO OU SEQUELADO**

Será garantida estabilidade no emprego até a data da aposentadoria para todos os trabalhadores e trabalhadoras que tenham sofrido acidentes de trabalho, típico ou doenças decorrentes do trabalho, que tenham resultado em mutilações, incapacidade parcial ao trabalho e ainda, doenças crônicas atribuídas ao princípio ativo dos medicamentos fabricados ou aos insumos químicos empregados nas linhas de produção.

**11) FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As partes signatárias se comprometem a realizar pesquisas e outros diagnósticos que possibilitem identificar carências de qualificação e requalificação profissional e de escolaridade nos empregados abrangidos pelo presente acordo, visando à elaboração de projetos que permitam a melhoria da qualificação profissional e a elevação de escolaridade.

O Sindicato Patronal, juntamente com os Sindicatos profissionais criarão e gerenciarão conjuntamente o Fundo para Qualificação e Requalificação Profissional dos trabalhadores.

Este fundo terá como objetivo principal a execução de cursos de qualificação, requalificação e reconversão profissional de trabalhadores dos diversos segmentos econômicos que compõem o setor químico, representados pelos Sindicatos Profissionais.

Será destinado PELAS EMPRESAS para este fundo o valor de R\$ 5.00 (cinco reais) por trabalhador, no mês de maio de 2009.

Os recursos do Fundo só poderão ser utilizados no desenvolvimento de programas e cursos que visem à qualificação e requalificação profissional dos trabalhadores e ex-funcionários.

Os programas formativos poderão ser realizados através de parcerias com órgãos públicos, entidades sindicais de trabalhadores, entidades como o SENAI, Escolas Técnicas e outras entidades similares, possibilitando, assim, a capacitação de trabalhadores para as funções existentes nos segmentos que compõem o setor e também a re-inserção dos ex-trabalhadores no mercado de trabalho.

Parágrafo 1: As características, bem como as condições específicas destes programas formativos, serão estabelecidas de comum acordo entre as partes, quando do desenvolvimento e implantação dos mesmos.

Parágrafo 2: As entidades sindicais de trabalhadores manterão um banco de dados sobre os profissionais em disponibilidade, de forma a possibilitar a todas as empresas do setor a utilização dessa fonte de recrutamento de pessoal.

Parágrafo 3: As empresas se comprometem a fornecer aos sindicatos informações sobre as vagas disponíveis não preenchidas em sua unidade fabril, visando à criação de uma “Central de Vagas” a ser mantida pela entidade sindical respectiva.

#### 12) 14º SALÁRIO

As empresas pagarão aos seus empregados no mês de dezembro de cada ano o décimo quarto salário.

#### 13) SALÁRIO PROFISSIONAL

O Sindicato patronal apresentará ao Sindicato profissional, no prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura da presente convenção coletiva, uma relação contendo as faixas salariais e as respectivas funções existentes nas empresas, com vistas a estabelecer, posteriormente, um patamar salarial mínimo a ser praticado em todas as empresas abrangidas por esta Convenção.

#### 14) VACINA CONTRA O HPV

As empresas se comprometem a oferecer o benefício integral de vacinação contra o HPV para prevenção do câncer de colo de útero, vulva, vagina e verrugas genitais para suas funcionárias e dependentes.

#### 15) NANOTECNOLOGIA

As empresas deverão informar os membros da CIPA e o Sindicato sobre a introdução de materiais nanoestruturados em seus processos produtivos, disponibilizando informação sobre os possíveis riscos à saúde dos trabalhadores e as medidas de proteção adotadas.

#### 16) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Considerando que o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Súmula Vinculante nº 4, declarou inconstitucional o artigo 192 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que prevê o cálculo do adicional insalubridade sobre o valor do salário mínimo e que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da súmula 228, definiu o salário básico do trabalhador para fins de cálculo do referido adicional, fica estabelecido que:

Parágrafo 1: O adicional de insalubridade, que trata a Norma Regulamentadora nº 15 da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, será pago aos empregados sempre que se constatar o exercício de atividades ou operações em condições insalubres, por meio de Laudo Técnico das Condições Ambientais e Trabalho.

Parágrafo 2: Definido o grau de insalubridade com base no Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho, o adicional a ser pago ao empregado será calculado sobre o seu salário base.

Parágrafo 3: O fato de o empregador pagar o adicional de insalubridade não o exime da melhoria das condições de trabalho, até a eliminação do(s) risco(s) ambiental (ais) existente( s).

Parágrafo 4: Nas empresas que têm CIPA, SUR ou outro órgão de representação interna constituídos, os representantes dos trabalhadores deverão acompanhar a execução dos trabalhos para emissão do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho.

Parágrafo 5: Fica assegurado ao Sindicato a indicação de representante para acompanhar a elaboração do Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho, ficando desde já estabelecido que, não havendo indicação de representante por parte do Sindicato, no prazo de 15 (quinze) dias após ser notificado, uma cópia do laudo devere ser oficialmente fornecida ao sindicato.

### 17) CAPACITAÇÃO DE CIPISTA

Todos os trabalhadores eleitos titulares, suplentes e/ou designados da C.I.P.A. terão cinco dias úteis durante o ano, para a sua capacitação pela entidade sindical profissional, nos temas relacionados à segurança, saúde e meio ambiente, sendo que o representante do Sindicato solicitará o seu afastamento por escrito, com antecedência de 48 horas.

Todas estas capacitações deverão ser comprovadas mediante emissão de certificados de conclusão.

### 18) PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTI-SINDICAIS

Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego.

Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:

- a) Sujeitar o emprego de um (a) trabalhador (a) à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
- b) Causar a demissão de um (a) trabalhador (a) ou prejudicá-lo (a) de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais.

### 19) 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.

Para comprovação da união estável e dependência econômica deve ser apresentado um dos seguintes documentos:

- I) Declaração de imposto de renda que comprove a dependência do interessado;
- II) Disposições testamentárias;
- III) Declaração especial feita perante tabelião (escritura pública declaratória de dependência econômica);
- IV) Documento comprobatório do mesmo domicílio;
- V) Prova de comunhão nos atos da vida civil;
- VI) Conta bancária conjunta;

- VII) Registro em associação de classe, onde conste o interessado como dependente do segurado por no mínimo um ano;
- VIII) Anotação constante de ficha ou livro de registro de empregados;
- IX) Apólice de seguro na qual conste o segurado como instituidor e a pessoa interessada como beneficiária;
- X) Ficha de tratamento em instituição de assistência médica da qual conste o segurado como responsável;
- XI) Escritura de compra e venda de imóveis pelo segurado em nome do dependente.

## 20) LICENÇA PATERNIDADE

Licença-paternidade de quinze dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário.

A licença-paternidade inicia-se no primeiro dia subsequente ao nascimento e independe de autorização do empregador, bastando a sua notificação acompanhada da certidão de nascimento.

A licença-paternidade não prejudica o disposto no art. 473, inciso III, da CLT.

Na hipótese da licença-paternidade ocorrer durante o período de gozo das férias, o seu início será contado a partir do primeiro dia útil após o seu término.

Se a licença-paternidade for requerida em período inferior a quinze dias, contados do início do gozo de férias, prorroga-se a concessão das férias para o primeiro dia útil após o término desta licença.

Fica vedada a dispensa imotivada do empregado pelo prazo de trinta dias após o término da licença-paternidade.

A licença-paternidade poderá também ser exercida pelo empregado, mediante simples notificação, no caso de adoção, independente da idade do adotado.

## D) AJUSTES NAS REDAÇÕES DAS CLÁUSULAS

### 18) AVISO PRÉVIO

Para inclusão no Sistema Mediador do M.T.E., alteração na letra D)

D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula denominada **EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**, letra “d”, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

### 34) 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 6.4** da NR 06, aprovada pela Portaria **M.T.E.** 3.214/78.

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 NR 26, aprovada pela Portaria **M.T.E.** 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

### 59) 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 **M.T.E.** 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.

#### 64)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 **M.T.E.** 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: