



Ata de Assembleia, realizadas nos dias 11/09/2018; 12/09/2018; 13/09/2018 e 14/09/2018, conforme Edital de Convocação publicado do Jornal Regional em 06/09/2018 à pág.11, da discussão e aprovação das reivindicações a serem apresentadas aos Sindicatos Patronais, empresas Mosaic Fertilizantes P&K Ltda e ICL do Brasil Ltda, todas as empresas enquadradas no quadro anexo ao Artigo 577 da CLT para renovação da Convenção Coletiva do Trabalhadores Químicos

Nos dias onze, doze, treze e quatorze de setembro de dois mil e dezoito, conforme locais e horários determinados no edital convocação, em segunda convocação, obedecido o quorum do artigo 612 da CLT, bem como o quorum estatutário, instalou-se em segunda convocação, vez que na primeira não atingiu o quorum legal e estatutário, a Assembleia Geral extraordinária do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e de Fertilizantes do Vale do Ribeira, que tem representatividade sobre as categorias de trabalhadores produtos químicos para fins industriais ;preparação de óleos vegetais e animais; perfumarias e artigos de tocador, indústrias de resinas sintéticas, indústrias de sabão e velas indústria de explosivos; indústrias tintas e vernizes; indústria de fosforo, indústria de adubos e corretivos agrícolas; indústria de defensivos agrícolas, indústrias de destilação e refinação de petróleo; indústrias de material plástico e laminados plásticos; indústrias de matérias primas para inseticida e fertilizantes e Indústrias de abrasivos; indústrias de petroquímicas, indústrias de lápis, canetas e de material de escritório, indústrias na defensivos animais, nas indústrias de re-refino de óleos minerais nas indústrias de tinturarias e estampa em tecidos com abrangência intermunicipal e enquadrados no quadro anexo ao Artigo 577 da CLT – 10º Grupo, e com base territorial, nos municípios de Barra do Turvo, Cajati, Cananéia, Eldorado Paulista, Iguape, Ilha Comprida, Iporanga, Itariri, Jacupiranga, Juquiá, Miracatu, Pariquera-Açu, Pedro de Toledo, Peruíbe, Registro e Sete Barras. O edital de convocação foi publicado no jornal semanário “ JORNAL REGIONAL, do dia.06/09/2018, pág. 11. Presentes às assembleias o número total de 77 trabalhadores sócios da entidade e trabalhadores não associados, conforme comprovam as listas de presença de cada assembleia realizada que passa a fazer parte integrante da ata. Cada uma das assembleias foram instaladas pelo presidente da entidade, Sr. Germano Luiz Ferrari Busato, e Sr. Pedro Paulo Rossi, no que foi secretariado pelo Sr. Pedro Paulo Rossi - vice presidente da entidade. Em razão de racionalizar os trabalhos devido às várias assembleias, todas foram conduzidas pelo mesmo procedimento, que se deu da seguinte maneira: O Sr. Germano Luiz Ferrari Busato Presidente agradeceu aos presentes e em ato contínuo, solicitou se alguém deles tencionava fazer parte da mesa, sendo que a escolha recaiu sobre os dirigentes sindicais. Em seguida, por solicitação do Sr. Germano Luiz Ferrari Busato, foi feita a leitura do edital de convocação que continha o seguinte teor: PELO PRESENTE EDITAL, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, POR SEU REPRESENTANTE LEGAL, CONVOCA OS TRABALHADORES ASSOCIADOS OU NÃO, DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS, PREPARAÇÃO DE ÓLEOS VEGETAIS E ANIMAIS, PERFUMARIAS E ARTIGOS DE TOCADOR, RESINAS SINTÉTICAS, SABÃO, VELAS, FABRICAÇÃO DE EXPLOSIVOS, TINTAS E VERNIZES, FÓSFOROS, ADUBOS, CORRETIVOS AGRÍCOLAS, DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO, MATERIAL PLÁSTICO (INCLUSIVE TRABALHADORES NA PRODUÇÃO DE LAMINADOS PLÁSTICOS) MATÉRIAS PRIMAS PARA INSETICIDAS E FERTILIZANTES, ABRASIVOS, ÁLCALIS, PETROQUÍMICA, LÁPIS, CANETAS, MATERIAL DE ESCRITÓRIO, COLAS, DEFENSIVOS ANIMAIS, RE-REFINO DE ÓLEOS MINERAIS, PRODUTOS DE LIMPEZA, DEFENSIVOS AGRÍCOLAS (FORMICIDAS E INSETICIDAS), TINTURAS INDUSTRIAIS E ESTAMPARIAS DE TECIDOS, TINTAS DE ESCREVER E SIMILARES, DEFENSIVOS ANIMAIS (PRODUTOS VETERINÁRIOS) E RECICLAGEM PLÁSTICA, SEDIADAS NOS MUNICÍPIOS DE BARRA DO TURVO, CAJATI, JACUPIRANGA, ELDERADO, IPORANGA, PARIQUERA-AÇU, PEDRO DE TOLEDO, PERUIBE, REGISTRO, CANANÉIA, IGUAPE, ILHA COMPRIDA, SETE BARRAS, ITARIRI, JUQUIÁ E MIRACATU, ENQUADRADAS NO 10º GRUPO, DO QUADRO ANEXO AO ARTIGO 577 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT, PARA SE REUNIREM EM ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA QUE SE REALIZARÁ NO DIA, HORÁRIO E LOCAIS ABAIXO ENUMERADOS, TENDO EM VISTA A BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL ABRANGENDO MAIS DE UM MUNICÍPIO ;1 – TRABALHADORES DA EMPRESA **FERT VALE INDUSTRIA FERTILIZANTES LTDA**, DO MUNICÍPIO DE JACUPIRANGA NO DIA 11 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, SITO RUA DAS MARGARIDAS 1780, CHACARA DAS ROSAS CIDADE DE JACUPIRANGA/SP; 2- TRABALHADORES DO DAS EMPRESAS SALETTI IND COM DE ART DE FIBRAS LTDA, CAPOTE COMERCIO PLASTICO LTDA – ME, OUROPLAST IND DE BEM PLASTICA E HANS JUERGEN SCHWANGART JR, DO MUNICÍPIO DE PARIQUERA – AÇU, NO DIA 12 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, NO SALÃO PAROQUIAL SÃO PAULO APOSTOLO, SITO A RUA JOÃO ARAUJO RANGEL, 82, CENTRO NA CIDADE DE PARIQUERA- AÇU/SP; 3 – TRABALHADORES DAS EMPRESAS ICL BRASIL LTDA, MOSAIC FERTILIZANTES P&k LTDA, RODES QUIMICA LTDA, CONSUBE AGROPECUARIA LTDA, IBQ INDUSTRIAS QUIMICAS S/A E AGRONELLI IND E COM DE INSUMOS AGROPECUARIOS LTDA, DO MUNICÍPIO DE CAJATI, NO DIA 13 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:30H, NO SALÃO DE ASSEMBLÉIAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, SITO A AV. DOS TRABALHADORES, 355, JARDIM CENTRAL, NA CIDADE DE CAJATI/SP; 4- TRABALHADORES DAS EMPRESAS LAVIZOO – LABORATORIO VITAMINICOS E ZOOTECNICOS LTDA E DALCOLOR IND COM IMP, DO MUNICÍPIO DE REGISTRO NO DIA 14 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, NO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA AURELIO PINTO ADVOGADOS, Á RUA ALEXANDRE AGENOR DE MORAIS, 191, CENTRO NA CIDADE DE REGISTRO/SP. PARA DELIBERAREM A SEGUINTE ORDEM DO DIA :A-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES A SER APRESENTADA AO SINDICATO REPRESENTATIVO DA RESPECTIVA CATEGORIA ECONOMICA. B-) OUTORGA DE PODERES À ENTIDADE, POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CELEBRAR ACORDOS, REQUERER REALIZAÇÃO DE MESA REDONDA JUNTO AO MTE, CONSTITUIR COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E, AINDA, EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES, SUSCITAR DISSÍDIO COLETIVO JUNTO AO TRIBUNAL COMPETENTE, ASSISTIDO PELA FEDERAÇÃO DA CATEGORIA. C-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A CLÁUSULA QUE TRATA DAS CONTRIBUIÇÕES. D-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE SEGURANÇA EM MÁQUINAS SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO A SER REPRESENTADA AO SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO SETOR PLÁSTICO E/OU AS EMPRESAS, SEDIADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, BEM COMO A AVALIAÇÃO DAS ASSEMBLÉIAS REALIZADAS NAS REGIÕES REPRESENTADAS POR SINDICATO FILIADOS DO SETOR; E-) POSICIONAMENTO DA CATEGORIA SOBRE A EVENTUAL REALIZAÇÃO DE MOVIMENTO PARELISTA EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES. F-) DELIBERAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE ASSEMBLÉIAS PERMANENTES E ETINERANTES MESMO NÃO LISTADAS NO PRESENTE EDITAL. NÃO HAVENDO NÚMERO SUFICIENTE DE ACORDO COM AS NORMAS APLICÁVEIS, EM PRIMEIRA CONVOCAÇÃO, NOS HORÁRIOS SUPRA MENCIONADO, AS MESMAS SE REALIZARÃO 01(UMA) HORA APÓS, NO MESMO DIA E LOCAL. CAJATI, 06 DE SETEMBRO DE 2018 GERMANO LUIZ FERRARI BUSATO Presidente – SINQUIFER. Terminada a leitura do edital pelos coordenadores, foi colocado o acordo em discussão o item “a” da ordem do dia, que trata da Discussão e deliberação sobre a pauta de reivindicação da categoria a ser apresentada ao Sindicato

Econômico. Aos presentes foi feita primeiro a leitura das cláusulas constantes do Acordo em Vigência, ou seja: **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018; SETOR QUÍMICO; FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DO ESTADO DE SAO PAULO**, CNPJ n. 62.812.953/0001-01, FEDERACAO TRAB IND QUIMI E FARMACEUTICAS EST SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.953/0001-01, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). SERGIO LUIZ LEITE; SINDICATO TIQF E COSMETICAS DE AMERICANA SANTA BARBARA DOESTE NO, CNPJ n. 56.978.588/0001-07, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E DA FABRICACAO DE ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTIVEL DE BAURU E REGIAO SP, CNPJ n. 59.992.990/0001-34, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO TRAB NAS INDUS QUIM FARM COSMOPOLIS ITAPIRA A NOGUEIRA, CNPJ n. 59.030.080/0001-70, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). ODAIR ANTONIO BORTOLOSO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL ETANOL BIOCOMBUSTIVEL QUÍMICAS FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAIRA E REGIAO, CNPJ n. 60.256.104/0001-93, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). CELIO PIMENTA; SINDICATO TRAB INDUSTRIAS QUÍMICAS E FARMACEUTICAS GUARATINGUETA, CNPJ n. 48.554.976/0001-32, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO TRAB IND QUÍMICAS, FARMACEUTICAS, ABRASIVOS DE GUARULHOS, CNPJ n. 51.260.107/0001-00, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). ANTONIO SILVAN OLIVEIRA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE ITAPECERICA DA SERRA, SAO LOURENCO DA SERRA E JUQUITIBA, CNPJ n. 96.495.478/0001-09, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). NIVALDO DOS SANTOS; SIINDICATO TI.Q.F.M.P.A.F.R.P.L.F. DE ITAPETININGA E REGIAO, CNPJ n. 67.359.398/0001-28, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). JURANDIR PEDRO DE SOUZA; SINDICATO TRAB.IND.Q.E F.FOSF.PRODS.QUIMS P FINS INDS, SABAO, VELAS,RES, ADB E CORRET.AGRIC., PERF.E ART.DE TOUC.MAT PLAST, TINT E VERN.ITATIBA E REGIAO, CNPJ n. 50.125.335/0001-04, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). VALDECI MARQUES DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. QUIM. E FARMAC. E MAT. PLASTICO DE JAGUARIUNA, PED. E AMPARO, CNPJ n. 59.006.890/0001-91, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). MARIA NALVA VIEIRA GAMA; SINDICATO TRAB IND QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE LORENA, CNPJ n. 51.784.676/0001-54, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO TI QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE LOUVEIRA, CNPJ n. 14.448.291/0001-90, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). REGINA CELIA DE MELO BAIALUNA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE MAT.PLASTICO, QUIMS.FARMACS.E DA FABR.DO ALCOOL DE MARILIA E REGIAO, CNPJ n. 59.991.471/0001-51, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). MAURILIO PEREIRA ALVIM; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUST QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE PINDAMONHANGABA ROSEIRA ARAPEI POTIM E APARECIDA, CNPJ n. 04.842.370/0001-27, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). SEBASTIAO DE MELO NETO; SINDICATO TRAB IND QUIM FARM FABR ALC ETANOL BIOET B PRESIDENTE PRUDENTE E REGIAO, CNPJ n. 53.304.952/0001-65, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). MILTON RIBEIRO SOBRAL; SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DE MAT PLASTICOS QUIM E FARMAC DE RIO CLARO E REGIAO, CNPJ n. 56.397.391/0001-84, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). FRANCISCO CARLOS QUINTINO DA SILVA; SINDICATO TRAB IND ABRASIVOS QUIM E FARM DE SALTO E REGIAO, CNPJ n. 56.650.690/0001-89, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE LAPIS, CANETAS, QUÍMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO, TINTAS E VERNIZES DE SAO CARLOS E REGIAO-SP, CNPJ n. 59.620.567/0001-03, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). FLAVIO JOSE DE BARROS MORAES; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ABRASIVOS, QUÍMICAS, FARMACEUTIC E AFINS DE SAO JOAO DA BOA VISTA, CNPJ n. 54.683.115/0001-57, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). DIONIZIO MARTINS DE MACEDO FILHO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIA DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE SAO JOSÉ DO RIO PRETO, CNPJ n. 56.355.696/0001-23, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). JOAO PEDRO ALVES FILHO; SINDICATO TI PLAST.QUIM.FARM.E ABRAS.DE SOROCABA E REGIAO. CNPJ n. 60.113.222/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO DOS SANTOS; SINDICATO TRABS INDS QUIMS FARM MAT PLASTICO DE SUZANO, CNPJ n. 51.262.780/0001-89, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). EDISON ALVES DA SILVA; SINDICATO DOS TRAB NAS IND QUIM E DE FERT DO VALE DO RIBEIRA, CNPJ n. 57.740.094/0001-52, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICACAO DE ETANOL/ALCOOL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS, PLASTICAS, TINTAS E VERNIZES DE IPAUSSU E REGIAO, CNPJ n. 54.711.148/0001-63, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). JOSE CARLOS DE PAULA; SINDICATO TRAB IND QUÍMICAS E FARM DE BOTUCATU E REGIAO, CNPJ n. 54.710.215/0001-25, neste ato representado (a) por seu Tesoureiro, Sr (a). JOSE CICERO DE MEDEIROS; SINDICATO TRABALHADORES IND ABRASIVOS DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.887.690/0001-08, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). JOSE ALVES DAS NEVES; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO, FABRICACAO DO ALCOOL, PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR, TINTAS DE ARARAS, CNPJ n. 56.984.347/0001-70, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO TRAB INDS MATERIAL PLASTICOS DE JUNDIAI, CNPJ n. 57.505.851/0001-03, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). CESAR AUGUSTO DE MELLO; SINDICATO DOS TRABALHADORES IND QUIM FARM S.R.VITERBO, CNPJ n. 00.631.182/0001-07, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). LUIS DOS REIS AUGUSTO; E SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.652.318/0001-04, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). RICARDO NEVES DE OLIVEIRA; 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 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 RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DOESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.506.175/0001-22, 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 NAC DA IND DO RE REFINO DE OLEOS MINERAIS, CNPJ n. 48.392.054/0001-76, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). JOSE ROBERTO SQUINELLO; SINDICATO DA INDUSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SAO PAULO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO, ESPIRITO SANTO, PARANA, SANTA CATARINA E PERNAMBUCO-SINAESP, 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 DA INDUSTRIA DE RESINAS SINTETICAS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.300.439/0001-97, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). EDUARDO SENE FILHO; 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). SILVIA DE

TOLEDO FAGNANI; SINDICATO NAC IND MATERIAS PRIMAS FERTILIZANTES SINPRIFERT, CNPJ n. 62.660.345/0001-29, neste ato representado (a) por seu Procurador, Sr (a). JOSE ROBERTO SQUINELLO; 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 2017 a 31 de outubro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de novembro. CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, pertencentes ao 10º Grupo: Químicas para fins industriais; Preparação de Óleos Vegetais e Animais (exceto para fins alimentícios); Perfumaria e Artigos de Toucador; Resinas Sintéticas; Sabão e Velas; Explosivos; Tintas e Vernizes; Fósforos; Adubos e Corretivos Agrícolas; Defensivos Agrícolas; Destilação e Refinação de Petróleo, Material Plástico (inclusive da Produção de laminados plásticos); Matérias Primas para Inseticidas e Fertilizantes; Abrasivos; Alcalis; Petroquímica; Lápis, Canetas e Material de Escritório; Defensivos Animais; Re-refino de óleos Minerais (usados ou contaminados), Cosméticos, Fibras de Vidro, Fios Sintéticos, Petroquímicas, Colas, Fabricação de Formicidas e Produtos para Limpeza, com abrangência territorial em Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguaí/SP, Águas Da Prata/SP, Águas De Lindóia/SP, Águas De Santa Bárbara/SP, Águas De São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro De Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo De Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçolaba Da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avaí/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálamo/SP, Bananal/SP, Barão De Antonina/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra Do Chapéu/SP, Barra Do Turvo/SP, Barretos/SP, Bastos/SP, Bauru/SP, Bernardino De Campos/SP, Biritiba-Mirim/SP, Boa Esperança Do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus Dos Perdões/SP, Bom Sucesso De Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Caiabu/SP, Caiuá/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina Do Monte Alegre/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos Do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela Do Alto/SP, Capivari/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia Dos Coqueiros/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo Do Pinhal/SP, Espírito Santo Do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela Do Norte/SP, Estrela D'Oeste/SP, Euclides Da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz De Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínia/SP, Francisco Morato/SP, Franco Da Rocha/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gavião Peixoto/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaguá/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraci/SP, Guarani D'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guarulhos/SP, Guataporã/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igarauçu Do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipigúá/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Indaial/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itaóca/SP, Itapeçerica Da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuã/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumiirim/SP, Jundiá/SP, Junqueirópolis/SP, Juquibá/SP, Jucituba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Lorena/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macaúbal/SP, Macedônia/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariápolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros Do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirante Do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi Das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Monte Alegre Do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Castelo/SP, Monte Mor/SP, Monteiro Lobato/SP, Morungaba/SP, Nantes/SP, Nanduba/SP, Natividade Da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoá/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Ocaucu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindilva/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira D'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Pariquera-Açu/SP, Parisi/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo De Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro De Toledo/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruibe/SP, Piedade/SP, Pilar Do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaiá/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora Do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção Da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão Do Sul/SP, Ribeirão Dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Rifaina/SP, Rinópolis/SP, Rio Claro/SP, Rio Das Pedras/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubinéia/SP, Sagres/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto De Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara D'Oeste/SP, Santa Clara D'Oeste/SP, Santa Cruz Da Conceição/SP, Santa Cruz Da Esperança/SP, Santa Cruz Das Palmeiras/SP, Santa Cruz Do Rio Pardo/SP, Santa Fé Do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Maria Da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita Do Passa Quatro/SP, Santa Rita D'Oeste/SP, Santa Rosa De Viterbo/SP, Santa Saete/SP, Santana Da Ponte Pensa/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Antônio Da Alegria/SP, Santo Antônio De Posse/SP, Santo Antônio Do Jardim/SP, Santo Antônio Do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, São Bento Do Sapucaí/SP, São Bernardo Do Campo/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João Da Boa Vista/SP, São João Das Duas Pontes/SP, São João Do Pau D'Alho/SP, São Joaquim Da Barra/SP, São José Da Bela Vista/SP, São José Do Barreiro/SP, São José Do Rio Pardo/SP, São José Do Rio Preto/SP, São Lourenço Da Serra/SP, São Luís Do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro Do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Sebastião Da Gramma/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis Do Sul/SP, Serra Negra/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Talaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquara/SP, Taquarituba/SP, Taquarivai/SP, Tarabai/SP,

Tarumã/SP, Tatui/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampalo/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre De Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiçu/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubrajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Vargem Grande Do Sul/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre Do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP e Votuporanga/SP.

**Salários, Reajustes e Pagamento. Piso Salarial. CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO:** Em 01.11.2017, o salário normativo será de R\$ 1.469,53 (Um mil, quatrocentos e sessenta e nove reais e cinquenta e três centavos), acrescidos do reajuste equivalente a 100% do INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, por mês, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e de R\$ 1.535,00 (Um mil, quinhentos e trinta e cinco reais), por mês, garantindo no mínimo 100% do INPC, relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017 para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados, sendo, neste último caso, considerado o número de empregados existentes nas empresas a partir de 01.10.2017. O salário normativo definido na presente cláusula será aplicado integralmente para a duração normal em qualquer jornada, exceto quando tratar-se de contratação por regime de tempo parcial, cujo pagamento será proporcional às horas trabalhadas, nos termos do art. 58-A e seguintes da CLT. Os critérios acima serão observados nos contratos a tempo parcial, a partir de 01.11.2017. Esta cláusula não se aplica aos aprendizes. O percentual do reajuste a ser aplicado a partir de 01.11.2017 sobre os salários normativos, será divulgado pelas entidades sindicais profissionais e econômicas, assim que o índice oficial, INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017 for conhecido e fará parte integrante da presente norma coletiva. **Reajustes/Correções Salariais. CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS:** I - Sobre os salários de 01/06/17, será aplicado, em 01/11/2017, o aumento salarial da seguinte forma: a) para os salários nominais até R\$ 8.200,00 (oito mil e duzentos reais), o percentual único e negociado de 100% do INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, correspondente ao período de 01/11/16, inclusive, a 31/10/17, inclusive. b) para os salários nominais superiores a R\$ 8.200,00 (oito mil e duzentos reais), será acrescido o valor fixo correspondente a aplicação de 100% do INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, sobre R\$ 8.200,00 (oito mil e duzentos reais). O valor fixo de reajuste será divulgado pelas entidades sindicais profissionais e econômicas, assim que o índice oficial, INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, for conhecido e fará parte integrante da presente norma coletiva. 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 01.06.2017, inclusive, e até 31.10.2017, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza. III - **ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE. PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/16),** 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. Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/16), serão aplicados os percentuais definidos quando da divulgação do índice oficial (INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017), até a parcela de R\$ 8.200,00 (oito mil e duzentos reais), 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. A tabela dos reajustes proporcionais será elaborada e divulgada pelas entidades sindicais profissionais e econômicas, assim que o índice oficial - INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, for conhecido e está fará parte integrante da presente norma coletiva. **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 0,5 (meio por cento) do salário normativo em vigor, por dia de atraso, limitado até a data de pagamento, 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 - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE:** Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto. Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado por crédito em conta corrente, as empresas oferecerão ao empregado a opção de conta salário. **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO:** 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 OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO:** Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituído fará jus ao salário 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 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 NONA - 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 3% (três 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 DÉCIMA - SALÁRIO DE APRENDIZES:** A) Será assegurado aos aprendizes, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor; 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; E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa. **Descontos Salariais. 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, desde que o mesmo esteja

disponível para impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência. 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 as horas normais trabalhadas. As empresas ficam obrigadas a resguardar o sigilo das informações quando da entrega dos comprovantes de pagamentos aos seus respectivos empregados. A multa será especificamente de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, uma única vez, revertida a favor do empregado prejudicado, por demonstrativo de pagamento não entregue no prazo. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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. Na hipótese do desligamento, de empregado associado, as empresas deverão comunicar tal fato ao sindicato no prazo de 02 dias úteis, após o último dia de trabalho. Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo. Quando for descontado valor indevido do trabalhador, a empresa deverá restituir ao mesmo os valores indevidamente descontados no prazo de 5 (cinco) dias a partir do conhecimento da empresa. **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros. Adicional de Hora-Extra. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS:** A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal. B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, 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 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 QUARTA - 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. **Participação nos Lucros e/ou Resultados. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS:** Considerando o crescimento do índice de produtividade e qualidade do setor, comparados os mesmos períodos 2016 e 2017, fica estipulado relativamente ao ano de 2017 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 16/12/2017, 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\$ 930,00 (novecentos e trinta reais), acrescidos do reajuste equivalente a 100% do INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados, e R\$ 1.030,00 (um mil e trinta reais), acrescidos do reajuste equivalente a 100% do INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados, a ser pago em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 30/04/2018 e a segunda até 31/10/2018 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/06/2018; c) deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2017 a 31/12/2017; d) 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; e) no tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2017 a 31/12/2017, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias. O percentual do reajuste a ser aplicado sobre a Participação nos Lucros ou Resultados será divulgado pelas entidades sindicais profissionais e econômicas, assim que o índice oficial, INPC relativo ao período de novembro/2016 a outubro/2017, for conhecido e fará parte integrante da presente norma coletiva. **Auxílio Transporte. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, 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. **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 descontinuos 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 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. **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 mantêm 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. **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, 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. **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, no período de amamentação: 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 meia hora, podendo optar por um único período de uma hora, a critério da trabalhadora, no início, durante ou no final da jornada, sem nenhum prejuízo. Todas 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 das empregadas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim. Na existência de convênio-creche, ficará a critério da (o) empregada (o) optar pelo convênio ou reembolso. b) o valor do reembolso mensal corresponderá às 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; Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome e endereço completo, número do CPF e RG. 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; d) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho situações em que a empregada também terá o direito ao recebimento do mesmo; 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. Havendo nas empresas local apropriado para guarda e vigilância dos filhos (creche própria), que contemple a necessidade da totalidade de suas empregadas, não ocorrerá a opção do reembolso previsto nessa cláusula. 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 Auxílio. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL:** 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) excepcional (is), 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. 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 denominada Auxílio Creche 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 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, 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias. O 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: a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram 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; 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. 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. A homologação das verbas rescisórias trabalhistas deverá ser realizada neste mesmo prazo supramencionado, salvo impossibilidade devidamente justificada perante ou pela entidade homologadora. B) 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 funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato. C) 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 problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado. D) 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. E) As entidades sindicais fornecerão às empresas, mediante protocolo, quando por elas solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação. F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS8.030, cópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual. G) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei. **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. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO:** A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. 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. 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. CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSÃO:** A realização de testes simulado-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar 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 HIV e gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher nos termos do Inciso IV do Artigo 373 - A da CLT com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99, salvo nos casos em que a atividade a ser desenvolvida coloque em risco a gestação, a critério médico. **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. **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 a seu critério e responsabilidade, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho, para adquirirem melhor qualificação. **Igualdade de Oportunidades. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL:** As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil. 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 não seja superior a dois anos na mesma função. **Estabilidade Mãe. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – GESTANTES:** 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 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 ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, 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 sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa 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 do INSS. 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 nº 11.770/2008. **Estabilidade Serviço Militar. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 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 SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA:** A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se. B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses. C) A concessão dos benefícios das letras "A" e "B" dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva. D) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal. Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis. **Estabilidade**

**Aborto. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade. **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho. CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS:** 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. **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. A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PACTO SOCIAL PELO EMPREGO:** Pacto Social Pela Empregabilidade de Trabalhadores e de Trabalhadoras com idade a partir de 50 anos. Com a finalidade de possibilitar aos trabalhadores e trabalhadoras com mais de 50 anos de idade a permanência no mercado formal de trabalho até o momento das suas aposentadorias, será criado um grupo de trabalho composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, que possibilite viabilizar argumentos e condições favoráveis para pleitearmos junto ao Governo Federal a redução progressiva dos percentuais das alíquotas de recolhimento a favor da Previdência Social, mensalmente sobre a folha de pagamento das empresas que empregam trabalhadores com idade a partir de 50 anos até o momento que atingir o direito à aposentadoria de qualquer natureza. **Outras normas de pessoal. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL:** A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, inclusive anotando o nº do CBO e as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente convenção. A) A empresa deverá anotar no espaço destinado a anotações gerais da CTPS, quando couber, a data final projetada do aviso prévio indenizado. B) As anotações poderão ser feitas mediante o uso de carimbo ou etiqueta gomada, bem como de qualquer outro meio mecânico ou eletrônico de impressão. C) O empregador anotará na CTPS do trabalhador, o desconto relativo à contribuição no espaço reservado a tal fim a sigla da entidade sindical profissional, não sendo permitido escrever somente Sindicato de Classe, desde que não seja motivo que impeça o ato homologatório. D) Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser: I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e II - na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado. **(IN 15). 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 e seus dependentes, 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, nas mesmas condições dos demais empregados. C) Será garantido ao titular e/ou 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 prévia através de relatório médico e pelo período necessário apontado no mencionado relatório, limitado a 90 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. 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. 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 04 (quatro) 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. **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. **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas. Duração e Horário: CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO:** Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais. A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas. As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, inclusive ponto por exceção (Portaria 373, de 25/02/2011). **Compensação de Jornada. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS:** A) empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e 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. B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas. **Intervalos para Descanso. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO:** Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a



empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, garantido o intervalo legal. Convencionam ainda as partes que as empresas que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, mediante assistência da respectiva entidade profissional, de acordo com a Portaria MTE nº 1.095/2010. No caso do trabalhador (a) 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 QUADRAGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:** O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 DSR's e feriados. **Faltas.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a 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, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação. C) Recomenda-se que a empresa forneça lanche ou refeição aos seus empregados estudantes, desde que tenha estrutura para esse fim, quando este tiver que se deslocar direto da escola para o trabalho ou do trabalho para a escola. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS E HORAS ABONADAS:** O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, por ano, sem prejuízo do salário nos seguintes casos: a) até 03 (três) dias consecutivos, excluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos; 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) 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) 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 cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção, e adicionalmente 10 dias em se tratando de viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos; j) até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14(catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional; 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. **Considera-se ano, o período compreendido entre 01.11.2017 a 31.10.2018. Turnos Ininterruptos de Revezamento.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS:** 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.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS:** A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil. B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados. C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. O abono de férias, por opção do empregado, deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal; E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13ºsalário, 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 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 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 ou 02 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 gozarem férias individuais, no mesmo estabelecimento. H) Será garantido ao empregado com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneraçãodas férias. **Remuneração de Férias.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:** Para empregados que recebam parte variável de salários representada por percentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias acrescidas do terço constitucional 13o. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 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 SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA OU EMPREGADO ADOTANTE, GUARDIÃ OU GUARDIÃO:** Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos na Lei 12.873 de 24/10/2013, que prevê: a) À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT. b) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. c) A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. d) Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. e) Aplica-se, no que couber, o disposto nesta cláusula, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. **Saúde e Segurança do Trabalhador. Condições de Ambiente de Trabalho.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis. **Equipamentos de Proteção Individual. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 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 de produção, 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 - 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; 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. D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA 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. E) Os planos de abandono - Rota de Fuga deverão conter previsão de medidas especiais para garantir o devido atendimento das pessoas com deficiência nas situações de emergência. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito. 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. 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 CIPA's, 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, na SIPAT, sejam incluídos os temas "DST", "HIV/AIDS" e "Meio-Ambiente". **Exames Médicos. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS:** Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação. O empregado receberá cópia do resultado de todos os exames, observados os preceitos da ética médica. Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 dias, após o 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. **Aceitação de Atestados Médicos. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas emitidos de conformidade com a Portaria MPS-3.291, de 20.02.84. No tocante às declarações, somente serão aceitas se contiverem todos os requisitos e forem da mesma natureza do atestado médico, não servindo para essa finalidade as declarações de acompanhamento. As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o 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, ou convênio com o INSS, 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. **Garantias a Portadores de Doença não Profissional. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:** Não obstante a obrigação legal das empresas contratarem mão-de-obra de pessoas com deficiência e em razão das dificuldades encontradas na contratação dessa mão-de-obra, 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. **Primeiros Socorros. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário e adequada prestação de primeiros socorros. **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 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 e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato a CIPA. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:** As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, com 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 CAT's (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 SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 a CIPA. **Relações Sindicais. Garantias a Diretores Sindicais. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA -REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL):** 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 - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS:** Os dias em que os diretores dos Sindicatos, Federação e Confederação, permanecerem afastados da empresa, 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 ausências remuneradas, a cada ano, não cumulativas, na vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 50 ausências, sendo limitada à 25 ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 25 ausências para cada dirigente. § 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 25 ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º 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 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, e 15 dias quando o dirigente acumular a representação na Confederação. **Considera-se ano, o período compreendido entre 01.11.2017 a 31.10.2018. Contribuições Sindicais. CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS:** Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais. 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 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. **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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. **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DESTINADO À INCLUSÃO SOCIAL:** Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e auxílio 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, às empresas abrangidas pela presente **CONVENÇÃO** 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 os Sindicatos representativos dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente termo aditivo, signatários: 5% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 800,00**, por trabalhador beneficiado, recolhidos até **24/11/2017**. 1,5% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 240,00**, por trabalhador beneficiado, recolhidos até **20/12/2017**. b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo por meio de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº **07062-4**, Agência **6436**, do Banco Itaú: 2,0% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 320,00**, por trabalhador beneficiado, recolhidos até **25/02/2018**. c) com relação às empresas localizadas em bases inorganizadas o recolhimento será efetuado somente para a Federação, na forma do item b, nas datas e percentuais seguintes: 3,5% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 560,00**, por trabalhador beneficiado, recolhidos até **24/11/2017**. 3,5% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 560,00**, por trabalhador beneficiado, recolhidos até **20/12/2017**. 1,5% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 240,00**, por trabalhador beneficiado, recolhidos até **25/02/2018**. d) 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: 1,5% dos salários já reajustados, até o teto de **R\$ 240,00**, por trabalhador beneficiado, recolhidos até **31/03/2018**.

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: Caixa Econômica Federal (104) Agência: 0242 Largo da Concórdia Conta Corrente: 264-0	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 INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO, TRANSFORMAÇÃO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDIPLAST)	SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL (SINDIVEG) CNPJ: 62.267.760/0001-17

CNPJ: 62.506.175/0001-22 Banco: Bradesco S/A Agência: 3504-1 Conta Corrente: 80404-5	Banco Santander Agência: 4256 Conta corrente: 13-000171-8
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIPATESP) CNPJ: 62.635.644/0001-03 Banco do Brasil Agência: 1812-0 Conta Corrente: 105179-2	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 RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS (SINDIRREFINO) CNPJ: 48.392.054/0001-76 Banco Bradesco 237 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. § 1. O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade. § 2. Declaram as entidades sindicais profissionais que os valores arrecadados a título de fundo destinado à 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. § 3. As entidades sindicais profissionais, signatária da presente convenção, declaram que destinarão 5% (cinco por cento) da arrecadação de sua contribuição sindical ao fundo de que trata o caput da cláusula. § 4. Obrigam-se as entidades sindicais profissionais signatárias deste termo aditivo, através da Federação dos trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, também signatária, a contratação da seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por esse termo aditivo, nas seguintes condições e coberturas: a - Morte: R\$ 7.000,00 b - Invalidez Permanente Total por Acidente R\$ 7.000,00 c - Invalidez Permanente Parcial por Acidente Até R\$ 7.000,00 d. Invalidez Permanente Funcional por Doença R\$ 7.000,00 e Auxílio Funeral (antecipação dedutível do item a) R\$ 3.500,00. 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 seguradora quando do pagamento do item (a), ou seja, a soma final do benefício dos itens (a) e (e), será de R\$ 7.000,00. § 5º. A empresa contratada pela Federação para prestar serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP, e fornecer a todas as empresas abrangidas pelo seguro um "Certificado de Seguro" mencionando as coberturas e capitais segurados. § 6º. O seguro ora previsto 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. § 7º. As empresas ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade das entidades sindicais através da Federação em substituição as cláusulas denominadas INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXILIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no § 4º desta cláusula. As empresas fornecerão no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de recolhimento do presente fundo destinado à inclusão social, às respectivas entidades sindicais profissionais e econômicas, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo nome completo, função exercida, remuneração percebida, 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 recolhido o fundo destinado à inclusão social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada. Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa. CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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. CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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. Disposições Gerais. Mecanismos de Solução de Conflitos. CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS: As partes signatárias poderão buscar a solução pacífica e direta na eventual ocorrência do não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, antes de propor a competente ação judicial. Aplicação do Instrumento Coletivo. CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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. Descumprimento do Instrumento Coletivo. CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA: Multa de 3% (três 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, independentemente da obrigação de fazer. 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 SEPTAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO: As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência. Outras Disposições. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RECOMENDAÇÕES. ASSÉDIO MORAL: Recomenda-se que o tema Assédio Moral seja objeto de campanha interna de esclarecimento por parte das empresas, com o objetivo de dar conhecimento a todos acerca de sua relevância ética, legal e social. PROTEÇÃO À SAÚDE DA MULHER E A MATERNIDADE. Recomenda-se que as empresas ao elaborarem seus programas de mapeamento de riscos, PPRa e PCMSO, levem em conta a questão da mulher gestante ou lactante. BANCO DE EMPREGO: Recomenda-se as empresas que considerem, quando de suas contratações, a existência do Banco de Empregos mantido pelo Sindicato Profissional. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - GRUPOS 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 2017.2018 e aos 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. São Paulo, 07 de Novembro de 2017. Em ato contínuo passou a ler a pauta aprovada na assembleia, PRÉ-PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DO SETOR QUÍMICO DO ESTADO DE SÃO PAULO (23.08). DATA BASE: 1º DE NOVEMBRO DE 2018. I – MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA EM VIGÊNCIA. II. Em ato contínuo passou a ler as cláusulas novas que tem intenção de modificar. – REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS E OUTRAS. CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE. As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de primeiro de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019. Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial. CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO. O salário normativo da categoria será aquele vigente em 31/10/2018 acrescido do reajuste previsto na cláusula 01 (um), inclusive o percentual de aumento real, nos termos do item II da referida cláusula, ficando garantido o mínimo de R\$ 1.688,50 (mil, seiscentos e oitenta e oito reais e cinquenta centavos), por mês. Para os Trabalhadores Técnicos Químicos, o salário normativo será de R\$ 2.420,00 (dois mil quatrocentos e vinte reais). Objetivando estabelecer um aumento gradativo do valor do salário normativo da categoria, será concedido reajuste de 10%, após seis meses, contados do início da vigência da presente convenção. O salário normativo definido na presente cláusula será aplicado integralmente para a duração normal em qualquer jornada, exceto quando tratar-se de contratação por regime de tempo parcial, cujo pagamento será proporcional às horas trabalhadas, nos termos do art. 58-A e seguintes da CLT, mediante negociação com o sindicato da categoria. Reajustes/Correções Salariais. CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS. I) REAJUSTAMENTO SALARIAL: Recomposição do padrão monetário de salários vigentes em 31/10/2018, reajustando-os em 01.11.2018 no importe correspondente ao INPC/IBGE do período de 01/11/2017 à 30/10/2018. II) AUMENTO REAL DE SALÁRIOS: Reajustado os salários nos termos do item I, aplicar-se-á sobre os mesmos um aumento real no importe de 2%, correspondente a média de produtividade do segmento econômico que compõe o setor. Pagamento de Salário – Formas e Prazos. CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO: Em toda substituição o empregado substituído fará jus ao salário 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 substituições 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. Excluído: com prazo igual ou superior a 15 dias. CLÁUSULA NONA - 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 3% (três por cento) do salário nominal 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, férias individuais e coletivas nas datas previstas em Lei, bem como eventual valor devido ao trabalhador for pago em data posterior ao do seu vencimento; C) Quando o dia do pagamento ou adiantamento salarial 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. Descontos Salariais. 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, desde que o mesmo esteja disponível para impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência. 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 as horas normais trabalhadas. As empresas ficam obrigadas a resguardar o sigilo das informações quando da entrega dos comprovantes de pagamentos aos seus respectivos empregados. A multa será especificamente de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, uma única vez, revertida a favor do empregado prejudicado, por demonstrativo de pagamento não entregue no prazo. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO: As empresas deverão 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. Na hipótese do desligamento, de empregado associado, as empresas deverão comunicar tal fato ao sindicato no prazo de 02 dias úteis, após o último dia de trabalho. Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo. Quando for descontado valor indevido do trabalhador, a empresa deverá restituir ao mesmo os valores indevidamente descontados no prazo de 5 (cinco) dias a partir do conhecimento da empresa. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros. Adicional de Hora-Extra. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS :A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 85% sobre o valor da hora normal. B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 130%; 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) 130%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas. C) Quando houver convocações domiciliares as horas serão acrescidas do percentual de 130% sobre as horas normais, 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 QUARTA - 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. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas até final da jornada; O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. O adicional noturno, em que o trabalhador tenha menos de um ano, será pago por um período adicional proporcional, para sua reestruturação financeira. No caso de alteração do horário da jornada de trabalho por recomendação médica ou acidente de trabalho, o adicional noturno integra o salário do empregado para todos os efeitos. Participação nos Lucros e/ou Resultados. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS: Fica estipulado relativamente ao ano de 2018 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, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 10.12.2018, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações ao nível de empresas; garantindo o valor mínimo de 02 pisos salariais, a ser pago em uma única parcela até 31.03.2019; B) Para os acordos implantados nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, não poderão ser estabelecidos metas de qualquer redução ou percentual vinculado à ocorrência de acidente de trabalho, com ou sem afastamento, tendo em vista que o processo de segurança é de responsabilidade exclusiva da empresa. C) deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre 01/01/2018 a 31/12/2018; D) Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho, auxílio doença e

gestantes; E) no tocante aos empregados admitidos e desligados durante o período de 01/01/2018 a 31/12/2018, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias; F) em caso de dispensa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente no ato do pagamento das verbas rescisórias; G) Para os empregados desligados até a assinatura do presente acordo, fica condicionado o pagamento juntamente com os demais empregados; H) Eventuais contribuições incidentes sobre a PLR poderão ser implantadas através de acordos coletivos de trabalho entre sindicatos e empresas. I) Multa de 3% (três por cento) por dia de atraso do salário normativo por empregado, em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento desta cláusula, revertendo a favor da parte prejudicada. J) As empresas procederão ao desconto de R\$ 100,00 (cem reais) do valor da Participação dos Lucros e/ou Resultados, de cada empregado, e deverão recolher até 03 (três) dias após os descontos, a favor das respectivas entidades sindicais, conforme orientação das mesmas, sendo R\$ 70,00 (setenta reais) para o respectivo sindicato e R\$ 30,00 (trinta reais) para a Federação (que destinará 50% do valor para a CNTQ e Central), podendo ser descontado e recolhido, quando do pagamento efetuado em uma única parcela ou alternativamente se parcelado em duas, nessas mesmas condições. (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018); L) O desconto do valor mencionado no item (J), foi aprovado em regular assembleia geral que é o órgão legítimo e soberano para deliberar sobre o tema. (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018); Auxílio Transporte. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, 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. Em se tratando de empregados com deficiência, poderão 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. Auxílio Doença/Invalidez. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO. A) As empresas complementarão, durante o período de afastamento, a remuneração corrigida com as demais remunerações 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 sua remuneração (salários e adicionais ou remuneração habitualmente paga) 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 sua remuneração 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 descontinuos ocorridos na vigência desta convenção. E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando a remuneração 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 remunerações 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 as das demais remunerações dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário. O empregado afastado que apresentar requerimento de pedido de prorrogação ou reconsideração para manutenção e reconhecimento de benefício de incapacidade laborativa na forma estabelecida pelo INSS, fará jus a antecipação de sua remuneração a cada mês, a partir da data de entrada do recurso até a data da conclusão pericial. Sendo deferido o recurso e o empregado recebendo do INSS, imediatamente ressarcirá à empresa os valores recebidos à título de antecipação, sendo indeferido o pedido, o empregado fica desobrigado da devolução. O empregado afastado que retornar a sua atividade laborativa reestabelecida pelo INSS deverá ter sua capacidade atestada por escrito pelo médico da empresa, o qual entregará cópia ao empregado. Outros Auxílios. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA. 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, transporte e material didático de seu (s) filho(s) com deficiência, 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. 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. 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 10% (dez 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, 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) Ao empregado que for contratado para exercer função determinada e for designado para exercer função diversa, será garantido aos casos onde não houver paradigma um acréscimo de 5% (cinco por cento) de seu salário base. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS: A) A homologação das verbas rescisórias e a liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada pela entidade sindical representante dos empregados, respeitadas as práticas já existentes, em até dez dias contados a partir do comunicado de dispensa, salvo impossibilidade devidamente justificada perante ou pela entidade homologadora. (PROPOSTA DO GT E ALTERADA/INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018). B) 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 funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato. C) 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 problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado. D) 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. E) As entidades sindicais fornecerão às empresas,

mediante protocolo, quando por elas solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação. F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS8.030, cópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO.** A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. 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. 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 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 12506/11 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 12506/11, 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, não 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. (PROPOSTA ALTERADA NO SEMINÁRIO DE 2018); 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. Igualdade de Oportunidades. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL:** As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil. 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 não seja superior a quatro anos na mesma função. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – GESTANTES:** 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 ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, 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 sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde. A) As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes e as lactantes até 6 meses ou 1 ano, a critério médico, ambiente e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.; 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 nº 11.770/2008. Excluído: de contrato por prazo determinado. Estabilidade Aposentadoria. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA.** A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego e salário, durante o período que faltar para aposentarem-se. B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa ou por acordo e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses. (C) A concessão dos benefícios das letras "A" e "B" dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, ao sindicato e à empresa, da documentação legal respectiva. Inclusão: ao sindicato (SEMINÁRIO AGOSTO/2017). D) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal. Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis. Outras normas de pessoal. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONVÊNIO 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, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários e seus dependentes, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 60 (sessenta) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho e/ou doença profissional, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados. (PROPOSTA ALTERADA NO SEMINÁRIO DE 2018); 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 prévia através de relatório médico e pelo período necessário apontado no mencionado relatório, limitado a 90 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. F) As 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. G) Nas empresas que possuam convênio médico, durante o período de afastamento pelo INSS, a empresa custeará integralmente o convênio médico do empregado afastado. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis aplicadas pelas empresas. Jornada de Trabalho; Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA: JORNADA DE TRABALHO:** As empresas abrangidas por esta convenção procederão a Redução da Jornada de Trabalho para 40 horas semanais, até 90 (noventa) dias após a assinatura da presente convenção, sem prejuízo das respectivas remunerações para todos os empregados da categoria profissional ora representados, passando o divisor para 200 horas mensais. Para os empregados que trabalham em jornadas inferiores a 40 horas semanais, ficam as empresas obrigadas a reduzi-las em 10%, no mesmo prazo acima citado. Para as empresas que praticam jornadas de trabalho inferiores as estabelecidas na presente convenção, observar-se-á os seguintes divisores para a apuração do salário hora: A) 36 horas semanais – 180 horas mensais; B) 40 horas semanais – 200 horas mensais; Independente da jornada de trabalho aplicada será garantido pagamento mínimo do salário normativo da categoria. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente existentes. **Compensação de Jornada.** **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS.** A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado no descanso mais prolongado, mediante negociação com a respectiva entidade sindical, com a respectiva comunicação ao sindicato ou federação, dos trabalhadores, com antecedência mínima de 15(quinze) dias que antecede a realização da ponte. B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas. **Faltas.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS E HORAS ABONADAS:** O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, por ano, sem prejuízo do salário nos seguintes casos: a) até 03 (três) dias úteis consecutivos, excluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos; b) até 03 (três) dias úteis consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento; c) 03 (três) dias úteis consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra; tio ou tia; primo ou prima de primeiro grau; d) até 02 (dois) dias úteis, por internação, e 01 (um) dia útil, por 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 cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção, e adicionalmente 10 dias em se tratando de viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos; j) até 38 horas úteis, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14(catorze) anos ao médico e/ou realizar exames, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) deficiente ou em caso de situação grave atestada por 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) até 03 (três) dias úteis consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento de filho (a); o) as faltas ocorridas por motivo de doença devidamente comprovadas com declaração ou atestado médico não poderão ser computadas para efeito do fornecimento de benefícios, quando estiver condicionado a frequência do trabalho. p) até 05 (cinco) dias úteis consecutivos ou não, durante o ano, para levar ascendente (em qualquer grau) ao médico e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado. q) Assegura-se o direito à ausência remunerada da empregada ou empregado (pai, mãe ou responsável legal), para comparecimento em Reunião Escolar dos filhos, mediante comprovação emitida pela escola, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas posteriormente. r) no dia do seu aniversários) Não poderão ser descontadas as horas para tratamento fisioterapêutico devidamente comprovadas com declaração ou atestado médico, inclusive o tempo de trajeto. t) 01 (um) dia útil para a trabalhadora realizar exames específicos de mamografia, papnicolau e o trabalhador exame da próstata; u) licença de 1 (um) dia para realização de exame preventivo de câncer para homens e mulheres. (INCLUSÃO SEMINÁRIO AGOSTO/2017). Considera-se “ano”, o período compreendido entre 01.11.2018 a 31.10.2019 e 01.11.2019 a 31.10.2020. **Turnos Ininterruptos de Revezamento.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS:** Será obrigatória a participação da entidade sindical profissional, com deliberação em assembleia com os interessados, especialmente convocada para este fim, em todas as negociações que envolvam jornada de trabalho, em especial aquelas que tratem de horas extraordinárias, regime de compensação de jornada/banco de horas, jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso e jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. (PROPOSTA DO GT E ALTERADA/INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018); **Férias e Licenças.** **Duração e Concessão de Férias.** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – FÉRIAS.** A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir dois dias que antecede o DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil. (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018 – ADEQUAÇÃO REFORMA TRABALHISTA); B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados. C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. O abono de férias, por opção do empregado, deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. D) O empregado que retomar do período de férias e for dispensado sem justa causa, receber o aviso prévio de dispensa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal. 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 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 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 ou 02 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 gozarem férias individuais, no mesmo estabelecimento. 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. I) Quando as férias abrangerem feriados serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos os dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias. As Férias Coletivas serão concedidas para atender a situações específicas do Empregador, não podendo se tomar uma regra, e sim uma exceção, prevalecendo sempre as férias normais de 30 dias. Quando a concessão das férias coletivas for imprescindível, a Empresa avaliará as demandas individuais que eventualmente causaria algum prejuízo ao empregado. O pagamento da remuneração das férias será efetuado no prazo legal, conforme disposto



no artigo 145 da CLT, sendo que, em caso de atraso no pagamento das férias, será devido o valor em dobro, mais multa diária de 3% do salário normativo por dia de atraso, sendo revertido ao trabalhador prejudicado. (TEXTO PROPOSTO NO SEMINÁRIO AGOSTO/2017). Saúde e Segurança do Trabalhador. CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO. 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 200 a 60 dia antecedente 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 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito. O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de dois anos, permitida uma reeleição. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até dois anos após o final de seu mandato. Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão frequentar 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 CIPA's, 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). A SIPAT deve abordar os riscos de acidentes e de doenças específicos da empresa e suas formas de proteção, com ênfase na proteção coletiva, orientações sobre o Mapa de Riscos e sua divulgação e ergonomia em relação ao homem no posto de trabalho; Aceitação de Atestados Médicos. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas emitidos de conformidade com a Portaria MPS-3.291, de 20.02.84. No tocante às declarações, somente serão aceitas se contiverem todos os requisitos e forem da mesma natureza do atestado médico. As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o 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. As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, 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. Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria 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 a CIPA. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado do SESMT. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, com 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 CAT's (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA. Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria, e 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. Relações Sindicais Garantias a Diretores Sindicais. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS: Os dias em que os diretores dos Sindicatos, Federação e Confederação, permanecerem afastados da empresa, 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 30 ausências remuneradas, a cada ano, não cumulativas, na vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 60 ausências, sendo limitada à 30 ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 90 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 30 ausências para cada dirigente. § 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 30 ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º 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 90 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, e 15 dias quando o dirigente acumular a representação na Confederação. § 5º - As empresas reconhecem a estabilidade dos componentes da chapa eleita pelos membros da categoria, a partir do momento do registro de suas candidaturas e se eleitos até um ano após o final do mandato sindical. (ALTERAÇÃO SUGERIDA NO SEMINÁRIO AGOSTO/2017). Considera-se "ano", o período compreendido entre 01.11.2018 a 31.10.2019 e 01.11.2019 a 31.10.2020. Contribuições Sindicais. 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. As empresas fornecerão, no prazo de 15 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. A forma de desconto e recolhimento da referida contribuição permanecem inalterados, nos termos previstos em Lei. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DESTINADO À INCLUSÃO SOCIAL: Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e auxílio 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, às empresas abrangidas pelo presente instrumento, 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 os Sindicatos representativos dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente termo aditivo, signatários: 5,0% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 25/11/2018. 3,0% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/12/2018. b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo por meio de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 07062-4, Agência 6436, do Banco Itaú: 3,5% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 25/02/2019. c) com relação às empresas localizadas em bases inorganizadas o recolhimento será efetuado somente para a Federação, na forma do item b, nas datas e percentuais seguintes: 4,0% dos salários

já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 25/11/2018. 4,0% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/12/2018. 3,5% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 25/02/2019. d) 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: 0,5% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 31/03/2019. 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: Caixa Econômica Federal (104) Agência: 0242 Largo da Concórdia Conta Corrente: 264-0, 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, 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, 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 INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDIPLAST) CNPJ: 62.506.175/0001-22 Banco: Bradesco S/A Agência: 3504-1 Conta Corrente: 80404, 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 DA INDÚSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIPATESP) CNPJ: 62.635.644/0001-03 Banco do Brasil Agência: 1812-0 Conta Corrente: 105179-, 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 RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS (SINDIRREFINO) CNPJ: 48.392.054/0001-76 Banco Bradesco 237 Agência: 0450-2 Conta Corrente: 128.060. 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. § 1. O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade. § 2. Declaram as entidades sindicais profissionais que os valores arrecadados a título de fundo destinado à 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. § 3. As entidades sindicais profissionais, signatária da presente convenção, declaram que destinarão 5% (cinco por cento) da arrecadação de sua contribuição sindical ao fundo de que trata o caput da cláusula. § 4. Obrigam-se as entidades sindicais profissionais signatárias deste termo aditivo, através da Federação dos trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, também signatária, a contratação da seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por esse termo aditivo, nas seguintes condições e coberturas: a - Morte: R\$ 7.000,00. b - Invalidez Permanente Total por Acidente. R\$ 7.000,00. c - Invalidez Permanente Parcial por Acidente Até R\$ 7.000,00. d - Invalidez Permanente Funcional por Doença R\$ 7.000,00. e - Auxílio Funeral (antecipação dedutível do item a) R\$ 3.500,00. 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 seguradora quando do pagamento do item (a), ou seja, a soma final do benefício dos itens (a) e (e), será de R\$ 7.000,00. § 5º. A empresa contratada pela Federação para prestar serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP, e fornecer a todas as empresas abrangidas pelo seguro um “Certificado de Seguro” mencionando as coberturas e capitais segurados. § 6º. O seguro ora previsto 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. § 7º. As empresas ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade das entidades sindicais através da Federação em substituição as cláusulas denominadas INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO E AUXÍLIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no § 4º desta cláusula. As empresas fornecerão no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de recolhimento do presente fundo destinado à inclusão social, às respectivas entidades sindicais profissionais e econômicas, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores do referido fundo, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários do presente instrumento. Se não recolhido o fundo destinado à inclusão social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada. CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – SOLUÇÃO DE CONFLITOS / CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS: Com o objetivo de conciliar as divergências oriundas do cumprimento e aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sempre que houver conflito ou divergência entre as partes, as mesmas formarão a Comissão Paritária com membros indicados pela entidade Federativa Profissional, pela CEAG-10 e pela empresa. Os membros indicados poderão convocar terceiros envolvidos diretamente na demanda e quando tal procedimento contribuir para a resolução do conflito. Também poderão se fazer substituir quando necessário. A comissão reunir-se-á sempre que provocada por uma das partes, no prazo de até 72 horas após o recebimento da notificação da ocorrência, mesmo verbal, em local a ser previamente acordado entre as mesmas. Os sindicatos darão ampla divulgação da criação da Comissão às categorias representadas e apresentarão relatórios estatísticos sempre que solicitados pelas partes. A Comissão iniciará os trabalhos imediatamente após a assinatura da presente convenção. (PROPOSTA DO GT E ALTERADA/INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018); CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA – MULTA: Multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, por dia, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, de forma que atinga os empregados coletivamente e 10% (dez por cento) quando se tratar de descumprimento de qualquer cláusula ao empregado individualmente, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer. Inclusão: por dia (SEMINÁRIO AGOSTO/2017). O pagamento da multa deverá ocorrer no primeiro dia útil seguinte ao descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção. 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. III - GÊNERO, RAÇA E ETNIA – Em ato contínuo passou a ler as Cláusulas Novas. PROTEÇÃO À SAÚDE DA MULHER E A MATERNIDADE: Os programas de Saúde e Segurança no Trabalho devem contemplar as diferenças e estabelecer sistemas de proteção coletiva e cuidados em relação a ação de substâncias químicas e outros riscos que atingem de forma específica às mulheres e ao feto, de modo que as condições de trabalho sejam realizadas garantindo o enunciado. Devendo ser entregue a empregada relatório que comprove tal situação. 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, prorrogam-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. A prorrogação da licença-maternidade por 60 dias será concedida à empregada em se tratando de empresas tributadas com base no lucro real, nos termos do art. 5º da lei 11.770/08, salvo se houver oposição expressa da empregada. **LICENÇA AMAMENTAÇÃO:** Para amamentar o próprio filho, até que esse complete 18 (dezoito) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de UMA hora, podendo optar por um único período de DUAS horas, a critério da trabalhadora, sem nenhum prejuízo, podendo, inclusive em optar a sair mais cedo, de comum acordo das partes. A critério da empregada, desde que, solicitado previamente, com o devido acompanhamento da entidade sindical profissional, as empresas concederão licença remunerada de 20 dias logo após o retorno da licença maternidade. **PROMOÇÃO DA IGUALDADE:** As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia e adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho: a- No prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da vigência desta Convenção, deverá ser criada a Comissão Bipartite Permanente de Promoção da Igualdade, a qual caberá propor, monitorar e gerir a implantação das referidas campanhas e programas. b- A Comissão será integrada por representantes do empregado e do empregador, assegurado ainda o direito de representação sindical, cabendo igualmente receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes à práticas discriminatórias sejam resolvidas extrajudicialmente. c- Os programas de promoção da igualdade terão como meta assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente à sua participação na população local. d- Com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento, os anúncios de emprego bem como os processos internos de seleção deverão explicitar exaustivamente os requisitos e qualificações exigidas para o preenchimento do cargo ou função vacante. e- A contar da data de início da vigência da Convenção e com vistas à democratização dos processos de avaliação e seleção internas, as empresas deverão assegurar a participação dos empregados nas instâncias responsáveis pela avaliação de pessoal. Os testes baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, perderão peso eliminatório, devendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório. f- As empresas se comprometem a adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, na permanência e na mobilidade ocupacional dos empregados, independente de cor/raça, sexo, de modo que esteja assegurada a representação vertical dos membros desses grupos na empresa. Ou seja, explicitar os critérios de avaliação da força de trabalho para seleção, treinamento, promoção, etc., bem como a lista dos candidatos classificados nas diferentes fases do processo de avaliação. **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL:** As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional. a- As denúncias de assédio sexual e moral serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa); b- A pessoa assediada sexual ou moralmente terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano; c- Durante a investigação ou mesmo depois de apurado o fato, a vítima de assédio sexual ou moral não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha; d- Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493”. Assédio Sexual é crime e deve ser punido conforme a Lei 10224 de 16/05/01; e- Comprovado o fato, o assediador deverá pagar uma indenização à vítima conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico. **COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO DE GÊNEROS, RAÇA E ETNIA:** As partes signatárias da presente convenção se comprometem, no prazo de 90 dias, a partir da assinatura desta, em constituir uma Comissão Paritária de Negociação, com o objetivo de tratar e deliberar sobre assuntos relacionados com gênero, raça e etnia. **ACESSO AOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:** As empresas signatárias da presente convenção se comprometem que quando houver Cursos de Qualificação Profissional: a) Oferecidos pelas empresas que sejam durante o horário de trabalho, garantam a cota de pelo menos 30% de participação das mulheres, entre elas 20% mulheres negras; b – Oferecidos por outras organizações como SENAC, SESI, Escolas Técnicas Federais as empresas deverão permitir que sejam efetuados durante o horário de trabalho. C – A empresa deverá oferecer treinamento profissional obrigatório às trabalhadoras e trabalhadores novos, quanto aos riscos, impactos ambientais e perigos a saúde no ambiente de trabalho. **DIVERSIDADE:** Não haverá desigualdades salariais e de Oportunidades na Empresa por motivo de Sexo, Raça, Religião, Convicções Políticas ou Filosóficas, sendo que a empresa se compromete a envidar todos os esforços possíveis para buscar atingir em seu quadro de pessoal o percentual de 20% de empregados não brancos, até ao final deste Acordo. A Empresa se compromete a reservar, pelo menos, 20% (Vinte por cento) de seus postos de Trabalho, destinados a pessoas que de Cor Negra e Afro-Descendentes; As empresas deverão anualmente levar ao conhecimento dos empregados o tema DIVERSIDADE, seja através de palestras, filmes, cartazes. Todas estas ações devem ser documentadas e enviadas a entidade sindical profissional. **CONTRATO DE INCLUSÃO:** É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, de remanejamento, de ascensão profissional ou de permanência no trabalho, por motivo de gênero, sexo, orientação e identificação sexual, estado civil, situação familiar, origem, raça, cor, etnia, religião, deficiência, restrição de crédito ou idade, dentre elas a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado de gravidez, bem como a predisposição genética para doenças, inclusive por meio de histórico familiar, a exigência de certidão negativa de reclamatória trabalhista, anotação de desabono na CTPS que se refira a desempenho profissional ou comportamento, gênero orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, cor, etnia, religião, deficiência ou idade do trabalhador; o fornecimento ou utilização de informações constantes de cadastro de agências ou empresas de negatificação ou restrição ao crédito e similares, visando às práticas vedadas acima. As empresas adotarão medidas que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade de oportunidades para o acesso e permanência no trabalho e de condições gerais do trabalho; Pessoas com Deficiência: As empresas viabilizarão a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento, por meio da contratação de Pessoas com Deficiência, conforme legislação vigente; As empresas efetuarão avaliação estrutural, analisarão e desenvolverão projetos específicos para adequação do ambiente de trabalho, segundo a natureza e graus das deficiências. As empresas responsabilizar-se-ão pelo processo de comunicação e educação de suas lideranças para a completa integração e inclusão. **IV - SAÚDE DO TRABALHADOR – Cláusulas Novas. FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR:** Objetivando complementar a formação e qualificação dos profissionais da área da saúde e a CIPA, a empresa autorizará a participação destes profissionais, durante cinco dias, consecutivos ou não, sem prejuízo na remuneração e demais direitos, nas atividades promovidas pelas entidades sindicais sobre o tema. **DOCUMENTAÇÃO REFERENTE ÀS NORMAS REGULAMENTADORAS:** As empresas garantirão o livre acesso da representação sindical profissional da respectiva categoria nas instalações e aos documentos relativos ao cumprimento das normas regulamentadoras para vistoria e análise. O não atendimento por parte das empresas, do previsto na presente cláusula, acarretará uma multa diária de 10% (dez) sobre o piso salarial da categoria, em favor do Sindicato da Categoria. **ACESSO À INFORMAÇÃO:** A proteção dos trabalhadores contra os efeitos nocivos dos produtos químicos contribui também para a proteção do público em geral e do meio ambiente; O acesso dos trabalhadores à informação acerca dos produtos químicos utilizados no trabalho responde a uma necessidade e é um direito dos trabalhadores; Considerando que é essencial prevenir as doenças e os acidentes causados pelos produtos químicos no trabalho ou reduzir a sua incidência: a) garantindo que todos os produtos químicos sejam avaliados a fim de se determinar o perigo que apresentam; b) proporcionando aos empregadores sistemas que lhes permitam obter dos fornecedores informações sobre os produtos químicos utilizados no trabalho, de forma a poderem pôr em prática programas eficazes de proteção dos trabalhadores contra os perigos provocados pelos produtos químicos; c)

proporcionando aos trabalhadores informações sobre os produtos químicos utilizados nos locais de trabalho, bem como as medidas adequadas de prevenção que lhes permitam participar eficazmente dos programas de proteção, e d) estabelecendo as orientações básicas desses programas para garantir a utilização dos produtos químicos em condições de segurança. **CAMPANHAS EDUCATIVAS:** A empresa ministrará palestras e treinamento durante o ano, durante o expediente de trabalho, exceto no período da SIPAT, sobre temas: “DST/AIDS”, “Meio-Ambiente” e “Meio Ambiente no Local de Trabalho, Assédio Moral e Sexual”, “Recursos Hídricos” e “Violência doméstica e familiar”; “saúde da mulher e do homem”; “doenças relacionadas a gênero, raça e etnia”. **PERÍCIAS TÉCNICAS:** A caracterização ou descaracterização das atividades e/ou áreas insalubres ou perigosas far-se-á por meio de perícia técnica realizada por profissionais habilitados nos termos do artigo 195 da CLT. **A) -** Em sendo constatadas, por perícia técnica, condições de periculosidade ou de insalubridade, o adicional correspondente será pago, inclusive as parcelas retroativas, desde o momento em que o trabalhador passou a ser exposto ao agente perigoso ou insalubre. **B) -** Para efeito do cálculo do adicional de insalubridade, considerar-se-á o valor do salário nominal, em vigor, reajustado com os índices que vierem a ser concedidos à categoria durante a vigência deste Acordo. **C) -** Caberá ao SESMT/EMPRESA efetuar o acompanhamento, e propor a atualização, a inclusão e a exclusão de pagamentos de adicionais de insalubridade e/ou periculosidade, após a realização das perícias, com o acompanhamento do representante indicado pelo sindicato. A exclusão dos adicionais de periculosidade e/ou insalubridade somente poderá ocorrer 60 (sessenta) dias após a realização da perícia técnica, ressalvando o disposto no parágrafo 5º desta cláusula. **D) -** Ocorrendo mudança de atividade e/ou de área periculosa ou insalubre definidas no último laudo pericial existente ou a descaracterização de risco a exclusão do pagamento do respectivo adicional ocorrerá no mês subsequente ao da cessação da correspondente exposição ao risco. **E) -** Fica garantido a participação de um representante Sindical dos Trabalhadores ou a seu critério de assistente técnico. **COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO DE SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:** As partes signatárias da presente convenção se comprometem, a partir da assinatura desta, em constituir uma Comissão bipartite de Negociação e ainda, instituir um Calendário Anual, com o objetivo de tratar e deliberar sobre assuntos relacionados à saúde do trabalhador. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** Os trabalhadores que estiverem laborando em locais insalubres deverão receber os respectivos percentuais calculados sobre o seu salário nominal. **PERFIL PROFISSIONÁRIO 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 e por solicitação da entidade sindical profissional a qualquer tempo. **NANOTECNOLOGIA:** As empresas são obrigadas a informar a entidade sindical sobre o uso de nanotecnologia no processo industrial e no ambiente de trabalho. No uso de nanotecnologia serão tomadas as devidas providências de proteção e monitoramento da saúde dos trabalhadores: 1) Iniciar processo de informação ampla sobre os conceitos básicos de nanotecnologias: o que é, a importância, os possíveis usos e as incertezas; Utilizar os espaços de comunicação nas SIPATs, encontros anuais, comunicação visual e virtual sobre o tema; 2) Transmitir informações específicas quando do início do uso de nanocompósitos na fabricação de fármacos, respeitando o Direito de Saber. Divulgar aos trabalhadores informações sobre as substâncias e suas particularidades quando em escala nanométrica, medidas de verificação de vazamentos e/ou contaminações, medidas de primeiros socorros, estratégias de prevenção e monitoramento da saúde; 3) As empresas que optarem por utilizar nanotecnologias destinarão recursos para pesquisa sobre as conseqüências e medidas de proteção ao trabalhador equiparadas aos recursos destinados a pesquisa de produtos; 4) Obedecer ao princípio da precaução: adoção de medidas que devem ser implantadas visando prevenir danos à saúde dos trabalhadores, mesmo na ausência da certeza científica formal da existência do risco grave ou irreversível e de suas conseqüências à saúde; 5) Estabelecer sistemas de proteção coletiva eficaz; 6) Estabelecer medidas específicas no PPRA e PCMSO para os trabalhadores expostos a nanocompósitos; **FAP - OBRIGATORIEDADE DE ACOMPANHAMENTO DOS SINDICATOS:** As empresas proporcionarão à correspondente entidade sindical profissional, meios para que se constatem os investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos na melhoria da segurança do trabalho, bem como o resultado desses investimentos, nos termos dos Art. 3º da Portaria MPS/MF nº 254/09 ou legislação que a substitua. Se impossibilitada a constatação pela entidade sindical, essa informará expressamente a empresa e a previdência que não houve o devido acompanhamento dos termos do que determina a mencionada portaria. **FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR:** Objetivando complementar a formação e qualificação dos profissionais da área da saúde e a CIPA, a empresa autorizará a participação destes profissionais, durante cinco dias, consecutivos ou não, sem prejuízo na remuneração e demais direitos, nas atividades promovidas pelas entidades sindicais sobre o tema. **CONVÊNIO MÉDICO AOS APOSENTADOS:** As empresas empregados aposentados que contarem com mais de 10 anos de serviços prestados na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente será mantido pela empresa, Convênio Médico até seu falecimento, incluindo seu cônjuge, nos mesmos critérios praticados antes do desligamento. **DO USO DE INCINERADOR:** As empresas que tiverem incinerador, deverão encaminhar as entidades sindicais profissionais relatório das atividades mensais dos mesmos. Também enviar ao sindicato documentos dos órgãos Ambientais referentes à aprovação para seu funcionamento. **RELATÓRIO CETESB:** As empresas fornecerão as entidades sindicais a cada trimestre, relatório da CETESB referente às emissões de resíduos oriundos dos incineradores, bem como o grau de possibilidade de agressão ao meio ambiente. **DEPÓSITO DE RESÍDUOS:** As empresas que mantiverem depósito de resíduos, seja de qualquer tipo, deverá comunicar a entidade sindical à quantidade dos resíduos depositados, e relação nominal dos mesmos. **BANCO DE EMPREGO:** As empresas se comprometem a considerar em caráter preferencial quando de suas contratações, a existência do Banco de Empregos mantido pelo Sindicato Profissional. **V – PEDIDO CLÁUSULAS NOVAS:** **DO ACESSO À INFORMAÇÃO.** Objetivando incentivar e facilitar ao empregado o acesso a informações, a empresa disponibilizará em ambiente apropriado jornais diários e revistas atuais, bem como, equipamento de informática com acesso à internet nos horários de intervalo para refeição e descanso. **GARANTIA AO ASCENDENTE IDOSO:** Objetivando garantir o cumprimento da Lei 10.741/2003, que trata do Estatuto do Idoso, o(a) empregado (a) poderá ausentar-se sem prejuízo na remuneração e demais direitos, para levar ascendente (em qualquer grau) para realização de exames, ao médico, bem como acompanhá-lo durante internação, conforme art. 16, da referida lei. **DO INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO:** Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, três vezes por ano, local e meios para esse fim. Os períodos, local e meios serão agendados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida nas dependências da empresa, em locais previamente autorizados. **CLÁUSULA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ:** O empregado fará jus ao recebimento de saldo salarial, 13º salário e férias + 1/3, de forma integral ou proporcional, conforme o caso, quando for afastado pelo INSS por motivo de aposentadoria por invalidez. A empresa obriga-se a pagar as verbas mencionadas no prazo de 60 dias da concessão da aposentadoria por invalidez, mantendo-se o vínculo nos termos da legislação previdenciária. **VALE ALIMENTAÇÃO:** As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente Vale Alimentação à todos seus empregados, independentemente de faixa salarial, concedendo esse benefício em valor nunca inferior a 40% do Piso da Categoria e mantendo-o inclusive aos empregados afastados. **CESTA BÁSICA:** Será concedido a todos os empregados uma cesta básica no valor mensal de R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais). Para as empresas que já concedem cesta de alimentos não poderão reduzir o valor praticado. O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário in natura e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos. 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. **REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO:** Nos termos da Lei 13.467, de 13/07/2017, a representação nos locais de trabalho ficará a cargo de Delegados Sindicais, designados pelo Sindicato, submetidos a votação dos trabalhadores, protegidos por estabilidade no emprego, e obedecida a seguinte proporcionalidade em cada empresa: a) nas empresas com até 100 empregados, um. b) nas empresas com 101 e até 200 empregados, dois. c) nas empresas com 201 e até 500

empregados, três d) nas empresas com 501 e até 1000 trabalhadores, quatro e) nas empresas que possuam mais de 1000 empregados será escolhido mais um delegado para cada grupo de outros 500 empregados. As partes, de comum acordo, têm acertado entre si os seguintes objetivos comuns: a) Conduzir, através de meios lícitos, as questões dos trabalhadores na Empresa, privilegiando e enfatizando, sempre, a utilização de diálogo permanente e construtivo, a troca de experiência e informações, como base da evolução no relacionamento entre capital e trabalho; b) Buscar nas negociações, acordos que melhorem e preservem as condições sociais e de trabalho, nos termos do art. 7º da Constituição Federal, inclusive quanto ao Programa de Participação nos Resultados; c) A melhoria no ambiente interno de trabalho de forma a contribuir com a satisfação pessoal e profissional dos empregados da empresa; d) Pautar como princípios que devem nortear as negociações entre as partes, a credibilidade mútua, ou seja, o respeito, a transparência e a vontade política em negociar; e) Reconhecer que, o relacionamento entre o Delegado Sindical e a EMPRESA, constitui, efetivamente o primeiro fórum de soluções de conflitos e, como tal deve ter um tratamento sério, eficaz e imparcial nas suas tratativas; f) Cumprir fielmente com os dispositivos deste acordo coletivo e respectivo regulamento, atendendo os interesses das partes; g) O cumprimento das normas e regulamento internos da Empresa, assegurando tratamento justo e imparcial aos Empregados, no que se refere a aplicação das normas contratuais e legais vigentes; h) Representar e orientar os Empregados, em seu local de trabalho, visando à discussão de assuntos de seu interesse na Empresa, bem como a forma de encaminhá-los; i) Encaminhar interesses comuns da Empresa e dos Empregados, para melhor equacioná-los em conjunto; j) Atuar como um dos canais de comunicação entre os Empregados e a Empresa, objetivando sempre a manutenção de um bom ambiente de trabalho, livre de tensões e de tratamento justo aos Empregados. Compete ao Delegado Sindical: a) representar os Empregados; b) colaborar na manutenção de um ambiente de trabalho sempre livre de tensões, propiciando um melhor relacionamento entre Empregados e Empresa; c) Com a participação dos sindicatos profissionais, funcionar como canal adicional de comunicações, cuja finalidade exclusiva é de promover o entendimento direto com a Empresa e os Empregados de sua unidade fabril, ligado ao trato de situações vinculadas, exclusivamente, às relações do trabalho. D) sempre manter sigilo sobre informações ou situações, classificadas de caráter sigiloso, de que tomar conhecimento. E) participar juntamente com as entidades sindicais profissionais no processo de sindicalização dos trabalhadores; As funções do Delegado Sindical são: a) os interesses individuais de qualquer natureza, serão encaminhados pelo próprio empregado ao seu Supervisor imediato, a quem competirá solucioná-lo ou encaminhá-lo a quem de direito; b) as situações não respondidas, em prazo fixado de comum acordo, deverão ser encaminhadas pelos Delegados Sindicais, por escrito, ao representante do empregador para dirimir conflitos (Gerência de Relações com Empregados), para serem tratadas em reunião conjunta; c) os Delegados Sindicais juntamente com o representante da entidade sindicais profissional, reunir-se-ão com o representante do empregador para dirimir conflitos (Gerente de Relações com Empregados), uma vez por mês, em data e horário de comum acordo pré-fixados. As questões relacionadas à Constituição, Processo eleitoral, Mandato, obedecerão aos Estatutos Sociais das entidades sindicais profissionais, e sempre serão acompanhadas pelas mesmas. Para o exercício das funções previstas neste Regulamento é assegurado Delegado Sindical, o período de 8 (oito) horas pré-fixadas, em um dia por semana de tempo livre remunerado. Os Delegados Sindicais terão tratamento igual aos dos demais Empregados da Empresa, inclusive quanto a aplicação de toda a legislação trabalhista. A Empresa disporá de um local adequado para que o Delegado Sindical realize suas reuniões e mantenha em arquivo seus documentos. Os membros eleitos como Delegado Sindical, terão assegurada estabilidade no emprego, desde a sua candidatura até um ano após o término do mandato. Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na publicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, desde já ficando estabelecido que as partes não medirão esforços no sentido de superá-las através de composição negociada, ou pela indicação de mediadores ou árbitros. **FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:** Em parceria com as entidades sindicais de trabalhadores, coordenadas pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, as empresas abrangidas por essa Convenção disponibilizarão recursos técnicos para a elaboração de pesquisas e projetos visando a Qualificação e Requalificação Profissional de seus empregados, com cursos específicos, inclusive na área de segurança e saúde do trabalhador. A finalidade específica deste projeto consiste na elaboração de novas padronizações de funções, voltadas para as evoluções tecnológicas das empresas, portanto, se faz necessário em um primeiro plano, elaborar pesquisas, visando a atual situação das empresas e de seus trabalhadores, no seguintes termos e condições: I – **DOS PROCEDIMENTOS PRELIMINARES PARA A ELABORAÇÃO DO PROJETO:** Preliminarmente será elaborado uma pesquisa junto a empresas e aos trabalhadores visando diagnosticar as necessidades profissionais das empresas, cargos e funções existentes, deficiências de mercado, bem como, as aptidões profissionais dos trabalhadores. II – **DA ELABORAÇÃO DO PROJETO:** Após a coleta dos dados, serão elaborados projetos voltados a realidade atual do mercado de trabalho. Estes projetos levarão em consideração novas metodologias de ensino, baseado nas habilidades básicas, específicas e de gestão, criando condições para que os trabalhadores possam se tornar agentes ativos na empresa, contribuindo para o crescimento de sua condição social. III – **DO GERENCIAMENTO BIPARTITE:** Este processo de educação profissional, deverá ser elaborada de forma Bipartite (Empregador X Empregados). As partes indicarão os seus respectivos técnicos, que elaborarão as pesquisas e os projetos para posterior decisão das entidades. Aprovados os projetos e as formas de custeio dos mesmos, serão indicados paritariamente os gerenciadores administrativos dos cursos de Qualificação e Requalificação Profissional. IV – **DO CUSTO INICIAL:** As empresas abrangidas por esta convenção, recolherão até o dia , em conta específica a ser indicada, a título de custeio das pesquisas e elaboração dos projetos, o percentual de 1% sobre o salário normativo da categoria, multiplicado pela quantidade de trabalhadores na empresa. **NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO:** As empresas deverão implantar em suas normas internas as recomendações das Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, seguintes convenções: 111 (discriminação no emprego), 122 (política de emprego); 138 (idade mínima para admissão no emprego); 151 (direito de sindicalização); 156 (igualdade de tratamento para trabalhadores dos dois sexos); 168 (promoção do emprego e à proteção contra o desemprego). **ESTAGIÁRIOS:** Será assegurada aos trabalhadores estagiários uma bolsa de estudos equivalente à mensalidade escolar, sendo que os estágios deverão propiciar a complementação de ensino e aprendizagem, planejados, executados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, vedado o desvio de função, sob pena de multa de 01 (um) salário nominal. **INCLUSÃO SOCIAL:** Que as empresas permitam que os trabalhadores se organizem com a finalidade de ajudar pessoas ou instituições em dificuldades de sobrevivência, inclusive colaborando com recursos humanos e financeiros. **FORNECIMENTO GRATUÍTO DE MEDICAMENTOS:** As empresas ficam obrigadas a fornecerem gratuitamente medicamentos a seus trabalhadores e dependentes, mediante a apresentação de receita médica. No que se refere à operacionalização dessa obrigação, poderão as partes discutir alternativas que possam melhor atender os interesses dos representados e das partes, ficando desde já a obrigação de fazer quanto ao fornecimento supra mencionado por parte das empresas. **TERCEIRIZAÇÃO:** As empresas abrangidas pela presente convenção não contratarão mão de obra terceirizada, exceto nos casos excepcionais, mediante prévia negociação com a entidade sindical profissional representante da categoria observado os seguintes requisitos: Nos termos supramencionados, somente os setores de Vigilância, Portaria, Refeitório e Limpeza poderão ser terceirizados. VI - **REIVINDICAÇÕES QUANTO A PARTICIPAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS (SISTEMA DE CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS PROFISSIONAIS E FEDERAÇÃO).** **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: PROPOSTA ALTERADA NO SEMINÁRIO DE AGOSTO/2017.** Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva. Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva é decorrente do processo de negociação coletiva de trabalho, para financiar despesas envolvidas na negociação coletiva, devida por todos os integrantes da categoria econômica ou profissional abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, filiados ou não à entidade sindical, no âmbito das respectivas representações, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados: 1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/04/2019. 1% dos salários já reajustados por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/05/2019. 1% dos salários já

reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/06/2019. 1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/07/2019. 1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/08/2019. 1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/09/2019. O valor limite para desconto é de 03 salários normativos, nos respectivos meses. Recolhimento para as entidades representativas dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente instrumento, signatários: A forma de recolhimento para as entidades sindicais de trabalhadores deverá ser realizada conforme orientação dos mesmos, no tocando ao boleto e/ou depósito bancário, cuja distribuição do valor arrecadado da Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva relativo à categoria profissional será feita, nos seguintes percentuais: I - 70% (setenta por cento) para o sindicato dos trabalhadores da base de representação; II - 15% (quinze por cento) para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo; III - 5% (cinco por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química; IV - 10% (dez por cento) para a central sindical à qual está filiado o sindicato profissional; Ficam ressalvadas eventuais condições que venham a se regulamentada em decorrência de Lei. **CONTA SALÁRIO:** As Empresas são obrigadas a abrir conta salário na modalidade prevista na resolução 3402 do Bacen para todos os seus empregados. a) para os Trabalhadores atuais as Empresas concederão um prazo de 180 dias para que o seu Empregado faça a opção para a manutenção da sua conta atual e na ausência de sua manifestação, passa a valer a nova modalidade de conta conforme previsão da resolução 3402/2006 do Bacen. b) neste mesmo prazo as empresas concederão ao sindicato dos Trabalhadores 1 hora no início ou no término da jornada, para que o Sindicato possa apresentar aos Trabalhadores a razão desta cláusula com os seus objetivos que é a proteção do salário dos mesmos. c) A qualquer tempo poderá o empregado apresentar ao seu empregador outra forma de recebimento de seu salário, inclusive outra conta bancária em observância ao que determina o artigo 464 da CLT. O empregador acatará esta solicitação sempre que o empregado alegar a sua insolvência na Instituição Financeira que este recebe o seu salário. d) fica Instituído no âmbito das categorias Profissionais o dia da Educação Para o Consumo Consciente, com palestras, folders e qualquer outra forma escolhida pelas empresas como instrumento na busca de um Consumo Sustentável, as ações serão elaboradas e executadas com a participação da entidade Sindical. Fica vedada a participação de Instituições financeiras neste evento. O dia escolhido será 15 de marco que é o dia Mundial do consumidor. e) Para as Empresas que possuem posto Bancário nas suas dependências, fica proibida qualquer forma de campanha publicitária com vistas ao endividamento do Trabalhador. **MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO EMPREGO:** Sindicato profissional da categoria e empregadores se comprometem a reunir, previamente, quando da necessidade de dispensa coletiva, e, por meio de negociação coletiva, buscar prioritariamente evitar demissões, e na impossibilidade, amenizar os impactos sociais advindas desse ato. **COMUNICADOS RELATIVOS À SEGURANÇA NO TRABALHO:** I) Toda a documentação referida na NR 12, inclusive o inventário previsto no item 12.153, deve ficar disponível para o sindicato representantes da categoria profissional, que terá acesso à mesma, mediante solicitação expressa. II) Nas empresas que possuem caldeiras, o empregador deve comunicar expressamente ao sindicato dos trabalhadores da categoria predominante no estabelecimento a justificativa formal para postergação da inspeção de segurança periódica da caldeira e, previamente, o enquadramento da caldeira como especial. III) O empregador deve comunicar ao sindicato da categoria profissional predominante no estabelecimento a ocorrência de vazamento, incêndio ou explosão envolvendo equipamentos abrangidos na NR 13 que tenha como consequência uma das situações a seguir: a) morte de trabalhador(es); b) acidentes que implicaram em necessidade de internação hospitalar de trabalhador(es); c) eventos de grande proporção. IV) O empregador deve comunicar expressamente ao sindicato da categoria profissional predominante no estabelecimento a ocorrência de vazamento, incêndio ou explosão envolvendo inflamáveis e líquidos combustíveis que tenha como consequência qualquer das possibilidades a seguir: a) morte de trabalhador(es); b) ferimentos em decorrência de explosão e/ou queimaduras de 2º ou 3º grau, que implicaram em necessidade de internação hospitalar; c) acionamento do plano de resposta a emergências que tenha requerido medidas de intervenção e controle. **AVISO PRÉVIO E DSR:** A concessão de aviso prévio na sexta feira, não retido do trabalhador o direito de receber o DSR relativo àquela semana, se o sábado foi compensado. **NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (INCLUSÃO SEMINÁRIO AGOSTO/2017).** A implantação ou renovação de turnos 12X36, Compensação de Horas, Participação nos Lucros e Resultados e Escolha de Representantes dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho ocorrerá mediante negociação coletiva de trabalho. **DOCUMENTOS RELATIVOS À ESCOLHA DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO (INCLUSÃO SEMINÁRIO AGOSTO/2017).** Mediante prévia solicitação expressa da entidade sindical profissional, a empresa fornecerá cópias de todo o processo eleitoral que trata da escolha do representante dos empregados no local de trabalho. **CONVÊNIO MÉDICO AOS APOSENTADOS:** Aos empregados aposentados que contarem com mais de 10 anos de serviços prestados na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente será mantido pela empresa, por mais 12 (doze) meses, nos mesmos critérios praticados antes do desligamento. **(TEXTO ALTERADO NO SEMINÁRIO DE 2017).** **LICENÇA PATERNIDADE DE 20 DIAS (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2017).** As empresas prorrogarão por 15 (quinze) dias a duração da licença paternidade aos seus empregados, totalizando o máximo de 20 (vinte) dias, mediante adesão ao “Programa Empresa Cidadã”, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008. Caberá ao empregado comunicar por escrito a empresa caso não queira aderir a prorrogação da licença paternidade prevista nesta cláusula, oportunidade que a empresa comunicará ao sindicato profissional a decisão formulada. Enquadra-se nas mesmas condições desta cláusula o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. No período de prorrogação da licença-paternidade em referência, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena do cancelamento da prorrogação. Durante o período de prorrogação da licença-paternidade, o empregado terá direito à sua remuneração integral. As empresas se comprometem a dar publicidade interna sobre esta cláusula. O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, fica condicionado à vigência desta lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do Poder Público. **PROTEÇÃO A SAUDE DA MULHER E MATERNIDADE (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2017).** Recomenda-se que as empresas ao elaborarem seus programas de mapeamento de risco, PPRA e PCMSO, levem em conta a questão da mulher gestante ou lactante. **CONTRATAÇÃO DE PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2017).** As empresas abrangidas por esta convenção contratarão planos de previdência privada para seus empregados e participarão contribuindo com o mesmo valor aplicado pelo empregado. Ficará a critério do empregado a adesão ao não ao plano contratado pela empresa. Se o mesmo realizar a adesão, terá o valor destinado ao plano de previdência descontado de sua folha de pagamento. **COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2017).** A Comissão Permanente de Negociação (CPN), tratará de interesse mutuo, Soluções de Conflitos e demais assuntos inerentes a presente Convenção. Será formada por igual número de representantes da categoria econômica e da categoria profissional. **CAMPANHAS EDUCATIVAS:** A empresa ministrará palestras e treinamento durante o ano, durante o expediente de trabalho, exceto no período da SIPAT, sobre temas: “DST/AIDS”, “Meio-Ambiente” e “Meio Ambiente no Local de Trabalho, Assédio Moral e Sexual”, “Recursos Hídricos” e “ergonomia em relação ao homem no posto de trabalho; violência doméstica e familiar, cancer de mama e de prostata e diversidade sexual. (inclusão de texto no Seminário de 2017). **PROIBIÇÃO DO TRABALHO INSALUBRE A GESTANTE E LACTANTE:** A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. Em ato contínuo passou a ler o termo aditivo convenção coletiva da Vale Fertilizantes S/A registrado do ministério do trabalho com N° de registro SP 004226/2018, processo N°46378000087/2018-75 MR008698/2018: SIND DOS TRAB NAS IND QUIM E DE FERT DO VALE DO RIBEIRA, CNPJ n. 57.740.094/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERMANO LUIZ FERRARI BUSATO; E VALE FERTILIZANTES S/A., CNPJ n. 33.931.486/0005-64, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). TATIANA MACELAN

MARTINS DA COSTA; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes: CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de novembro. CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) O presente acordo aplica-se aos empregados da ICL que, integrado a categoria profissional representada pelo sindicato, trabalhem ou venham a trabalhar, durante o período de vigência do presente instrumento, com abrangência territorial em Cajati/SP. Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais. CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL: Em 1º de dezembro de 2017 a VALE FERTILIZANTES S/A, concederá reajuste salarial de 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento) nos salários-base de seus empregados vigentes em 31.10.17. Parágrafo único- Aos aprendizes a remuneração e benefícios serão conforme regras contidas na política interna da empresa respeito a legislação vigente e em nenhuma hipótese inferior ao salário mínimo vigente. Pagamento de Salário Formas e Prazos. CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: A empresa procederá ao pagamento mensal de salário devido ao empregado, mediante depósito na conta corrente, banco e agência indicada pelo empregado, o qual deverá obrigatoriamente ser o titular da conta, não podendo efetuar alteração no prazo mínimo de 12 (doze) meses. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo. CLÁUSULA QUINTA - ABRANGÊNCIA DO REAJUSTE SALARIAL: Aos Empregados responsáveis pela gestão da Empresa, ocupantes dos cargos de direção ou gerencia, tais como, Diretores, Gerentes Gerais e Gerentes de Área, não será aplicada a cláusula 1ª (REAJUSTE SALARIAL) do presente Acordo Coletivo de Trabalho. CLÁUSULA SEXTA - CARÁTER NÃO REMUNERATÓRIO DE BENEFÍCIOS. Fica ajustado e convencionado com a eficácia constitucionalmente assegurada ao presente instrumento normativo, que os benefícios concedidos pelo empregador aos empregados na forma de alimentação, auxílio farmácia, auxílio educacional ou outro benefício desta natureza, não tem caráter remuneratório, por conseguinte, não integram o salário para qualquer efeito. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Insalubridade. CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A VALE FERTILIZANTES S/A pagará a todos os empregados ligados diretamente à área fabril, adicional de insalubridade no grau médio de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo, pelos trabalhos e/ou permanência nos locais considerados de produção e áreas que complementam e mantêm o sistema produtivo, desde que estejam dentro dos limites da área fabril, exceto àqueles que já recebem o adicional de periculosidade, enquanto perdurar as condições insalubres, de acordo com a legislação vigente. Parágrafo primeiro: Conforme preconiza o capt. dessa cláusula, a mesma fica extinta para todos os efeitos legais, prevalecendo o que preconiza a legislação e laudo de levantamento ambiental protocolado e apresentado ao sindicato e aos empregados. Parágrafo segundo: Conforme elucida o parágrafo primeiro desta cláusula, fica descontinuada o pagamento supracitado no capt. Prevalecendo o que apregoa a legislação vigente e laudo de levantamento ambiental protocolado e apresentado ao sindicato e aos empregados. Auxílio Alimentação. CLÁUSULA OITAVA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO: Nos meses de novembro/2017 a outubro/2018, a EMPRESA fornecerá um crédito mensal em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor de R\$ 376,58 (trezentos e setenta e seis reais e cinquenta e oito centavos) cada crédito. Parágrafo Primeiro. Excepcionalmente, no mês de dezembro/2017, o valor do crédito do cartão alimentação será de R\$ 753,16 (setecentos e cinquenta e três reais e dezesseis centavos). Parágrafo Segundo: Aos empregados que forem admitidos no decorrer da vigência do acordo, será concedida a proporcionalidade de créditos referentes aos meses restantes à complementação do prazo previsto na Cláusula Primeira (Vigência). Parágrafo Terceiro: A participação do empregado fica limitada a 5% (cinco por cento) do custo dos benefícios acima citados. Parágrafo Quarto: O benefício estabelecido nesta cláusula não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) instituídas pela Lei 6321/76. Auxílio Transporte. CLÁUSULA NONA - DO TRANSPORTE: A empresa fornecerá, para todos os empregados, transporte regular, entendendo-se como tal as linhas, horários e itinerários atualmente praticados. Parágrafo Primeiro: Esse benefício não se constitui em salário o tempo gasto no deslocamento entre a residência do empregado e as instalações da empresa, não será computado na jornada de trabalho, tendo em vista a existência de transportes públicos regular, como opção, e por atender ao previsto na Lei que instituiu o vale transporte, se estendendo esta garantia aos empregados que trabalhem em horários de turno de revezamento ou extraordinário. Parágrafo Segundo: A empresa descontará mensalmente de seus empregados, a título de participação, o valor correspondente a R\$ 3,23 (três reais e vinte e três centavos). Parágrafo Terceiro: O valor do desconto será reajustado anualmente com o mesmo percentual de reajuste salarial, por ocasião da Convenção Coletiva de Trabalho. Auxílio Educação. CLÁUSULA DÉCIMA - DOS CURSOS TÉCNICOS: Com a finalidade de incentivo ao estudo, a empresa reembolsará despesas com cursos técnicos Senai ou escolas técnicas credenciadas a filhos de empregados cujo valor terá como limite 50% (cinquenta) por cento do piso da categoria e será pago mediante recibo, comprovante de matrícula em única parcela no início do ano letivo. Parágrafo Único -O incentivo será limitado a um total de 04 (quatro) filhos de empregados. Auxílio Saúde. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR: Concessão de assistência médica e hospitalar para os empregados e seus dependentes, com cobertura nacional. Será mantida a assistência médica e hospitalar com desconto de contribuição fixa mensal por usuário, para os empregados as) que até 31/12/2011 já possuíam o benefício com essa modalidade de participação. Para demais empregados, será oferecido assistência médica e hospitalar a ele e seus respectivos dependentes, com a cobertura nacional. A participação dos empregados neste benefício será de acordo com o plano oferecido e suas respectivas tabelas. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS: A empresa fornecerá gratuitamente, mediante a apresentação de receita médica, os remédios necessários ao tratamento decorrente de acidente do trabalho e/ou doença profissional. Auxílio Doença/Invalidez. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO A FILHO ESPECIAL: A Companhia manterá o Programa de Assistência ao Filho Especial, conforme procedimento vigente, reembolsando aos empregados as despesas mensais relativas à assistência de portadores de deficiência física com distúrbio neurológico, mental, sensorial ou múltipla, limitadas a 01 (um) salário normativo. Auxílio Creche. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE: A VALE FERTILIZANTES S/A adotará o Sistema de Reembolso-Creche, assegurando um auxílio de natureza pecuniária a todas as suas empregadas que tenham filhos (as) com idade de até 6 (seis) anos, conforme tabela definida pela empresa. Outros Auxílios. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO: A VALE FERTILIZANTES S/A concederá assistência odontológica aos seus empregados e respectivos dependentes, através de empresa contratada, com cobertura nacional em plano superior com cobertura de ortodontia e prótese. A participação dos empregados neste benefício será de acordo com o plano oferecido e sua respectiva tabela, considerando as seguintes especialidades: Cirurgia oral menor, clínica geral odontológica, dentista, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, ortodontia, periodontia, prevenção, prótese, radiologia oral, urgência. Parágrafo Primeiro: Além da participação dos empregados no custeio do programa, haverá co-participação nas manutenções ortodônticas, da ordem de 40% (quarenta por cento) do valor da manutenção. Parágrafo Segundo: A assistência odontológica concedida pela empresa terá os seguintes fatores moderadores de utilização: A ortodontia será concedida para os usuários com até 22 anos de idade (exceto necessidade de tratamento por motivo de acidente). Prótese uma única vez, por evento. Substituições de próteses (após 05 anos) = participação do empregado em 50%, exceto a classe de renda acima de 20 SM, que permanece com a participação prevista na tabela. Parágrafo Terceiro. Para fins de concessão de assistência odontológica, serão considerados dependentes: Cônjuges; Companheiro ou companheira, desde que haja escritura pública de convivência marital ou declaração de união estável com firma reconhecida acompanhada de mais, no mínimo, dois documentos comprobatórios. Filhos solteiros com idade até 21 anos ou filhos solteiros menores de 24 anos de idade, se frequentadores de curso de nível técnico ou superior, ou ainda, filhos solteiros inválidos. Dependentes menores, assim designados pelo juízo competente da comarca, através de termo de guarda ou tutela, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho. Dependentes Agregados: Os

dependentes agregados já inscritos no plano odontológico oferecido pela empresa, em 01 de julho de 2002, permanecem no plano, com participação no custeio, conforme tabela social praticada para os empregados titulares e seus dependentes. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA:** Aos empregados que necessitarem de atendimento médico de emergência, que necessite deslocamento para fora do Município de Cajati, a empresa reembolsará ao empregado as despesas com transporte, desde que seja caracterizada emergência, comprovada através de declaração médica, a qual deverá ser reconhecida pela área de Medicina Ocupacional da empresa no primeiro dia útil após o ocorrido, ficando a aprovação das despesas de transporte a critério da gerência da área. **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades. Desligamento/Demissão. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA HOMOLOGAÇÃO:** As rescisões contratuais relativa à Categoria Profissional dos Trabalhadores Químicos serão homologadas pela respectiva entidade sindical. **Parágrafo Único –**Fica ressaltado o direito do empregado à opção da homologação ser no Sindicato ou na Delegacia Regional do Trabalho em Registro. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA OU MORTE:** Nos desligamentos por aposentadoria voluntária, compulsória, por invalidez permanente ou morte, as verbas rescisórias serão consideradas e pagas como tratar-se de rescisão do contrato de trabalho por dispensa imotivada. Na hipótese do empregado aposentar-se e continuar a prestar serviços na VALE FERTILIZANTES S/A depois de 30 dias após o recebimento da carta de concessão emitida pela dataprev, não se aplicará o disposto nesta Cláusula. **Parágrafo Único -** Na hipótese da empresa necessitar que o empregado (a) permaneça por um prazo maior após a concessão de sua aposentadoria será garantido, quando do seu efetivo desligamento, todos os direitos citados no caput desta cláusula. **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas. Duração e Horário. CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO DO ADMINISTRATIVO.** A jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo será de 40 (quarenta) horas semanais. **Compensação de Jornada.** **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS "IN-ITINERE":** A jornada contratada dos empregados do regime de turno ininterrupto de revezamento é de 36 (trinta e seis) horas semanais com jornadas diárias de 6 horas. Em razão da escala de trabalho os mesmos cumprirão, efetivamente, 33:36 (trinta e três horas e trinta e seis minutos) semanais em média com um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso. **Parágrafo Primeiro:** A diferença entre a jornada contratada de 36:00 (trinta e seis) horas para a jornada efetiva trabalhada de 33:36 (trinta e três horas e trinta e seis minutos) que representa 2:24 (duas horas e vinte e quatro minutos) será usada para fins de troca de turno, para os empregados abrangidos por esta cláusula, respeitados os intervalos legais de descanso. **Parágrafo Segundo:** Os setores que estarão sob a condição de Turnos Ininterruptos de Revezamento e condicionados a tabela de turnos abaixo discriminada são: Supervisão de Turnos; Painéis de Operação Industrial; Secagem I, II, III e IV; Reação III e V; Ensaque Pó; Laboratório Setor Químico; Unidades de Ácidos Sulfúrico/Fosfórico. **Parágrafo Terceiro:** O empregado deverá aguardar o seu sucessor no setor de trabalho, para que seja efetuada a troca do turno com a consequente passagem dos serviços. **Turnos Ininterruptos de Revezamento. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO:** A jornada contratada dos empregados do regime de turno ininterrupto de revezamento é de 36 (trinta e seis) horas semanais com jornadas diárias de 6 horas. Em razão da escala de trabalho os mesmos cumprirão, efetivamente, 33:36 (trinta e três horas e trinta e seis minutos) semanais em média com um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso. **Parágrafo Primeiro:** A diferença entre a jornada contratada de 36:00 (trinta e seis) horas para a jornada efetiva trabalhada de 33:36 (trinta e três horas e trinta e seis minutos) que representa 2:24 (duas horas e vinte e quatro minutos) será usada para fins de troca de turno, para os empregados abrangidos por esta cláusula, respeitados os intervalos legais de descanso. **Parágrafo Segundo:** Os setores que estarão sob a condição de Turnos Ininterruptos de Revezamento e condicionados a tabela de turnos abaixo discriminada são: Supervisão de Turnos; Painéis de Operação Industrial; Secagem I, II, III e IV; Reação III e V; Ensaque Pó; Laboratório Setor Químico; Unidades de Ácidos Sulfúrico/Fosfórico. **Parágrafo Terceiro:** O empregado deverá aguardar o seu sucessor no setor de trabalho, para que seja efetuada a troca do turno com a consequente passagem dos serviços.

TABELA DE TURNO - 2017 - 6 HORAS

	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX														
jan/17	28	29	30	31					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
fev/17				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28											
mar/17	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							1	2	3					
abr/17	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30									1	2	3	4	5	6	7				
maí/17	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
jun/17	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16						
juí/17	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
ago/17	26	27	28	29	30	31					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
set/17	30									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29				
out/17		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
nov/17	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								1	2	3	4	5	6	7	8
dez/17	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										1	2	3	4	5	6	7	8		
jan/18	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				

ESCALA 1151

TURMA -1	13	13	F	7	7	7	1	1	1							1	F	F	19	19	19	19	13	13	13	F	7	7	7	7	1	1	1	1	F	F	F	19	19	19	13	13
TURMA -2	7	7	7	1	1	1	F	F	F								19	19	19	13	13	13	13	F	7	7	7	1	1	1	1	F	F	19	19	19	19	13	13	13	F	7
TURMA -3	19	19	13	13	13	F	7	7	7							7	1	1	1	F	F	F	19	19	19	13	13	13	13	F	7	7	7	1	1	1	1	F	F	19	19	
TURMA -4	1	1	1	F	F	19	19	19	19								13	13	13	F	7	7	7	7	1	1	1	F	F	F	19	19	19	13	13	13	13	F	7	7	7	1
TURMA -5	F	F	19	19	19	13	13	13	13								F	7	7	7	1	1	1	1	F	F	19	19	19	19	13	13	13	F	7	7	7	7	1	1	1	F

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO TURNO DAS SEÇÕES ALMOXARIFADO E SEGURANÇA DO TRABALHO: Os



empregados que trabalham nas Seções Almoarifado e Segurança do Trabalho, além do horário administrativo, poderão cumprir a escala de trabalho em regime de 4 (quatro) turnos, conforme tabela anexa.

CÓD. ESCALA	HORÁRIOS E FOLGAS – TABELA REVEZAMENTO 4 TURNOS ININTERRUPTOS																							
	16	16	16	16	16	16	F	8	8	8	8	8	8	F	0	0	0	0	0	0	F	F	F	F
	F	8	8	8	8	8	8	F	0	0	0	0	0	0	F	F	F	F	16	16	16	16	16	16
	8	F	0	0	0	0	0	0	F	F	F	F	16	16	16	16	16	16	F	8	8	8	8	8
	0	0	F	F	F	F	16	16	16	16	16	16	F	8	8	8	8	8	8	F	0	0	0	0
08/16	C	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C
16/00	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	B
00/08	D	D	C	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D
FOLGA	B	C	D	D	D	D	A	B	C	C	C	C	D	A	B	B	B	B	C	D	A	A	A	A

Parágrafo Único: Será acrescido ao empregado sujeito à jornada de 04 (quatro) turnos, o percentual de 30% (Trinta) por cento do salário nominal a título de Adicional de Turno de Revezamento (ATR), do qual já estão remuneradas as horas noturnas. CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO TURNO DAS SEÇÕES ENSAQUE SACO 50 E 30 KG MICRO GRANULADO; EXPEDIÇÃO GRAN. Os empregados que trabalham nas Seções de Ensaque saco 50 kg Micro Granulado; Expedição Granel e Faturamento, além do horário administrativo, deverão cumprir a escala de trabalho em regime de 3 (Três) turnos interrompidos, conforme tabela anexa.

TURMA	HORARIOS E FOLGAS TRÊS TURNOS INTERROMPIDOS																							
	F	00	00	00	00	00	F	08	08	08	08	08	08	F	16	16	16	16	16	16	16	16	F	
1	F	00	00	00	00	00	F	08	08	08	08	08	08	F	16	16	16	16	16	16	16	16	F	
2	08	08	08	08	08	08	F	16	16	16	16	16	16	F	F	00	00	00	00	00	00	00	F	
3	16	16	16	16	16	16	F	F	00	00	00	00	00	F	08	08	08	08	08	08	08	08	F	

Parágrafo Único: Quando houver necessidade de trabalhar em outra escala, esta deverá ser negociada entre a Empresa e o Sindicato. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO TURNO DAS SEÇÕES ENSAQUE BIG BAG MICRO GRANULADO E EXPEDIÇÃO PÓ SACO

Os empregados que trabalham nas Seções de Ensaque Big Bag Micro Granulado e Expedição Pó, além do horário administrativo, deverão cumprir a escala de trabalho em regime de 2 (dois) turnos interrompido, conforme tabela anexa.

TURMA	HORARIOS 2 Turnos Interrompidos															
	16	16	16	16	16	16	F	F	08	08	08	08	08	08	F	
1	16	16	16	16	16	16	F	F	08	08	08	08	08	08	F	
2	F	08	08	08	08	08	F	16	16	16	16	16	16	16	F	

Parágrafo Único: Quando houver necessidade de trabalhar em outra escala, esta deverá ser negociada entre a Empresa e o Sindicato. Outras disposições sobre jornada. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TOTAL DE HORAS MENSAIS – THM. Para pagamento e desconto de ocorrência de frequência, a VALE FERTILIZANTES S/A fixará, a partir de 01 de Janeiro de 2013, em 200 (duzentos) o Total de Horas Mensais (THM) para os empregados que trabalharem no horário administrativo e no turno interrompido e, em 180 o Total de Horas Mensais (THM) para os empregados que trabalharem no regime de revezamento ininterrupto de turno. Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS : Mediante opção do empregado, as férias poderão ser parceladas em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, cada um, devendo ser observado um intervalo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias entre esses períodos. Parágrafo Primeiro. O dispositivo nesta cláusula aplica-se também aos empregados menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta), desde que esta opção seja de sua conveniência e expressamente se manifestem neste sentido. Parágrafo Segundo. O início das férias não deverá coincidir com sábados, domingos e feriados, para os empregados que trabalham em horário administrativo. Saúde e Segurança do Trabalhador. CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA APURAÇÃO DAS ELEIÇÕES DA C.I.P.A. Nas apurações das eleições da C.I.P.A. (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), será assegurado o acompanhamento por representantes indicados pela respectiva entidade Sindical Profissional. Disposições Gerais. Regras para a Negociação. CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO. A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa e o Sindicato estabelecem um programa de reuniões trimestrais entre seus respectivos representantes, por convocação de qualquer das partes. Essa convocação deverá ser feita, com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, contendo a pauta dos itens que comporão a agenda da reunião. Aplicação do Instrumento Coletivo: CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA VIGÊNCIA E DO ARQUIVAMENTO: O presente acordo entre as partes complementarà a Convenção Coletiva do Trabalho, celebrada entre a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, com vigência de 01 de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018, mediante a homologação pelo representante legal da Sub-Delegacia Regional do Trabalho. CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONVOCAÇÃO NA RESIDÊNCIA. Em situações de emergência na unidade fabril, e somente nesta hipótese, os empregados que forem convocados em suas residências para executar serviços em regime extraordinário, receberão as horas trabalhadas a partir do respectivo registro da hora de entrada no cartão de ponto, até o término do trabalho e respectivo registro da saída, sendo que, quando a duração do trabalho for inferior à 04:00 (quatro) horas, será garantida a percepção mínima das 04:00 (quatro) horas, acrescidas dos percentuais previsto na Convenção Coletiva de Trabalho. Outras Disposições: CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CURSOS E TREINAMENTOS. A VALE FERTILIZANTES S/A a poderá convocar seus empregados (exceto os empregados em regime de turno ininterrupto citados na cláusula Quinta, parágrafo segundo) a participarem de cursos ou treinamentos técnicos e administrativos nas dependências da unidade fabril, até o limite de 20 (vinte) horas por ano, durante a vigência deste Adendo, desde que, observado o intervalo intra-jornada de 11 (onze) horas de descanso, entre o final da jornada de trabalho e o início do curso ou treinamento, sendo que, as horas que

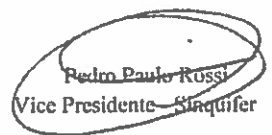
excederem este limite, serão remuneradas acrescidas dos percentuais de horas extras previsto na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria. Parágrafo Único: Ficam excluídos do “caput” desta cláusula, os treinamentos de segurança industrial e brigada de incêndio, que quando executados em prorrogação de jornada, folgas ou dias compensados, serão remuneradas acrescidas dos percentuais previsto no Instrumento Normativo. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO LANCHE:** A empresa fornecerá lanche aos empregados que necessitarem prorrogar jornada de trabalho em regime de horas extras, e deverá ser consumido nas dependências do restaurante ou nas copas que tenham condições básicas de higiene. Parágrafo Primeiro: A empresa também concederá lanche para os empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, na escala de 05 turmas de 06 horas diárias, durante o intervalo intrajornada de 15 minutos. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA APOSENTADORIA:** a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 15 (quinze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 20 (vinte) anos de serviço no grupo, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentarem; b) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 20 (vinte) anos de serviço no grupo e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 30 (trinta) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenha por base o valor determinado pelo INSS calculados pelos seus últimos salários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 30 (trinta) meses. Em ato contínuo passou a ler a pauta da assembleia dos trabalhadores da Mosaic Fertilizantes P&K Ltda. Pauta de Reivindicações dos Trabalhadores do Setor Químico do Estado de São Paulo, base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e de Fertilizantes do Vale do Ribeira. Data base: 1º de novembro de 2018 - Negociações CEAG-10 (FIESP) e Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e Sindicatos filiados, para a homologação da Convenção Coletiva do qual a Vale S/A e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e de Fertilizantes do Vale do Ribeira; - Manutenção do Termo Aditivo a Convenção (Acordo) Coletivo entre a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e Federação das Indústrias do Estado de São Paulo Reivindicações dos Trabalhadores da Unidade de CAJATI – MOSAIC FERTILIZANTES P&K LTDA, na manutenção do Termo Aditivo a Convenção Coletiva da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo; DATA BASE: 1º DE NOVEMBRO DE 2018. 1. **CLÁUSULA PRIMEIRA:** Manutenção das cláusulas constante no ACORDO COLETIVO EM VIGÊNCIA. (MR008698/2018) 2. **REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS. CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019. 3. **AUMENTO REAL DE SALÁRIOS: CLÁUSULA TERCEIRA – AUMENTO DE SALÁRIOS: I) REAJUSTAMENTO SALARIAL.** Recomposição do padrão monetário de salários vigentes em 31/10/2018, reajustando-os em 01.11.2018 no importe correspondente ao INPC/IBGE do período de 01/11/2017 à 30/10/2018. II) **AUMENTO REAL DE SALÁRIOS.** Reajustado os salários, aplicar-se-á sobre os mesmos um aumento real no importe de 2%, correspondente a média de produtividade do segmento econômico que compõe o setor. Pagamento de Salário – Formas e Prazos. 4. **CLÁUSULA QUARTA: CARTÃO ALIMENTAÇÃO:** Renegociação da Cláusula 8ª do Termo Aditivo) – A empresa corrigirá os 12 créditos mensais a título de Cartão alimentação, para o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) a partir da data base e no mês de dezembro de 2018 fornecerá um 13º crédito (extra) no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) no Cartão Alimentação. Em ato contínuo passou a ler o adendo vigente a convenção coletiva referente a ILC BRASIL LTDA, registrado do ministério do trabalho com N° MR 019140/2018, número do processo 46378.000096-2018-66. SIND DOS TRAB NAS IND QUIM E DE FERT DO VALE DO RIBEIRA, CNPJ n. 57.740.094/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERMANO LUIZ FERRARI BUSATO; E ICL BRASIL LTDA, CNPJ n. 03.353.785/0005-06, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). MARMEM CECILIA RIZZO; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes: **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.** As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de novembro. **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA.** O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) O presente acordo aplica-se aos empregados da ICL que, integrado a categoria profissional representada pelo sindicato, trabalhem ou venham a trabalhar, durante o período de vigência do presente instrumento, com abrangência territorial em Cajati/SP. **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO. REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS. CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL.** Em 1º de dezembro de 2017 a ICL, concederá reajuste salarial de 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento) nos salários-base de seus empregados vigentes em 31.10.17. **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ. CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE APRENDIZES:** Será assegurado aos aprendizes, pela ICL, salário não inferior a 100% do mínimo nacional (salário mínimo). **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. CLÁUSULA QUINTA - REFEIÇÃO – NÃO INTEGRAÇÃO DO VALOR À REMUNERAÇÃO.** Fica expresso que o valor da refeição fornecida não se constitui em salário e não integra a remuneração para qualquer efeito legal. **CLÁUSULA SEXTA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO.** Nos meses de novembro de 2017 a outubro de 2018, a ICL fornecerá um crédito mensal em cartão eletrônico, a título de cartão alimentação, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) cada crédito sendo 2 (dois) créditos no mês de novembro de 2017. Parágrafo Primeiro: Aos empregados que forem admitidos no decorrer da vigência do acordo, será concedida a proporcionalidade de crédito referente aos meses restantes a complementação do prazo previsto na clausula (vigência data base). Parágrafo segundo: A participação do empregado fica limitado a 5% (cinco por cento) do custo das parcelas relativas ao crédito de vale alimentação.. Parágrafo terceiro: O benefício estabelecido nesta clausula não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (programa de alimentação do trabalhador) instituída pela lei 6321/76. **AUXÍLIO EDUCAÇÃO. CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIO ESCOLA PARA DEPENDENTES.** A ICL manterá convenio com ESA- instituto educacional de Cajati- para oferecer 100% da mensalidade referente ao ensino fundamental e médio aos filhos e/ou dependentes legais dos seus empregados, e providenciará reembolso aos empregados que tenham seus filhos e/ou dependentes legais estudando em outras escolas da região. Parágrafo Unico - O teto do valor da mensalidade, independente da escola, será limitado ao valor praticado pelo ESA, conveniado em Cajati. **AUXÍLIO SAÚDE. CLÁUSULA OITAVA - MEDICAMENTOS GRATUITOS:** A ICL Brasil Ltda fornecerá gratuitamente, mediante a apresentação da prescrição médica, os remédios necessários ao tratamento decorrente de acidente do trabalho e/ou doença profissional, durante o tratamento por período necessário, que será avaliado pela área de medicina ocupacional da Empresa. **OUTROS AUXÍLIOS. CLÁUSULA NONA - ATENDIMENTO MÉDICO DE EMERGÊNCIA.** Os empregados que necessitarem de atendimento médico de emergência, que demande deslocamento para fora do Município de Cajati, a ICL reembolsará ao empregado as despesas com transporte, desde que seja caracterizada emergência, comprovada através de declaração médica, a qual deverá ser reconhecida pela área de Medicina Ocupacional da ICL no primeiro dia útil após o ocorrido, ficando a aprovação das despesas de transporte a critério da gerência da área. **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES. QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL. CLÁUSULA DÉCIMA - CURSOS E TREINAMENTOS – HORAS EXCEDENTES.** A ICL poderá convocar seus empregados para participarem de Cursos/Treinamentos Técnicos e Administrativos nas dependências de sua Unidade Fabril, até o limite de 20 (vinte horas) por ano, durante a vigência deste Acordo, sendo que as horas que excederem a este limite serão remuneradas com os percentuais de horas extras estabelecidos na Convenção Coletiva. Parágrafo Único – Ficam excluídos dos princípios estabelecidos no “caput” desta cláusula, os treinamentos de Segurança Industrial e Brigada de Incêndio, que quando executados em extensão de jornada, folgas ou dias compensados, serão acrescidos dos percentuais de horas extras estabelecidos na Convenção Coletiva. **ESTABILIDADE APOSENTADORIA. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIAS – GARANTIA DE EMPREGO**

OU SALÁRIO: O empregado demitido sem justa causa e que comprovadamente estiver a um máximo de 15 (quinze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contar no mínimo com 20 (vinte) anos de serviço na empresas que compõem o contrato social da ICL Brasil Ltda, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentar; Parágrafo Primeiro - O empregado demitido sem justa causa e que possua mais de 20 (vinte) anos de serviço no grupo e que comprovadamente, falte o máximo de até 30 (trinta) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a ICL reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, tendo por base o valor determinado pelo INSS calculados pelos seus últimos salários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo de 30 (trinta) meses. JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVOCAÇÃO EM RESIDÊNCIA: Em situações de emergência na Unidade Fabril, e somente nesta hipótese, os empregados que forem convocados em suas residências para executar serviços em regime extraordinário, receberão as horas trabalhadas a partir do respectivo registro da hora de entrada no cartão de ponto, até o término do trabalho e respectivo registro da saída, sendo que, quando a duração do trabalho for inferior a 04 (quatro) horas, será garantido a percepção mínima das 04 (quatro) horas, acrescidas dos percentuais previsto na Convenção Coletiva de Trabalho. DESCANSO SEMANAL. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FOLGAS – REPOUSO SEMANAL. As folgas aos empregados pela aplicação das escalas de revezamento atendem integralmente ao cumprimento da obrigação legal do repouso semanal, uma vez que se trata de empregados mensalistas. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. O regime de trabalho para os empregados da ICL lotados nas áreas de Pré Tratamento, Extração/Pós Tratamento, Estocagem, ETA/ETE, Painel de Controle e Laboratório de Controle de Processo será desenvolvido por 05 (cinco) turmas em turnos, conforme escala de revezamento parte integrante deste Instrumento. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO - ESCALA DE REVEZAMENTO. Os empregados que fazem Turno Ininterrupto de Revezamento, cumprirão a escala de trabalho aprovada em Assembleia da categoria profissional, perfazendo em média 33:36 (trinta e três horas e trinta e seis minutos) semanais, realizando 08:00 (oito) horas de trabalho, com 00:30 (trinta minutos) para refeição e descanso, não descontadas e consideradas como horas trabalhadas. As horas faltantes para 36 (trinta e seis) horas semanais (2:24) horas, serão consideradas como compensação dos eventuais feriados do ano que vierem a coincidir com o dia de trabalho normal, não sendo devido, desta forma, adicionais ou horas extras pelo trabalho prestado nos feriados já compensados. OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO HORA – CRITÉRIO PARA EFEITO DE CÁLCULO. O critério para apuração do salário-hora dos trabalhadores dos turnos ininterruptos de revezamento para cálculo de horas extraordinárias e/ou para descontos de faltas, atrasos e/ou outros, será utilizado o divisor de 180 (cento e oitenta) horas sobre o salário normal. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO ADMINISTRATIVO. Os empregados que trabalham em horário administrativo nas áreas de apoio a produção e de manufatura poderão cumprir a escala de trabalho com revezamento de duas ou três turmas conforme a necessidade operacional. Parágrafo único: Os empregados cumprirão jornada de trabalho diário de até 8 horas com intervalo para refeição de 1 hora de segunda ao sábado, totalizando 40 horas semanais, sendo a jornada de trabalho semanal compensada com as horas da semana posterior. CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO ADMINISTRATIVO - COMPENSAÇÃO DE HORAS E REDUÇÃO DE JORNADA. Os empregados que trabalham na área administrativa cumprirão 40 (quarenta) horas semanais, com jornada de 08 (oito horas) diárias, com 01 hora para refeição e descanso, de segunda a sexta feira. CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTROLE ELETRÔNICO DE PONTO: A ICL adotará sistema eletrônico informatizado, específico para controle e registro das horas trabalhadas, denominado “Sistema de Ponto”, considerando o período para apuração das horas trabalhadas, horas faltas e horas extras, realizadas efetivamente do 16º (décimo sexto) dia do mês anterior ao 15º (décimo quinto) dia do mês do pagamento. Parágrafo Único – As horas faltas e horas extras apuradas no ponto eletrônico do mês anterior ao do pagamento serão computadas e pagas na folha de pagamento com o salário atualizado. RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL. CLÁUSULA VIGÉSIMA - APURAÇÃO DAS ELEIÇÕES DA CIPA – PARTICIPAÇÃO SINDICATO. Na apuração das eleições da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, será assegurado o acompanhamento por representantes indicados pelo Sindicato dos Trabalhadores parte neste Acordo, indicados prévia e nominalmente à Empresa, com antecedência de 48 (quarenta e oito horas). OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES – RESCISÕES CONTRATUAIS. As homologações referentes às rescisões contratuais da Empresa serão realizadas preferencialmente pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Fertilizantes do Vale do Ribeira. Parágrafo Único – Fica ressalvado o direito de escolha do empregado em homologar a sua rescisão contratual no Sindicato ou na Superintendência Regional do Trabalho. DISPOSIÇÕES GERAIS. APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO COLETIVA. Este acordo contempla todos os trabalhadores da empresa ICL que é parte integrante da atual convenção coletiva vigente do setor químico da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo. OUTRAS DISPOSIÇÕES. CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ISENÇÃO DE ÔNUS. A observância pela ICL do regime ora acordado, não acarretará à mesma qualquer ônus, inclusive e principalmente referente ao pagamento de horas até o limite da jornada aqui acordada, adicional noturno, parcelas estas expressamente transacionadas pelas partes, na estipulação e como contrapartida às vantagens asseguradas pela Empresa aos seus empregados envolvidos. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE – PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO. A ICL Brasil Ltda fornecerá transporte regular para todos os empregados, entendendo-se como tal as linhas, horários e itinerários atualmente praticados. Parágrafo Primeiro - Esse benefício não se constitui em salário o tempo gasto no deslocamento entre a residência do empregado e as instalações da ICL, não será computado na jornada de trabalho, tendo em vista a existência de transportes públicos regular, como opção, e por atender ao previsto na Lei que instituiu o vale transporte, se estendendo esta garantia aos empregados que trabalhem em horários de turno de revezamento ou extraordinário. Parágrafo Segundo – A ICL descontará mensalmente de seus empregados, a título de participação, o valor correspondente a R\$ 3,78 (três reais e setenta e oito centavos), esse valor será reajustado anualmente pelo mesmo índice estabelecido na Convenção Coletiva para correção salarial. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – COMPENSAÇÕES: As horas de ausências de empregados decorrentes de realização de curso superior, pós-graduação ou MBA fora da cidade de Cajati/SP, desde que previamente solicitada pelo empregado e autorizada pelo empregador, poderão ser compensadas com horas extraordinárias. Parágrafo único: As horas trabalhadas e não compensadas no período mensal, serão pagas com acréscimo previsto na convenção coletiva, considerando salário nominal, assim como as horas faltas que não tenham sido compensadas no período mensal, serão descontadas do salário mensal. . Em ato contínuo passou a ler a pauta da assembleia dos trabalhadores da ICL BRASIL LTDA. Pauta de Reivindicações dos Trabalhadores do Setor Químico do Estado de São Paulo, base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e de Fertilizantes do Vale do Ribeira. Data base: 1º de novembro de 2018 - Negociações CEAG-10 (FIESP) e Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e Sindicatos filiados, para a homologação da Convenção Coletiva do qual a ICL BRASIL LTDA e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e de Fertilizantes do Vale do Ribeira; - Manutenção do Termo Aditivo a Convenção (Acordo) Coletivo entre a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Reivindicações dos Trabalhadores da Unidade de CAJATI – ICL BRASIL LTDA , na manutenção do Termo Aditivo a Convenção Coletiva da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo; DATA BASE: 1º DE NOVEMBRO DE 2018. 1. CLÁUSULA PRIMEIRA: Manutenção das cláusulas constante no ACORDO COLETIVO EM VIGÊNCIA. (MR019140/2018), 2. REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS. CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA E DATA-BASE. As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2018 a

Farmacêuticas do Estado de São Paulo; DATA BASE: 1º DE NOVEMBRO DE 2018. 1. CLÁUSULA PRIMEIRA: Manutenção das cláusulas constante no ACORDO COLETIVA EM VIGÊNCIA. (MR019140/2018), 2. REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS. CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA E DATA-BASE. As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019. 3. AUMENTO REAL DE SALÁRIOS: CLÁUSULA TERCEIRA - AUMENTO DE SALÁRIOS: I) REAJUSTAMENTO SALARIAL. Recomposição do padrão monetário de salários vigentes em 31/10/2018, reajustando-os em 01.11.2018 no importe correspondente ao INPC/IBGE do período de 01/11/2017 à 30/10/2018. II) AUMENTO REAL DE SALÁRIOS. Reajustado os salários, aplicar-se-á sobre os mesmos um aumento real no importe de 2%, correspondente a média de produtividade do segmento econômico que compõe o setor. Pagamento de Salário - Formas e Prazos. 4. CLÁUSULA QUARTA: CARTÃO ALIMENTAÇÃO: (Renegociação da Cláusula 6ª do Termo Aditivo) - A empresa corrigirá os 12 créditos mensais a título de Cartão alimentação, para o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) a partir da data base e no mês de dezembro de 2018 fornecerá um 13º crédito (extra) no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) no Cartão Alimentação. E por último ao ser colocado em votação, o mesmo foi aprovado pela totalidade dos presentes, pois em caso de malogro injustificável, das negociações a categoria deliberou que irá proceder de acordo com a lei e iniciará o movimento paralista. Esgotados os assuntos e não havendo mais nada ser discutido, e, tendo sido cumprida a ordem do dia, com a assembléia se dando dentro da ordem e da democracia com a participação de todos, os companheiros Sr. Germano Luiz Ferrari Busato, Presidente, Sr. Pedro Paulo Rossi, Vice Presidente, coordenadores da Assembleia agradeceram a participação de todos os sócios e não sócios, e deu por encerrada a assembléia, determinando que fosse lavrada a ata, que após lida e achada conforme vai assinada pelo Presidente Germano Luiz Ferrari Busato e pelo Vice Presidente Pedro Paulo Rossi. Sendo que nada mais. Jacupiranga 11 de setembro de 2018, Pariquera - Açú 12 de setembro de 2018, Cajati 13 de setembro 2018 e Registro 14 de setembro de 2018.



Germano Luiz Ferrari Busato  
Presidente - Sinqüifer



Pedro Paulo Rossi  
Vice Presidente - Sinqüifer

**LISTA DE PRESENÇA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, realizada no dia 11/09/2018, às 17:00 hs em primeira convocação e as 18:00hs em segunda convocação, no Município de Jacupiranga sito a Rua das Margaridas 1780, Chácara das Rosas, objetivando deliberar sobre a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial e Social do Setor QUÍMICO e RECICLAGEM PLÁSTICA, bem como sobre a Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva e Convenção Coletiva de Trabalho Específica sobre Segurança em Máquinas SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO, referente ano 2018/2019, conforme edital de convocação publicado no Jornal Regional, edição de 06/09/2018, página 11.**



**SINCUPER**  
Sindicato dos Trabalhadores das Empresas e Indústrias Químicas e de Fertilizantes do Vale do Ribeira

**EDITAL DE CONVOCACÃO**

PELO PRESENTE EDITAL, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, POR SEU REPRESENTANTE LEGAL, CONVOCA OS TRABALHADORES ASSOCIADOS DO NÍVEL DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS, ENQUADRADOS NO 1º GRUPO, DO QUADRO ANEXO AO ARTIGO 177 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, PARA SE REUNIREM EM ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA QUE SE REALIZARÁ NOS DIAS, HORÁRIOS E LOCAIS ABaixo ENUNCIADOS TENDO EM VISTA A BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL ABRANGENDO MAIS DE UM MUNICÍPIO:

- 1 - TRABALHADORES DA EMPRESA **FRUTVIA E INDÚSTRIA FERTILIZANTES LTDA** DO MUNICÍPIO DE JACUPIRANGA NO DIA 11 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00HS, SITO RUA DAS MARGARIDAS 1780, CHACARA DAS ROSAS CIDADE DE JACUPIRANGA/SP
- 2 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **SALETTI IND COM DE ART DE FIBRAS LTDA, CAPOTE COMERCIAL PLÁSTICO LTDA - ME, CUDOPLAST IND DE BEM PLÁSTICA E HANS JÜRGEN SCHWENSBERT JA** DO MUNICÍPIO DE PAUCERENA - ACU, NO DIA 12 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, NO SALÃO PAROQUIAL SÃO PAULI O APOSTOLO SITO A RUA JOÃO ARAÚJO RANGEL, 22, CENTRO NA CIDADE DE PAUCERENA - ACU/SP;
- 3 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **MO. BRASIL LTDA, MOSAIC FERTILIZANTES PA R LTDA, BODOS ANÁLISE QUÍMICA LTDA, CONSURE AGRONECUEANA LTDA, ISIQ INDÚSTRIAS QUÍMICA S/A E AGRONELLI IND E COM DE INSUMOS AGRONECUEARIOS LTDA**, DO MUNICÍPIO DE CAJATI, NO DIA 13 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, NO SALÃO DE ASSEMBLEIAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, SITO A AV. DOS TRABALHADORES, 353, JARDIM CENTRAL, NA CIDADE DE CAJATI/SP;
- 4 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **LEVIZO - LABORATORIO VITAMINICOS E ZOO-TECHNICS LTDA E DALCOZ DE IND COM SPP E EXPORTAÇÃO**, DO MUNICÍPIO DE REGISTRO NO DIA 14 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, NO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA ALEXANDRE PRINTO ADVOCADOS, À RUA ALEXANDRE AGEMOR DE MAGRAS, 121, CENTRO - NA CIDADE DE REGISTRO/SP

**PARA DELIBERAREM A SEGUINTE ORDEM DO DIA:**

- A-1) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES A SER APRESENTADA AO SINDICATO REPRESENTATIVO DA RESPECTIVA CATEGORIA ECONÔMICA.
- B-1) OUTORGA DE PODERES À ENTIDADE, POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CELEBRANTES ACORDOS, REQUERER REALIZAÇÃO DE MESA REDONDA JUNTO AO MTE, CONSTITUIR COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E, AINDA, EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES, SUBSTITUIR COMISSÃO COLETIVO JUNTO AO TRIBUNAL COMPETENTE - ASSISTIDO PELA FEDERAÇÃO DA CATEGORIA.
- C-1) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A CLÁUSULA QUE TRATA DAS CONTRIBUIÇÕES.
- D-1) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE SEGURANÇA EM MÁQUINAS SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO A SER APRESENTADA AO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO SETOR PLÁSTICO E/OU ÀS EMPRESAS, SEDIADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, BEM COMO A REALIZAÇÃO DAS ASSEMBLEIAS REALIZADAS NAS REGIÕES REPRESENTADAS POR SINDICATOS FILIADOS DO SETOR;
- E-1) POSICIONAMENTO DA CATEGORIA SOBRE A EVENTUAL REALIZAÇÃO DE MOVIMENTO PARADÍSTICO EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES.
- F-1) DELIBERAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS PERMANENTES E ITINERANTES MESMO NÃO LISTADAS NO PRESENTE EDITAL;
- 7) NÃO HAVENDO NÚMERO SUFICIENTE DE ACORDO COM AS NORMAS APLICÁVEIS, EM PRIMEIRA CONVOCACÃO, NOS HORÁRIOS SUPRA MENCIONADOS, AS MESMAS SE REALIZARÃO 01 (UMA) HORA APÓS, NO MESMO DIA E LOCAL.

CAJATI, 06 DE SETEMBRO DE 2018

GERMÃO LUIZ FERRARI BUSATO  
 Presidente - SINCUPER

Nº	NOME	ASSINATURA
01	Paulo Roberto Rosay	
02	Geovania Olimia Sabigon	
03	Wilson Ramos	
04	GERMÃO LF BUSATO	
05	Wilson Ramos	

**LISTA DE PRESENÇA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, realizada no dia 12/09/2018, às 17:00 hs em primeira convocação e as 18:00hs em segunda convocação, no Município de Parquera - Açu, a sito a Rua João Araújo Rangel, 82, Centro, objetivando deliberar sobre a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial e Social do Setor QUÍMICO e RECICLAGEM PLÁSTICA, bem como sobre a Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva e Convenção Coletiva de Trabalho Específica sobre Segurança em Máquinas SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO, referente ano 2018/2019, conforme edital de convocação publicado no Jornal Regional, edição de 06/09/2018, página 11.**

**SINGUFER**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA

**EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

PELO PRESENTE EDITAL, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, POR SEU REPRESENTANTE LEGAL, CONVOCA OS TRABALHADORES ASSOCIADOS DO 1º GRUPO, DO QUADRO ANEXO AO ARTIGO 577 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, PARA SE REUNIREM EM ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA QUE SE REALIZARÁ NOS DIAS, HORÁRIOS E LOCALS ABAXO ENUMERADOS, TENDO EM VISTA A BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL, ABRANGENDO MAIS DE UM MUNICÍPIO:





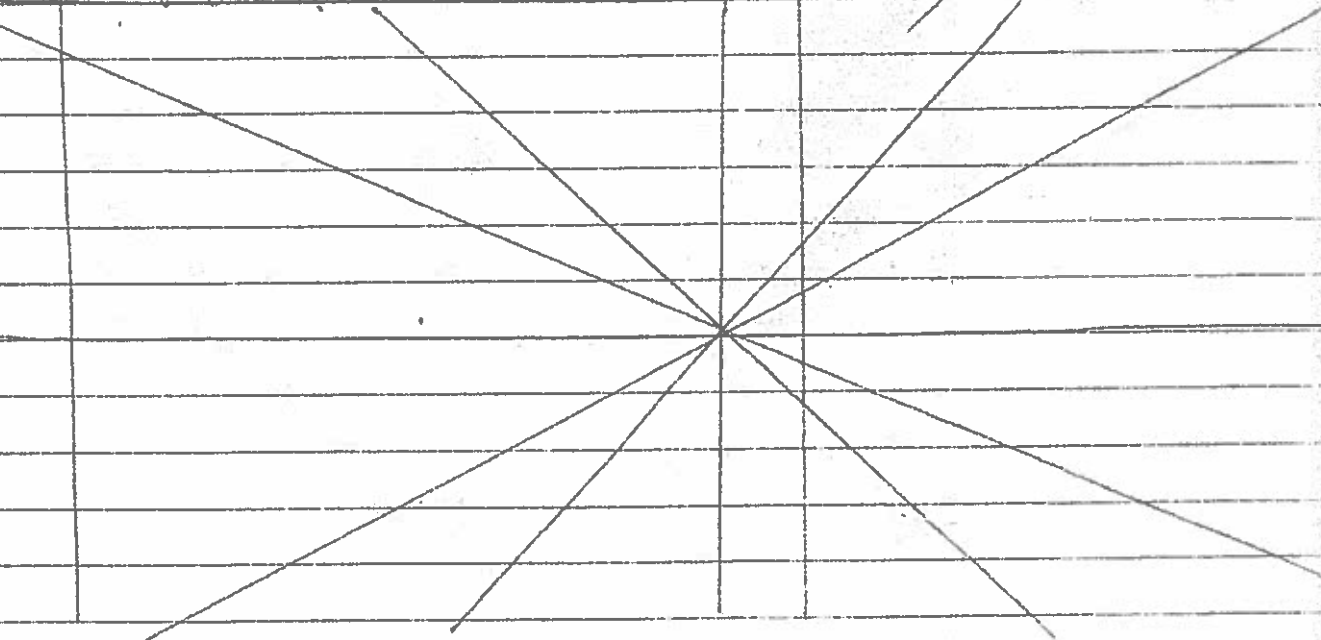
1 - TRABALHADORES DA EMPRESA **FEET VALL INDUSTRIA FERTILIZANTES LTDA** DO MUNICÍPIO DE JACUPIRANGA NO DIA 11 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, SITO RUA DAS MARGAVIDAS 1760, CHACARA DAS ROSAS CIDADE DE JACUPIRANGA/SP

2 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **SALETTI IND COM DE ART DE PESSOAS LTDA CAPOTE CONCRETO PLASTICO LTDA - IND QUIMICA AST IND DE RESIN PLASTICA E HENS ALBERTO SCHREIBMANN JR, DO MUNICÍPIO DE PARQUERA - AÇU, NO DIA 12 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, NO SALÃO PAROQUIAL, SÃO PAULO APOSTOLO, SITO A RUA JOÃO ARAÚJO RANGEL, 82, CENTRO NA CIDADE DE PARQUERA - AÇU/SP**

3 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **ICL BRASIL LTDA, MOSAM FERTILIZANTES PH K LTDA, RODES ANALISE QUIMICA LTDA, CONSURB AEROPONICARIA LTDA, IPQ INDUSTRIA QUIMICA S/A E AGRONELLI IND E COM DE INSUMOS AEROPONICARIOS LTDA, DO MUNICÍPIO DE CAMIÚ, NO DIA 12 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:30H, NO SALÃO DE ASSEMBLEIAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, SITO A AV. DOS TRABALHADORES, 355, JARDIM CENTRAL, NA CIDADE DE CAMIÚ/SP.**

4 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **LAUZZO - LABORATORIO VITAMINICA E ZOO-TECNICOS LTDA E DALON OLIND COM IND E EXPORTACAO** DO MUNICÍPIO DE REGISTRO NO DIA 14 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H, NO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA AURELIO RINTO AD-VOGA 75, À RUA ALEXANDRE AGENOR DE MORAIS, 191, CENTRO, NA CIDADE DE REGISTRO/SP

- PARA DELIBERAREM A SEGUINTE ORDEM DO DIA:
- A-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A PÁUTA DE REIVINDICAÇÕES A SER APRESENTADA AO SINDICATO REPRESENTATIVO DA RESPECTIVA CATEGORIA ECONÔMICA.
  - B-) OUTORGAR DE PODERES À ENTIDADE, POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CELEBRAR ACORDOS, REQUERER REALIZAÇÃO DE MESA REDONDA JUNTO AO MTE, CONSTITUIR COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E, ANDA, EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES, SUSCITAR DISSÍDIO COLETIVO JUNTO AO TRIBUNAL COMPETENTE, ASSISTIDO PELA FEDERAÇÃO DA CATEGORIA.
  - C-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A CLÁUSULA QUE TRAZ DAS CONTRIBUIÇÕES.
  - D-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE SEGURANÇA EM MÁQUINAS SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO A SER APRESENTADA AO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO SETOR PLÁSTICO E/OU AS EMPRESAS, SENDAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, BEM COMO A AVALIAÇÃO DAS ASSEMBLEIAS REALIZADAS NAS REGIÕES REPRESENTADAS POR SINDICATOS FILIADOS DO SETOR.
  - E-) POSICIONAMENTO DA CATEGORIA SOBRE A EVENTUAL REALIZAÇÃO DE MOVIMENTO PARELISTA EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES.
  - F-) DELIBERAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS PERMANENTES E ITINERANTES MESMO NÃO LISTADAS NO PRESENTE EDITAL.
- NÃO HAVENDO NÚMERO SUFICIENTE DE ACORDO COM AS NORBAS APLICÁVEIS, EM PRIMEIRA CONVOCAÇÃO, NOS HORÁRIOS SUPRA MENCIONADO, AS MESMAS SE REALIZARÃO GILUANO HORA APÓS, NO MESMO DIA E LOCAL.
- CAMIÚ, 06 DE SETEMBRO DE 2018
- GERMANO LUZ FERRARI BUSATO**  
 Presidente - SINGUFER

Nº	NOME	ASSINATURA
01	Elaine Ramos	
02	Geovana Dilma Sabjen	
03	Piero Rangel	
04	M. L. L. Ramos	
		

Registro, 6 de setembro de 2018

11

**LISTA DE PRESEÇA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, realizada no dia 13/09/2018, às 17:30 hs em primeira convocação e as 18:30hs em segunda convocação, no Município de Cajati, a sito a Avenida dos Trabalhadores 355, Jardim Central, objetivando deliberar sobre a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial e Social do Setor QUÍMICO e RECICLAGEM PLASTICA, bem como sobre a Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva e Convenção Coletiva de Trabalho Especifica sobre Segurança em Máquinas SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO, referente ano 2018/2019, conforme edital de convocação publicado no Jornal Regional, edição de 06/09/2018, página 11.**



**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA**

**EDITAL DE CONVOCACAO**

PELO PRESENTE EDITAL, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, POR SEU REPRESENTANTE LEGAL CONVOCA OS TRABALHADORES ASSOCIADOS OU NÃO, DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS, ENQUADRADAS NO 1º GRUPO, DO QUADRO ANEXO AO ARTIGO 177 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, PARA SE REUNIREM EM ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA QUE SE REALIZARÁ NOS DIAS, HORÁRIOS E LOCALS ABaixo ENUMERADOS, TENDO EM VISTA A BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL ABRANGER MAIS DE UM MUNICÍPIO:

1 - TRABALHADORES DA EMPRESA FERT VALE INDUSTRIA FERTILIZANTES LTDA DO MUNICÍPIO DE JACUPIRANGA NO DIA 11 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:30H. SITO RUA DAS MARGARIDAS 1780, CHACARA DAS ROSAS CIDADE DE JACUPIRANGA/SP

2 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS SALETTI IND COM DE ART DE FIBRAS LTDA CAPOTE PLASTICO LTDA - ME, CUREPLAST IND DE BARR PLASTICA E HANS REIFEN SCHWABARTER DO MUNICÍPIO DE PARQUEIRA - ACU, NO DIA 12 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:30H, NO SALÃO PAROQUIAL SÃO PAULO APOSTOLO, SITO A RUA JOÃO ARAUJO FANGELIZ, CENTRO NA CIDADE DE PARQUEIRA - ACU/SP.

3 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS ICI BRASIL LTDA, MOSAIC FERTILIZANTES P&K LTDA, RODES ANALISE QUÍMICA LTDA, CONSUME AGROPECUARIA LTDA, BQI INDUSTRIAS QUÍMICA S/A E AGRONELLI IND COM DE BENSUOS AGROPECUARIAS LTDA, DO MUNICÍPIO DE CAJATI, NO DIA 13 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:30H, NO SALÃO DE ASSEMBLEIAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, SITO A AVE DOS TRABALHADORES, 355, JARDIM CENTRAL, NA CIDADE DE CAJATI/SP.

4 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS LEVIZOZI - LABORATORIO VITAMINICO E ZOO-TECnicos LTDA E DALCLOS IND COM IMP E EXPORTACAO DO MUNICÍPIO DE REGISTRO NO DIA 14 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:30H, NO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA ALBERTO PRATO ADVOGADOS, A RUA ALEXANDRE AGUIAR DE MORAIS 191, CENTRO - NA CIDADE DE REGISTRO/SP.

**PARA DELIBERARM A SEQUINTE ORDEM DO DIA:**

A-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES A SER APRESENTADA AO SINDICATO REPRESENTATIVO DA RESPECTIVA CATEGORIA ECONOMICA.

B-) OUTORGA DE PODERES À ENTIDADE, POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CELEBRAR ACORDOS, REQUERER REALIZAÇÃO DE MESA REDONDA JUNTO AO IATE, CONSTITUIR COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E, AMBIA, EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES, SUSCITAR DISCUSSÃO COLETIVA JUNTO AO TRIBUNAL COMPETENTE, ASSISTIDO PELA FEDERAÇÃO DA CATEGORIA.

C-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A CLAUSULA QUETRADA NAS CONTRIBUIÇÕES.

D-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECIFICA SOBRE SEGURANÇA EM MÁQUINAS SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO A SER APRESENTADA AO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO SETOR PLÁSTICO E/OU AS EMPRESAS, SEDIADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, BEM COMO A ANÁLISE DAS ASSEMBLEIAS REALIZADAS NAS REGIÕES REPRESENTADAS POR SINDICATOS FILIADOS DO SETOR.

E-) POSICIONAMENTO DA CATEGORIA SOBRE A EVENTUAL REALIZAÇÃO DE MOVIMENTO PARELISTA EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES.


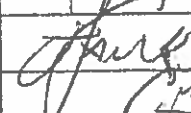
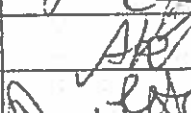

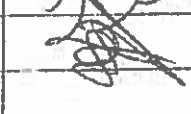
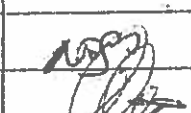
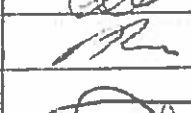


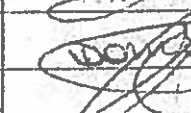

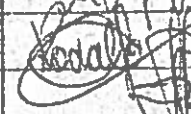

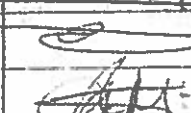
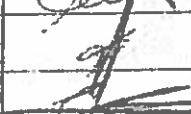

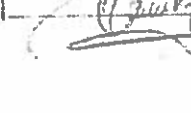

F-) DELIBERAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS PERMANENTES E ITINERANTES MESMO NÃO LISTADAS NO PRESENTE EDITAL:

NÃO HAVENDO NÚMERO SUFICIENTE DE ACORDO COM AS NORMAS APLICÁVEIS, EM PRIMEIRA CONVOCACAO, NOS HORÁRIOS SUPRA MENCIONADO, AS MESMAS SE REALIZARÃO 01(UMA) HORA APOS, NO MESMO DIA E LOCAL.

CAJATI, 06 DE SETEMBRO DE 2018

GERMÃO LIAZ FERREIROS BUSATO  
Presidente - SINGUFER

Nº	NOME	ASSINATURA
01	Miguel Augusto Liberato	
02	Adalberto Ferreira	
03	Jean Lopes de Lima	
04	EDCARLOS SANTOS SILVA	
05	Tedoro C. de Oliveira	
06	Luiz Otávio de Souza	
07	Edsonaldo A. B. Barbosa	
08	WAGNER P. CARNEIRO	
09	Cláudio S. Chaves	
10	Luiz Otávio de F.	
11	Breno Lorenzi	
12	Sergio de Jesus	
13	Lucilide Lima	
14	Marcos Silva	
15	Giovani Barbosa	

NO	NOME	ASSINATURA
16	Angelina Muller	
17	Luciano Pereira de S.	
18	JAMES K.A. MARTINS	
19	Alcides Gomes	
20	Flavio R. Souza	
21	Israel B. dos Santos	
22	<del>Emerson S. Mendes</del>	<del></del>
23	Junior A. Mendes	
24	Emerson B. Mendes	<del></del>
25	Carlos Cavalheiro	
26	Renan Reis	
27	ADENILSON B. RANGEL	
28	Alex Ricardo Sousa	
29	Adriano B. Mendes	
30	JUNIOR PASTO	
31	Coniher Sousa	
32	Marcos Mendes	
33	Naudis José Almeida	
34	Domingos Macedo	
35	Cláudio Roberto Xavier	
36	Dionísio Almeida Mendes	
37	Amo Henrique de Lima	
38	Verdugo de Almeida Santos	
39	TÓRTO CARLOS DE MOURA	
40	André R. de Silva	
41	Francisco Almeida	
42	Edson Romariz	
43	Juan C. Batista Aguiar	
44	JOÃO M. JAZ FILHO	
45	Jefferson Paulo Ferraz	
46	ELISEU ELADIO DOS SANTOS	
47	Wulf Carlos Bruno	





**LISTA DE PRESEÇA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, realizada no dia 14/09/2018, às 17:00 hs em primeira convocação e as 18:00hs em segunda convocação, no Município de Registro, a sito a Alexandre Agenor de Moraes, 191, Centro, objetivando deliberar sobre a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial e Social do Setor QUÍMICO e RECICLAGEM PLÁSTICA, bem como sobre a Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva e Convenção Coletiva de Trabalho Específica sobre Segurança em Máquinas SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO, referente ano 2018/2019, conforme edital de convocação publicado no Jornal Regional, edição de 06/09/2018, página 11.**

**SINQUIFER**  
**EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

PELO PRESENTE EDITAL, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, POR SEU REPRESENTANTE LEGAL, CONVOCA OS TRABALHADORES ASSOCIADOS OU NÃO, DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS, ENQUADRADAS NO 1º GRUPO, DO QUADRO ANEXO AO ARTIGO 377 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, PARA SE REUNIREM EM ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA QUE SE REALIZARÁ NOS DIAS, HORÁRIOS E LOCALS ABAIXO INDICADOS, TENDO EM VISTA A BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL ABRANGENDO MAIS DE UM MUNICÍPIO:

1 - TRABALHADORES DA EMPRESA **ERTY VALE INDUSTRIA FERTILIZANTES LTDA** DO MUNICÍPIO DE JACUPIRANGA NO DIA **11 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H**. SITO RUA DAS MARGARIDAS 1780, CHACARA DAS ROSAS CIDADE DE JACUPIRANGA/SP

2 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **SAKETE IND COM DE ART DE FIBRAS LTDA**, **CAPOTY COMERCIO PLASTICO LTDA - ME**, **CHOROPLAST IND DE BEN PLASTICA E HANS JURGEN SCHWENKART JR**, DO MUNICÍPIO DE PAROQUEIRA - ACPL, NO DIA **12 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H**, NO SALÃO PAROQUIAL SÃO PAULO APOSTOLO, SITO A RUA JOÃO ARAUJO RANGEL, 22, CENTRO NA CIDADE DE PAROQUEIRA - ACPL/SP.

3 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **ICI BRASIL LTDA**, **JMSAC FERTILIZANTES PB R LTDA**, **BODYS ANALISE QUIMICA LTDA**, **CONSIGRE AGROPECUARIA LTDA**, **IND INDUSTRIA QUIMICA S/A E AGRONELLI IND E COM DE INSUMOS AGROPECUARIOS LTDA**, DO MUNICÍPIO DE CAJATI, NO DIA **13 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:30H**, NO SALÃO DE ASSEMBLÉIAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, SITO A AV. DOS TRABALHADORES, 335, JARDIM CENTRAL, NA CIDADE DE CAJATI/SP.

4 - TRABALHADORES DAS EMPRESAS **LAVZDO - LABORATORIO VITAMINICOS E FARMACUTICOS LTDA E DALCOLOR IND COM IND E EXPORTACAO**, DO MUNICÍPIO DE REGISTRO NO DIA **18 DE SETEMBRO DE 2018, ÀS 17:00H**, NO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA AURELIO PINTO ADVOGADOS, Á RUA ALEXANDRE AGENOR DE MORAIS, 191, CENTRO NA CIDADE DE REGISTRO/SP.

PARA DELIBERAREM A SEGUINTE ORDEM DO DIA:

A-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES A SER APRESENTADA AO SINDICATO REPRESENTATIVO DA RESPECTIVA CATEGORIA ECONÔMICA.

B-) OUTORGAR DE PODERES À ENTIDADE, POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CELEBRAR ACORDOS, REQUERER REALIZAÇÃO DE MESA REDONDA JUNTO AO ATE, CONSTITUIR COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E, ANDA, EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES, SUSCITAR DISSÍDIO COLETIVO JUNTO AO TRIBUNAL COMPETENTE, ASSISTIDO PELA FEDERAÇÃO DA CATEGORIA.

C-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO SOBRE A CLÁUSULA QUE TRATA DAS CONTRIBUIÇÕES.

D-) DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA SOBRE SEGURANÇA EM MÁQUINAS SOPRADORAS DE PLÁSTICOS, INJETORAS DE PLÁSTICO E MOINHO A SER APRESENTADA AO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO SETOR PLÁSTICO E/OU ÀS EMPRESAS, SEDIADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, BEM COMO A AVALIAÇÃO DAS ASSEMBLEIAS REALIZADAS NAS REGIÕES REPRESENTADAS POR SINDICATOS FILIADOS DO SETOR.



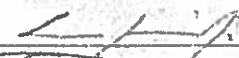


E-) POSICIONAMENTO DA CATEGORIA SOBRE A EVENTUAL REALIZAÇÃO DE MOVIMENTO PARALISTA EM CASO DE MALOGRO DAS NEGOCIAÇÕES.

F-) DELIBERAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE ASSEMBLÉIAS PERMANENTES E ITNERANTES MESMO NÃO LISTADAS NO PRESENTE EDITAL.

NÃO HAVENDO NÚMERO SUFICIENTE DE ACORDO COM AS NORMAS APLICAVES, NA PRIMEIRA CONVOCAÇÃO, NOS HORÁRIOS SUPRA MENCIONADO, AS MESMAS SE REALIZARÃO OUTRUMA HORA APÓS, NO MESMO DIA E LOCAL.

CAJATI, 06 DE SETEMBRO DE 2018

GERMAMO LUIZ PERRARI BUENATO  
 Presidente - SINQUIFER

Nº	NOME	ASSINATURA
01	Pedro Paulo Nossi	
02	Georgina Higa	
03	Vilcirus Ramos	
04	Pedro Felipe Alcantara	
05	GERMAMO LB BLISATO	
<del>_____</del>		