

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2007/2008

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP000798/2008  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/03/2008  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007403/2007  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46254.000814/2008-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/03/2008

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo n°:** 46254.003259/2008-97 e **Registro n°:** SP003279/2008

SINDICATO TRAB NAS IND QUIMICAS FARM DE BAURU E REGIAO, CNPJ n. 59.992.990/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON DIAS BICALHO;

E

LWART LUBRIFICANTES LTDA, CNPJ n. 46.201.083/0001-88, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RENATO TRECENTI e por seu Diretor, Sr(a). ALBERTO TRECENTI;

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 1º de outubro de 2007 a 30 de setembro de 2008 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas**, com abrangência territorial em **Lençóis Paulista/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

**I  O salário normativo será de R\$ 685,00 (Seiscentos e oitenta e cinco reais), por mês.**

II  Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente Acordo.

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispen salário igual ao do piso estabelecido para a função, sem consideri vantagens pessoais.

§ 1º - O contrato de experiência será de até 60 (sessenta) podendo ser bipartido em dois períodos.

§ 2º - Ficarà desobrigado do cumprimento do contrat experiência, o empregado readmitido na mesma função anteriorr exercida, desde que a readmissão ocorra no período de até 365 (trezer sessenta e cinco) dias, contados da data do desligamento.

§ 3º - Na contratação com vínculo empregatício de trabalhado tenha prestado serviços como temporário (Lei nº 6019/79), será dispensa contrato de experiência.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

I - Sobre os salários de 30/09/2007, será aplicado, em 01/outubro/20 aumento salarial único e negociado de **6% (seis por cento)**, corresponc à recomposição, salarial do período de 01/outubro/2006 a 30/setembro/ inclusive.

II  ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:

Aos empregados admitidos de 01.10.2006 a 30.09.2007, deverãc observados os seguintes critérios:

- a) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em função paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento sã concedido ao paradigma;
- b) Sobre o salário de admissão de empregados em função sem parad deverá ser aplicado o percentual proporcionalmente ao tempo de serv razão de 1/12 por mês, assim considerado o mês civil, com fração igu superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJ. SALARIAIS, DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS, EMPR. COM REDUÇÃO LABORAL**

Fica garantido aos dirigentes sindicais; membros da CIPA represent dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capac laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontanear concedidos aos demais empregados da empresa.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A empresa deverá, obrigatoriamente, fornecer comprovantes de pagar

individual e confidencial, com a discriminação das horas trabalhadas e todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

§ 1º - A empresa se efetuar pagamento de verbas salariais (salário, férias, salário, adiantamento, etc), através de depósito bancário ficará isenta de assinatura de seus empregados no respectivo recibo de pagamento, ser como prova cabal e suficiente de quitação dos vencimentos e descontos discriminados, o competente comprovante de depósito bancário na corrente do empregado.

§ 2º - A empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados: s de vida em grupo, alimentação, convênios estabelecidos na cláusula convênios com supermercados, transporte, planos, mensalidades e prom do grêmio e empréstimos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

A - Somente será considerado menor aprendiz, aquele que exercer função a qual o SENAI mantenha curso específico de aprendizagem. Compre como cursos mantidos pelo SENAI aqueles por ele estruturados, autoriza ministrados pelo próprio SENAI ou pela empresa.

B - As condições e prazos de inscrições para seleção dos candidatos a aprendiz do SENAI, deverão ser divulgados previamente nos quadros de avisos da empresa, podendo contemplar tanto parentes de empregados como membros da comunidade.

C - Os salários dos menores aprendizes do SENAI, durante o aprendizado os seguintes:

C.1  Os salários dos menores aprendizes do SENAI serão pagos conform artigo 429, da C.L.T., com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 10.097/2

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA NONA - TRABALHO IGUAL SALÁRIO IGUAL**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado pelo 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.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o terceiro (3º) dia bancário do mês seguinte ao vencido, inclusive podendo ser realizado por crédito em conta corrente bancária do empregado.

§ 1º - A empresa concederá aos empregados, até o dia 18 (dezoito) de cada mês, um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, que será descontado no primeiro pagamento posterior à concessão;

§ 2º - O descumprimento pela empresa do prazo de pagamento dos salários aqui estabelecido, acarretará a multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado e a partir deste.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

As Empresas fornecerão a seus empregados uma Cesta básica contendo as seguintes mercadorias:

**Opção nº. 01:**

- 05** pacotes de 1 kg cada de açúcar refinado.
- 02** pacotes de 5 kg cada de arroz tipo 1.
- 02** pacotes biscoito salgado de 200 grs cada.
- 01** caixa de papelão Nobre 3 (un 1 kg).
- 02** pacotes 500 grs cada de charque dianteiro.
- 02** latas de 140 grs cada de extrato de tomate.
- 02** pacotes de 500 grs cada de farinha de mandioca crua.
- 02** pacotes de 1 kg cada de farinha de trigo especial.
- 04** pacotes de 1 kg cada de feijão carioca tipo 1 novo superior.
- 01** unidade de filme plast. Protec Box.
- 02** pacotes de 500 grs cada de fubá mimoso.
- 01** tablete de 300 grs de goiabada.
- 02** pacotes de 500 grs cada de macarrão espaguetti com ovos.
- 02** pacotes de 500 grs cada de macarrão parafuso com ovos.
- 04** latas de 900 ml cada de óleo de soja.
- 01** pacote de 5 unidades de sabão em barra.
- 01** pacote de 1 kg de sal refinado.
- 04** latas de 130 grs cada de sardinha.
- 02** (dois) pacotes de 500 grs cada de café.

**Opção nº. 02:**

- 05** pacotes de 1 kg cada de açúcar refinado.
- 01** frasco de Agrin (Vinagre) de 750 ml.
- 01** pacote de 5 kg de arroz tipo 1.

- 02** pacotes biscoito salgado de 200 grs cada.
- 02** pacotes de 500 grs de café torrado e moído.
- 01** caixa de papelão Nobre 3 (un 1 kg).
- 02** pacotes 500 grs cada de charque dianteiro.
- 01** tubo de 90 grs de creme dental.
- 01** detergente líquido de 500 ml.
- 01** pacote de 60 grs de esponja de aço.
- 02** latas de 140 grs cada de extrato de tomate.
- 01** pacote de 500 grs de farinha de mandioca crua.
- 02** pacotes de 1 kg cada de farinha de trigo especial.
- 04** pacotes de 1 kg cada de feijão carioca tipo 1 novo superior.
- 01** unidade de filme plast. Protec Box.
- 01** pacote de 500 grs de fubá mimoso.
- 01** tablete de 300 grs de goiabada.
- 04** pacotes de 400 grs cada de leite em pó vitaminado.
- 02** pacotes de 500 grs cada de macarrão espaguetti com ovos.
- 02** pacotes de 500 grs cada de macarrão parafuso com ovos.
- 03** latas de 900 ml cada de óleo de soja.
- 01** pacote de 5 unidades de sabão em barra.
- 02** caixas de 500 grs cada de sabão em pó.
- 01** pacote de 1 kg de sal refinado.
- 03** latas de 130 grs cada de sardinha.
- Opção nº. 03:**
- 05** pacotes de 1 kg cada de açúcar refinado.
- 01** frasco de Agrin (Vinagre) de 750 ml.
- 02** pacotes de 5 kg de arroz tipo 1.
- 02** pacotes biscoito salgado de 200 grs cada.
- 02** pacotes de 500 grs cada de café torrado e moído.
- 01** caixa de papelão Nobre 3 (un 1 kg).
- 02** pacotes de 500 grs cada de charque dianteiro.
- 02** tubo de 90 grs de creme dental.
- 01** detergente líquido de 500 ml.
- 01** pacote de 60 grs de esponja de aço.
- 02** latas de 140 grs cada de extrato de tomate.
- 01** pacote de 500 grs de farinha de mandioca crua.
- 02** pacotes de 1 kg cada de farinha de trigo especial.
- 03** pacotes de 1 kg cada de feijão carioca tipo 1 novo superior;.
- 01** unidade de filme plast. Protec Box.
- 01** pacote de 500 grs de fubá mimoso.
- 01** tablete de 300 grs de goiabada.
- 02** pacotes de 400 grs cada de leite em pó vitaminado.
- 02** pacotes de 500 grs cada de macarrão espaguetti com ovos.
- 01** pacote de 500 grs de macarrão parafuso com ovos.
- 02** latas de 900 ml cada de óleo de soja.
- 01** pacote com 04 unidades de papel higiênico.
- 02** pacotes com 50 grs cada de queijo ralado.
- 01** caixa de 500 grs de sabão em pó.
- 02** unidades de 90 grs cada de sabonete.

**01** pacote de 1 kg de sal refinado.

**03** latas de 130 grs cada de sardinha.

**01** pacote com 05 (cinco) unidades de sabão em pedra.

§ 1º - A opção por uma das composições da Cesta Básica, deverá ser feita empregado junto à área de Recursos Humanos da Empresa, podendo ser alterada pelo mesmo a cada três meses, em novembro para o 1º trimestre, fevereiro para o 2º trimestre; em maio para o 3º trimestre e em agosto para o 4º e último trimestre.

§ 2º - A autorização para retirada da Cesta Básica, será realizada pela empresa em conjunto com o recibo de pagamento do mês, observada a cláusula 10ª.

§ 3º - Não fará jus, à mesma, o empregado que tiver o contrato de trabalho rescindido por quaisquer de suas causas, no curso do mês.

§ 4º - A concessão de cesta básica nos termos desta cláusula, não se refere a natureza salarial, por isso mesmo não se incorporando ao salário qualquer efeito jurídico de natureza trabalhista, previdenciária e tributária.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, ocupante do cargo de Produção, o mesmo direito ao mesmo salário do cargo substituído, enquanto perdurar a substituição, desde que:

A - A substituição ocorra por um período igual ou superior a 07 (sete) dias consecutivos, devendo o pagamento retroagir ao 1º (primeiro) dia da substituição.

B - Esta substituição fica limitada a 120 (cento e vinte) dias consecutivos, o que o substituto será efetivado na função do substituído.

§ 1º- Excetuam-se da abrangência prevista nesta cláusula, os casos de substituição sindical, assim como aqueles exercentes das funções de gerentes.

§ 2º- Qualquer dúvida em relação a esta cláusula será dirimida entre a Empresa e o Sindicato.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 superior um aumento salarial mínimo de 3,0% (três 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 interessados, 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, considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional,

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALARIO**

Será complementado o 13º Salário aos empregados afastados a partir de outubro de 2002, percebendo benefício previdenciário nas seguintes condi

A) Aos afastados por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias pago o valor igual ao salário nominal até o teto previdenciário (limite máx de contribuição), vigente nesta data;

B) Aos afastados por um período superior a 180 (cento e oitenta) dias, paga a diferença entre o valor pago pela seguridade social, e seu s nominal, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo de contribuiçê

C) Não sendo conhecido o valor pago pela seguridade soci complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença a ou menor será compensada por ocasião do pagamento imediato posterior;

D) Para efeito de complementação, o salário nominal será sempre corrigid ocasião de eventual reajustamento salarial, superveniente ao iníci complementação e durante a vigência do presente acordo;

E) As complementações previstas nesta cláusula deverão ser efeti juntamente com o pagamento normal do 13º salário.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

A hora extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cent relação à hora normal para os empregados que trabalham em turno ininterrupto revezamento cuja implantação fica autorizada, e com adicional de 70% (setent cento) para os demais.

§ 1º - As horas extras, os prêmios de produção, os adicionais de qualquer es refletirão sobre os cálculos das férias, do 13º salário e do descanso ser remunerado;

§ 2º - Com exceção dos empregados envolvidos em turnos ininterrupto revezamento, todas as horas extras prestadas durante o descanso ser remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, acrescidas de 110% (cento e dez por cento), portanto, o empregado que p serviços nesta situação fará jus a:

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

B  horas trabalhadas; e

C  110% a título de adicional, sobre as horas trabalhadas.

§ 3º - Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os me percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagar

mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

§ 4º - As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no cartão de ponto das horas normais.

§ 5º - A empresa fica autorizada a trabalhar em turnos ininterrupto revezamento, observadas as seguintes regras:

(A) O regime será desenvolvido com quatro (4) turmas designadas □A□, □C□ e □D□, que trabalharão seis (6) dias corridos e folgarão, tudo em conformidade com as escalas anexas, observando-se os seguintes horários: 06:00 x 14:00; 14:00 x 22:00 e 22:00 x 06:00 horas.

(B) Os turnos serão cumpridos com intervalo □intra jornada□ correspondente a uma hora;

(C) Os trabalhos realizados em domingos e feriados estarão automaticamente compensados na forma do art. 9º da Lei nº 605/49; contudo, a título de liberalidade a empresa deverá remunerar as horas trabalhadas nos dias de feriados cívicos e religiosos legalmente estabelecidos, com o acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento), sob rubrica própria.

(D) A empresa se obriga e se compromete a fornecer a seus empregados alimentação sadia e farta, no refeitório existente em sua unidade industrial, ou de convênio com empresas fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletiva, na forma do art. 6º da Portaria nº 1.156/1993 do Ministério do Trabalho.

(E) Fica a empresa autorizada a descontar na folha de pagamento de seus empregados, pelo fornecimento de alimentação na forma da letra □D□, correspondente a 19,23076% do valor unitário do custo direto da refeição, respeitando o limite máximo mensal de 20% estabelecido no art. 4º, da Portaria MTb nº 1.156/1993 c.c. o § 1º do art 2º do Decreto nº 5/1991, que regulamenta a Lei nº 6.321/1976;

(F) O fornecimento de alimentação, na forma das letras □D□ e □E□ não terá efeito salarial na medida em que a empresa encontra-se regularmente cadastrada junto ao Ministério do Trabalho no Programa de Alimentação do Trabalhador □ instituído pela citada Lei nº 6.321/1976.;

(G) Para fins remuneratórios, a empresa deverá observar o seguinte critério:

|                                   |                              |
|-----------------------------------|------------------------------|
| HORÁRIO DAS 06:00 ÀS 14:00 HORAS: | DAS 06:00 às 14:00           |
| 6 hs.normais/dia (x1)             |                              |
| 1 H.Extra 100% (x2)               |                              |
|                                   | DSR no 7º dia = 6 hs.normais |
|                                   | 2 hs.variáveis               |
|                                   | folga remunerada =           |
| hs.normais (x1)                   |                              |

|                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| HORÁRIO DAS 14:00 ÀS 22:00 HORAS: | 14:00 x 22:00                   |
| 6 hs.normais/dia (x1)             |                                 |
| 1 H.Extra 100% (x2)               |                                 |
|                                   | DSR no 7º dia = 6 hs.normais    |
|                                   | 2 hs.variáveis                  |
|                                   | folga remunerada = 6 hs.normais |



HORÁRIO DAS 22:00 ÀS 06:00 HORAS: 22:00 x 06:00

6 hs.normais/dia (x1)

1 H.Extra 100% (x2)

7,88 adic.not.40%/dia (x0)

1,00 dif.h.not.100% (x2)

DSR no 7º dia =

hs.normais (x1)

7,15hs.variáveis

(x1)

folga remunerada =

hs.normais

H  Para os fins desta cláusula, considera-se como hora noturna exclusiva aquela ocorrente no período das 22:00 horas de um dia até as 6:00 horas do dia seguinte;

I  Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores, conforme art. 8º, inciso XIV, parte final, e 8º, inciso VI, da Constituição Federal.

§ 6º - A empresa poderá promover cursos de treinamento de seus empregados observado o limite de 2:00 (duas) horas, tanto para os empregados em turnos fixos quanto para aqueles empregados em turnos móveis (revezamento ininterrupto ainda, para estes, no dia de folga remunerada de acordo com a escala de revezamento. Para comprovação da destinação efetiva desse horário, deve a empresa manter um registro das atividades pertinentes ao treinamento incluindo inclusive com anotação do horário para tanto destinado, mediante listas de presença rubricadas pelos participantes. As horas assim registradas, serão remuneradas na razão de 50% (cinquenta por cento) de 1/220 avos do valor do salário normativo, portanto, mediante a seguinte fórmula (total de hs em treinamento x 1/220 x salário normativo x 0,50) e lançadas no recibo de pagamento sob rubrica própria hs.treinamento.

§ 7º - No início e término das jornadas de trabalho constantes do § 2º, haverá uma tolerância de até 0:10 (dez) minutos para que os empregados anotem na folha de ponto a cláusula 50ª, sem que isso venha a gerar direito a horas extras, de modo que, em dias em que o excesso de jornada for superior a 0:10 (dez) minutos, tanto no seu início quanto no seu término, reputar-se-á extraordinário todo o tempo registrado sem controle de frequência; caso contrário, pela insignificância, desconsideram-se, para tal fim, até 0:10 (dez) minutos antes e depois da jornada normal.

### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

**As horas trabalhadas no período noturno, assim considerado exclusivo daquele ocorrente no período das 22:00 às 6:00 horas, serão remuneradas com adicional de 40%(quarenta por cento) em relação ao valor da hora normal diária.**

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE**

As atividades desenvolvidas em condições insalubres serão remuneradas de acordo com o art. 192 da C.L.T., tendo como base de cálculo o valor correspondente a 59,86% (quarenta e nove vírgula sessenta e um por cento) do salário normativo.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica desde já convencionado a manutenção das regras do Acordo de Participação nos Resultados da Empresa firmado para o ano civil de 2007 para vigorar no ano civil de 2008, nas condições a serem definidas na cláusula própria, que terá como base de cálculo o valor correspondente a 1,5% (uma vírgula cinco); salários nominais.

1º - Para os funcionários que trabalham em escala de turno ininterrupto com revezamento, a base de cálculo para a apuração da referida participação será o valor correspondente a 249,7 (duzentos e quarenta e nove vírgula sete) horas.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

I - Atendidas as disposições da Lei nº 7418, de 16.12.1985, com redação dada pela Lei nº 7619 de 30/09/87, a empresa, se conceder aos seus empregados vale-transporte nos limites definidos na Lei, poderá, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem do mês, isso em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

II  Fornecendo a empresa condução para transporte de seus empregados, fica estabelecido que a mesma não tenha caráter salarial  in natura tampouco caracteriza a hipótese de horas  in itinere  na medida em que encontra ela localizada em local de fácil acesso e servida por transporte público.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR**

A empresa fornecerá um KIT ESCOLA, na forma

abaixo discriminada, para os dependentes dos empregados e empregados estudantes, até o ensino médio.

Esse KIT não terá natureza salarial, não se integrando, portanto, ao salário do empregado para qualquer efeito trabalhista, previdenciário ou fiscal.

Da composição do KIT ESCOLA:

**PRÉ-ESCOLA**

|    | <b>Descrição</b>                         | <b>Qtde</b> |
|----|--|-------------|
| 1  | Caderno de desenho grande                | 1           |
| 2  | Caixa de lápis de cera (12 cores) curton | 1           |
| 3  | Caixa de lápis de cor (12 cores)         | 1           |
| 4  | Conjunto de cola colorida (06 cores)     | 1           |
| 5  | Pincel médio para pintura no. 10         | 1           |
| 6  | Pasta com elástico                       | 1           |
| 7  | Tesoura sem ponta                        | 1           |
| 8  | Tubo de glitter/purpurina escolar 3G     | 1           |
| 9  | Tubo de cola 90 ml                       | 2           |
| 10 | Caixa de massa de modelar                | 1           |
| 11 | borracha branca                          | 1           |
| 12 | estojo com zíper                         | 1           |
| 13 | Papel sulfite (100 fls)                  | 2           |
| 14 | Lápis preto                              | 2           |
| 15 | Jogo de pincel Pilot 850                 | 1           |
| 16 | Papel fantasia p/ encapar caderno)       | 1           |

**1ª a 4ª SÉRIE**

|    | <b>Descrição</b>                  | <b>Qtde</b> |
|----|-----------------------------------|-------------|
| 1  | Papel sulfite (100 fls)           | 3           |
| 2  | Caderno brochurão (96 fls)        | 3           |
| 3  | Pasta com elástico                | 1           |
| 4  | Tesoura sem ponta                 | 1           |
| 5  | Lápis no. 02                      | 2           |
| 6  | Borrachas grandes                 | 3           |
| 7  | Apontador com depósito            | 1           |
| 8  | Caixa de lápis de cor grande (12) | 1           |
| 9  | Tubo de cola grande               | 1           |
| 10 | Caneta azul                       | 1           |
| 11 | Caneta vermelha                   | 1           |
| 12 | Caderno de desenho grande         | 1           |
| 13 | Caneta marca texto                | 1           |
| 14 | Régua de 30 cm                    | 1           |
| 15 | Estojo com zíper                  | 1           |

**5ª a 8ª série**

|   | <b>Descrição</b>               | <b>Qtde</b> |
|---|--------------------------------|-------------|
| 1 | Caderno espiral de 10 matérias | 2           |

|    |                                       |   |
|----|---------------------------------------|---|
| 2  | Lápis preto no. 02                    | 2 |
| 3  | Borracha branca                       | 1 |
| 4  | Caneta azul                           | 2 |
| 5  | Caneta vermelha                       | 1 |
| 6  | Régua 30 cm                           | 1 |
| 7  | Transferidor                          | 1 |
| 8  | Caderno de desenho grande milimetrado | 1 |
| 9  | Caixa de lápis de cor grande (12)     | 1 |
| 10 | Estojo                                | 1 |
| 11 | Papel sulfite (100 fls)               | 3 |
| 12 | Caneta marca texto                    | 1 |
| 13 | Apontador com depósito                | 1 |

**1.º, 2.º e 3.º Colegial**

|    | <b>Descrição</b>                      | <b>Qtde</b> |
|----|---------------------------------------|-------------|
| 1  | Caderno espiral de 10 matérias        | 2           |
| 2  | Lápis preto no. 02                    | 2           |
| 3  | Borracha 02 cores                     | 1           |
| 4  | Caneta azul                           | 4           |
| 5  | Caneta vermelha                       | 1           |
| 6  | Régua 30 cm                           | 1           |
| 7  | Transferidor                          | 1           |
| 8  | Esquadro                              | 1           |
| 9  | Compasso                              | 1           |
| 10 | Caderno de desenho grande milimetrado | 1           |
| 11 | Caixa de lápis de cor grande (12)     | 1           |
| 12 | Estojo                                | 1           |
| 13 | Pasta                                 | 1           |

**Auxílio Saúde**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFICIO SAÚDE**

A empresa se obriga a firmar Convênios de Saúde, obedecendo seguintes regras:

A  Da abrangência::

Os convênios deverão oferecer serviços a todos os seus usuários, especificados: MÉDICOS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICOS, FARMACÊUTICOS e EXAMES COMPLEMENTARES.

Como complemento a este item, o Anexo nº I, que faz parte integrante e discrimina à exaustão, todos os serviços que deverão obrigatoriamente ser oferecidos pela empresa, estabelecendo-se, desde logo, que os serviços previstos nesse Anexo, só poderão ser executados pelo Convênio, mediante autorização expressa da empresa ou por quem legalmente a represente.

B  Sistema::

Os serviços constantes do item precedente, inclusive de seu Anexo I, executados por profissionais e entidades conveniadas que tenham firmado Contrato de Prestação de Serviços por Convênio para com a empresa, expressa autorização desta ou por quem legalmente a represente.

Os preços decorrentes desses serviços deverão ser negociados pela em sempre buscando um valor igual ou inferior àquele de mercado.

Cada usuário fará uso dos serviços conveniados mediante a apresentação contratado, de uma Guia de Encaminhamento expedida pela empresa, a qual que o mesmo suportará, nesse custo, tão só o valor igual a:

20% das despesas com médicos e laboratórios;

50% das despesas com consultas;

20% das despesas com internações hospitalares;

50% das despesas com farmácia;

50% das despesas com dentistas.

O pagamento da parte que compete ao funcionário dar-se-á na forma de desconto no pagamento mensal para os funcionários ativos e em espécie para os funcionários afastados pelo INSS;

No caso de convênio farmacêutico, estarão por esta cláusula abrangidos tão só aqueles medicamentos fornecidos mediante receita médica.

C  Exceções:

Deverão integrar o Convênio, os serviços a seguir discriminados; contudo, vez realizados os mesmos, os empregados suportarão todos os seus custos integralmente; estão abrangidos por este item: atendimento a domicílio; cirurgia plástica embelezadora (estética); casos proibidos pelo Código de Ética Médica; despesas com ótica,

O desconto de benefício saúde quando do retorno de férias ocorrerá no subsequente.

Nos serviços a seguir discriminados, todos os seus custos correrão ao encargo único e exclusivo da empresa, sem qualquer ônus aos usuários; são estes serviços: Exame Admissional; Exame Demissional; Exame Periódico; exames complementares (audiometria, Raios-X, etc...) indicados em NRs (Normas Regulamentadoras)

D  Usuários:

São considerados usuários do Convênio de Saúde:

1 - sócios, diretores e empregados com vínculo trabalhista, que sejam designados titulares;

2 - dependentes econômicos dos sócios, diretores e empregados: a esposa ou companheira designada pelo titular, que esteja sob sua dependência econômica há mais de um ano, devidamente comprovada; os filhos menores de 21 (vinte e um) anos, ou inválidos sem limite de idade; enteado e tutelado equiparados aos filhos; mãe solteira, viúva, separada ou divorciada, sem arrimo, que resida com o titular; pai inválido e sem direito à assistência médica, que resida com o titular.

3- dependentes especiais: aqueles não enquadrados como dependentes econômicos, mas que, por aprovação da empresa, possam vir a ser usuários do convênio, sendo que, nestes casos, os usuários suportarão todos os custos integralmente.

4- esposo, em regime de comunhão civil ou companheiro designado

titular, que esteja sob sua dependência econômica há mais de um ano, devidamente comprovada, contudo, arcando a empregada com 100% (cem por cento) das despesas realizadas.

E - Observações:

A dependência econômica da esposa, do esposo e dos filhos é presumida. Em demais casos ela deverá ser comprovada mediante declaração do titular.

A inclusão ou exclusão de usuários no sistema pode ser feita a qualquer tempo. As exclusões por limite de idade serão feitas automaticamente pelo sistema. Todos os dependentes especiais, assim como os dependentes econômicos que estão ligados a um titular.

Os empregados recém contratados, e que se encontram em período de experiência, bem como seus dependentes, poderão utilizar-se do Convênio com autorização da empresa, desde que para serviços não eletivos, isto é, apenas para casos de urgência.

F - Punições:

Se constatado pela empresa que quaisquer dos usuários do Convênio de Saúde tenham se utilizado do mesmo, com má-fé, dolo ou culpa, esta poderá utilizar-se de seu poder de comando, aplicando advertência ao mesmo, suspensão ou resolvendo o contrato por justa causa.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPL. DO AUX. DOENÇA, ACIDENTE DO TRAB., DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SAL**

A - A empresa pagará os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, caso o empregado estivesse trabalhando, tomando, pois, como base de cálculo efetiva remuneração pelo mesmo auferida no mês imediatamente anterior.

B - A empresa complementarará durante a vigência do presente Acordo, durante o (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os índices de salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

C - A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que está recebendo.

D - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Oficial, 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.

E - Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste Acordo.

F - A empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerado o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá complementarção em caso de afastamento em decorrência de acidente

trabalho.

G  Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos dias de trabalho dos empregados.

H  Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, a diferença deverá adiantá-lo, sendo que o empregado, assim que receber da Previdência Social, deverá reembolsar o valor que lhe foi adiantado pela empresa.

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO**

Na ocorrência de óbito do empregado ou de sua invalidez permanente para o trabalho, atestada pela Previdência Social, a empresa pagará ao empregado e a seus dependentes, conforme o caso, independentemente do tempo de serviço, um auxílio nas seguintes condições:

A - cinco (05) salários nominais aos dependentes no caso de óbito;

B - dez (10) salários nominais, não cumulativos com a letra "A" a ser pagados aos dependentes, por óbito resultante de acidente do trabalho definido de acordo com a legislação específica e atestado pela previdência social.

C - dez (10) salários nominais, ao próprio empregado, no caso de invalidez permanente atestada pela previdência social.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de invalidez permanente, a indenização será paga por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Mantendo a empresa seguro de vida em grupo, às expensas, na hipótese de o valor do prêmio a ser pago pela seguradora ser superior à indenização estabelecida nas letras A, B e C, ficará a mesma isenta do pagamento dessa indenização.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício, garantindo um mínimo de R\$3.000,00 (três mil reais).

Parágrafo Único: Mantendo a empresa seguro de vida em grupo, às expensas, na hipótese de o valor do prêmio a ser pago pela seguradora ser superior ao valor decorrente do caput, ficará a mesma isenta do pagamento desse auxílio.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHES

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes signatárias do presente Acordo, analisada a Portaria MTb 3296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que

**deverão ser adotadas pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas no período de amamentação**

A  a empresa manterá local apropriado para guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, ou concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

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 R\$230,00 (duzentos e trinta reais) no âmbito de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física;

C  dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório e desvinculado do salário, o reembolso 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;

E  O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 72 (setenta e dois) 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 filho 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;

I - O pagamento do reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas.

A empresa ficará desobrigada do reembolso se vier a manter, em seu próprio funcionamento, local próprio para guarda ou creche.

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

## Outros Auxílios



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A empresa reembolsará mensalmente, aos seus empregados, os valores e e comprovadamente despendidos com o tratamento e educação especial de filhos excepcionais, assim considerados os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mental comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

A - Este reembolso estará limitado, por filho, a 80% (oitenta por cento) do valor do salário normativo da categoria, do mês imediatamente anterior ao do reembolso, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

B - O pagamento deste reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas e do respectivo atestado médico da condição excepcionalidade do filho.

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA**

Terão direito, a uma indenização; por rescisão com aposentadoria; empregados que preencherem as seguintes condições:

(1º) Aposentadoria por tempo de serviço ou proporcional;

(2º) Aposentadoria por idade;

(3º) Aposentadoria especial;

§ 1º - Satisfeitas as condições dos itens 1º ao 3º, a empresa pagará a empregados, por demissão voluntária ou por demissão sem justa causa, quando desligarem-se definitivamente, uma indenização por rescisão com aposentadoria que deverá obedecer as seguintes condições:

A - Entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 02 (dois) salários nominais vigentes à época do pagamento;

B - Entre 10 (dez) anos e 1 (um) dia e 15 (quinze) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 04 (quatro) salários nominais vigentes à época do pagamento;

C - Entre 15 (quinze) anos e 1 (um) dia e 20 (vinte) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 05 (cinco) salários nominais vigentes à época do pagamento;

D - Entre 20 (vinte) anos e 1 (um) dia e 25 (vinte e cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 07 (sete) salários nominais vigentes à época do pagamento;

E - Empregados com mais de 25 (vinte e cinco) anos e 1 (um) dia de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 08 (oito) salários nominais vigentes à época do pagamento;

F - Na aposentadoria espontaneamente requerida pelo empregado, o contrato de trabalho cessará automaticamente, na forma do art. 453 da C.L.T., por qualquer das partes tomar a iniciativa da cessação, a partir da data

recebimento de informe de concessão emitido pelo I.N.S.S.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

A  Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes critérios preferenciais:

1ª  inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram à dispensa.

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

3ª  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, a empresa dará preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO DO SEGURO DESEMPREGO**

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, assegurada ao empregado a indenização, se não determinada na sentença correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 06 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos, os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o seguro desemprego e/ou ainda, não tenha obtido o benefício administrativamente.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, previstas no art. 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 ou mais 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  Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados cláusula 27ª, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na empresa, será paga por estes empregados, indenização eventual desvinculada do salário, de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, preservando o aviso prévio legal.

D  O valor excedente aos 30 (trinta) dias de aviso prévio, terá caráter exclusivamente indenizatório, portanto, não será computado para outros efeitos legais, mesmo que tributários ou sociais.

E  Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação na respectiva data de saída na CTPS. Nesse caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, e a pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado.

F  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.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada nos seguintes prazos:

A  Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou;

B  Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando não houver aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de cumprimento, ressalvadas as hipóteses de obstrução por parte do empregado e/ou do órgão homologador.

C  O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago na ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

D  O não cumprimento dos prazos constantes desta cláusula, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas devido a problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

E  É assegurado ao empregado demitido sob alegação de falta grave, a entrega de aviso, por escrito e contra-recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

F  Recomenda-se à empresa, obrigada por lei, a entregar o profissiográfico, o DSS 8.030 e a relação salarial de contribuições ao INSS últimos 60 meses, que o façam por ocasião da rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL**

A  A realização de testes prático-operacionais não poderá ultrapassar (dois) dias, excetuando-se as funções técnicas.

B  A empresa, fornecerá gratuitamente, alimentação aos candidatos testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

C  Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional, qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função pela sua característica os exigir, por colocar em risco a gravidez, a critério do médico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituições previstos no presente Acordo.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

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

B  Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas do empregado estudantes exclusivamente para prestação de exame ou prova obrigatória, sujeito a essas condições:

1 - O exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho;

2 - A empresa deverá ser avisada pelo empregado-estudante com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de data e horário do exame ou prova;

3 - O empregado-estudante deverá apresentar, dentro de 72 (setenta e duas) horas após a prestação do exame ou prova, declaração assinada

estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exar prova no dia e horária indicados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSOS ESCOLARES COMPLEMENTARES**

A empresa poderá oferecer cursos escolares complementares e opcionais, sendo que, durante sua realização, o empregado não será considerado em trabalho ou à disposição da mesma, portanto, não sendo remunerado. A empresa poderá ou não oferecer bolsa estudo; se concede-la, esta não tem natureza salarial, estando expressamente desvinculada do salário, não gerando, portanto, incorporação salarial ou fato gerador tributário e previdenciário.

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 há expediente na administração da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ANISTIA DE PUNIÇÕES**

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 2(dois) anos, bem como, as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 03(três) anos das efetivas ocorrências, desde que o empregado não cometer novas infrações nestes mesmos períodos e que o contrato de trabalho esteja em vigor, salvo decisão judicial.

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DEFICIENTES FÍSICOS**

A empresa compromete-se a não fazer restrições na contratação de deficientes físicos, para funções compatíveis, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas assim o permitirem.

#### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas e sistemas automatizados e máquinas, a empresa promoverá treinamento que seus empregados adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho, observado o parágrafo 6º da cláusula 15.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADAS GESTANTE ADOTANTES**

Às empregadas gestantes, sem prejuízo dos direitos que a legislação trabalhista assegura, é garantido:

A - Ausentar-se do trabalho 30 (trinta) minutos antes do final da jornada de trabalho a partir do 8º (oitavo) mês de gravidez;

B - Dispondo de transporte a empresa, é facultado à empregada aguardar e não esse transporte;

C - Licença-maternidade igual a 120 (cento e vinte) dias divididos em 02 (dois) períodos, sendo que, o anterior ao parto deverá ser de no máximo 30 (trinta) dias, salvo orientação médica;

D - À empregada gestante fica assegurada a estabilidade provisória de emprego após a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal. Contudo, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, fica desobrigada a empregada de comunicar ao empregador do seu estado de gestação.

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

F  Fica recomendado à empregada que, tão logo tenha conhecimento de sua gravidez, informe de imediato à empresa.

G - As empregadas adotantes que nos termos da lei, adotarem crianças na faixa etária de 0 (zero) a 48 (quarenta e oito) meses de idade, farão licenças remuneradas de 120 (cento e vinte) dias a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

F  Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego e salário de 30 (trinta) 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 acordante.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Estabilidade provisória do empregado em idade de prestação do serviço desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a ou dispensa e 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, vinculando-se as duas últimas hipóteses à assistência do sindicato acordante na homologação.

A garantia de emprego ou salário será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Parágrafo único - Desde que devidamente comprovado, serão abonadas as horas não trabalhadas em virtude de o empregado estar à disposição do Tiro de Guerra.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO POR ACIDENTE DO TRABALHO COM PERDA ANATÔMICA**

A partir da data da alta médica, será garantido emprego ou salário pelo prazo de 12 (doze) meses ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho típico, com perda anatômica atestada pelo INSS, quando do acidente resultar incapacidade para exercer a função que vinha exercendo.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR DOENÇA**

O empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário correspondente, terá garantido o emprego, a partir da data da alta médica, por um período igual ao do afastamento, contudo contado a partir do 16º (décimo sexto) dia e limitado a um máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo único - Estão excluídos dessa garantia, os casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para esse último caso, é necessária a assistência do Sindicato.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA**

A - Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito de aposentadoria de acordo com a legislação vigente e com um mínimo de 8 (oito) anos de trabalho ininterrupto na empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que falta para aposentarem-se.

B  Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto na empresa e a quem concomitantemente comprovadamente falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses de aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos legais, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àquele (vinte e quatro) meses.

C  Para fazer jus ao benefício previsto nos itens A e B, o empregado deverá notificar a empresa até 30 (trinta) dias antes da implementação do direito de garantia, por escrito e contra-recibo, mediante a apresentação da documentação legal respectiva;

D - Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço na forma acima ajustada, terá ele 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação à empresa, para fazer a comprovação.

E - Estão excluídos dessa garantia os casos de dispensa por justa causa, por de demissão e acordo entre as partes, sendo que para as duas últimas hipóteses é necessária a assistência do Sindicato.

F - Ao empregado que for dispensado após o prazo de estabilidade previsto nesta cláusula, atendidas as regras da Cláusula 27ª fica assegurado o direito ao recebimento daquela indenização, desde que, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da homologação, apresente à empresa o protocolo do pedido para concessão da aposentadoria. Quando efetiva a comprovação, através de documento denominado "Carta de concessão/ memória de cálculo", será pelo INSS, lhe será paga a indenização com base no tempo e salário no dia da data do seu desligamento.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CARTA REFERENCIA**

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego na ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas abrangidas pelo presente Acordo.

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

### **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 180 (ce



oitenta) horas mensais para os trabalhadores de turnos.  
Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, para horários administrativos.  
A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou (trinta e seis) horas para quem trabalha em turnos, em média, considerando apenas as horas efetivamente trabalhadas.  
As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho (Portaria GM-MTb-1 120, de 08/11/95).

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PARADAS PROGRAMADAS SERVIÇO INADIÁVEIS**

A empresa realizará períodos de parada destinada à manutenção industrial, os quais serão sempre considerados como necessários à realização de seu serviço, pois sua inexecução causa prejuízos irreparáveis, oportunidade em que estarão presentes os pressupostos do art. 61 da C.L.T., autorizando a prorrogação da jornada além do limite legal de 2:00 horas extras, limitado, contudo, a 12:00 horas/dia e concretizando-se as comunicações de que trata o § 1º do mesmo art. 61 da C.L.T.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

- A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, sorte a conceder aos empregados um período de descanso prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.
- 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 do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

### **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 6 dias respectivamente.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MARCAÇÃO DE PONTO**

É facultada à empresa a adoção de registro eletrônico de ponto de empregados, bem como a dispensa da marcação desse mesmo ponto em intervalos para alimentação e repouso.

Parágrafo único: Convencionam ainda as partes que a empresa se sob condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso para alimentação em até 30 (trinta) minutos, poderá fazê-lo com os empregados mediante assistência da entidade sindical acordante.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

A - Por falecimento: até 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra;

B - Para casamento: até 03 (três) dias úteis, consecutivos, independentemente das folgas ou dia de repouso, contados a partir da data do evento; até 01 (um) dia no caso de casamento de filhos, desde que a data do evento seja coincidente com a jornada de trabalho;

C - até 01 (um) dia, para internação, e 01 (um) dia, para alta médica, de dependente economicamente do empregado (a), esposo (a) ou companheiro (a), desde que coincidente com o horário de trabalho e devidamente atestado pelo médico;

D - Recebimento de PIS/PASEP: até o máximo de meio período e desde que coincidente com a jornada de trabalho, em data a ser estabelecida de acordo com a empresa, para recebimento do abono ou cota referente ao PIS/PASEP, caso o respectivo pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou em posto bancário localizado em suas dependências; este procedimento não se aplica aos empregados que trabalham em turno de revezamento;

E - um dia útil, para alistamento militar;

F - um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

G - salvo a hipótese de existência de posto bancário nas dependências da empresa, até o máximo de ½ (meio) período para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho.

H - Por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das primeiras semanas do nascimento, e também quando por doação judicial

à 48 meses, funcionário(a)

I - Até 24:00 horas, consecutivas ou não, durante o ano de vigência Acordo, para levar filho (a) menor de 14 (catorze) anos ao m excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

J - Doação de sangue: por 01 (um) dia a cada 06 (seis) meses de trabalh deverá coincidir com dia antecipadamente acordado com a empresa e, devidamente comprovada;

L - A empresa se obriga há não descontar o dia e o repouso remuner feriado da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, mot pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, me comprovação em até 72:00 (setenta e duas) horas.

M - Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderã realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso ser remunerado;

N - Extravio de documentos: até 01 (um) dia, em data a ser fixada de cc acordo com a empresa, para obtenção de 2as vias de documentos leg próprio empregado, inclusive continuação de CTPS, desde que faça a d comprovação;

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

A  O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não p coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou di compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado ú

B  Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das f estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensad

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

D  O empregado que retornar do período de férias e for dispensad justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 salário nominal.

E  Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% do 13º s de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasiã comunicação prevista no item C.

F  Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financ objetivando evitar dispensa de empregados a empresa poderá, comunica Sindicato acordante, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamen respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os empregados com a antecedência de 15 dias desde que as referidas atinjam, ao menos, uma seção completa; quando as férias col ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário

até o limite do seu direito de férias.

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

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

I - Os empregados poderão optar pela antecipação de 50% do 13º salário de acordo com a legislação vigente (Lei nº 4.749/1965).

J - Mediante concordância expressa do empregado, a empresa poderá conceder-lhe férias antecipadas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INCIDENCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

I  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 e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

II  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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado em quadro de avisos da empresa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**A empresa, quando solicitada pelos órgãos previdenciários ou pelos empregados, obriga-se a preencher os formulários da Previdência Social, dentro dos seguintes prazos máximos:**

A - 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio doença;

B  08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos

aposentadoria;

C  para fins de instrução do processo de aposentadoria especial, a ser observada após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

C-1  15 dias, em se tratando de empregados, e

C-2  15 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 12 meses;

C-3  30 dias nos demais casos;

C-4  no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Serão fornecidos, gratuitamente, uniformes, fardamentos, macacões, capote de chuva e calçados de segurança aos empregados sempre que a empresa exigir sua utilização, ficando esclarecido, no entanto, que os macacões e calçados serão fornecidos gratuitamente sempre que, em razão do exercício de função, houver risco de dano à vestimenta do trabalhador, bem como as capas de chuva fornecidas, gratuitamente, na hipótese do trabalho ser exercido sob intempestiva chuva. Serão também fornecidos, gratuitamente, os EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) de uso obrigatório previstos em Lei ou exigido pela empresa, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança, graduados de acordo com receita médica, se for o caso.

I - Sempre que a empresa contratar mão-de-obra de terceiros, obriga-se a exigir da contratada o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) nas funções em que seja o seu uso obrigatório, bem como, adotar medidas de segurança no trabalho que sejam aplicadas aos seus empregados.

II  A empresa, ao utilizar mão-de-obra feminina, deverá manter, em locais acessíveis, enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, e kits de primeiros socorros para ocorrência de emergências.

III  Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias.

IV  Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a risco, os 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 do equipamento de proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da saúde física dos empregados, nos termos da NR nº 26 aprovada pelo Decreto nº 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA E SIPAT**

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

II  Deverá ser enviado para o Sindicato acordante cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 05 (cinco) dias antes da convocação.

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

IV  No prazo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, o Sindicato acordante comunicará o resultado, indicando-se a data do pleito, a posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, em escrito.

V  Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão frequentar curso de formação de cipeiros às expensas da empresa, observado o § 1º da cláusula 14ª.

VI  Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos e representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem 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.

VII  Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora da jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos no presente Acordo para horas extraordinárias.

VIII  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 causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o momento de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 1º da Lei nº 5.041/66 das Disposições Transitórias da Lei Maior).

IX  Recomenda-se que, na SIPAT, sejam incluídos os temas AID: Meio-Ambiente

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

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

Quando da admissão, o funcionário no prazo de 30(trinta) dias, receberá dos exames médicos admissionais. Quando do desligamento fica a empresa obrigada, a fornecer cópia dos exames médicos no prazo de 05 (cinco) dias após a comunicação da dispensa. No ato da rescisão contratual, a empresa entregará cópia a respectiva entidade profissional, o resultado do exame demissional realizado, dentro do prazo legal.

Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá prazo de 5 (cinco) dias, após o último dia trabalhado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos e urgências odontológicas passados pelos profissionais do Sindicato acordante ou por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

#### **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AMBULATÓRIO MÉDICO**

A empresa deverá manter local adequado para atendimentos ambulatoriais em emergência, com materiais de primeiros socorros, assim como veículo para transporte nos horários de trabalho e pessoal habilitado de acordo com a legislação. O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, desde que solicitado pelo empregado, lhe será informado, contudo, observando-se os preceitos da ética médica.

Os empregados poderão encaminhar ao setor competente da empresa reclamações atinentes ao serviço de assistência médica própria e contratada, colaborando para sua eficiência.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR 4 aprovada pela Portaria do MTb 3214/2008 e suas alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho, devendo fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à CIPA.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o empregado, no exercício de suas funções, entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco pela falta de medidas adequadas de proteção no local de trabalho, poderá após comunicação do fato ao

superior imediato, suspender a realização da respectiva operação.  
O Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, através de responsável, será acionado pelo supervisor a fim de investigar eventuais condições inseguras, emitindo o seu parecer.  
O retorno às operações se dará após a liberação pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho ou na ausência deste pelo responsável pela Segurança na empresa.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A empresa adotará, prioritariamente medidas de ordem coletiva e supletivamente medidas de ordem individual, em relação às condições de higiene e segurança dos trabalhadores:

A - para os novos empregados, a empresa promoverá orientação para a correta utilização dos EPIs necessários ao exercício de suas atribuições.

B - o médico, o engenheiro do trabalho ou o responsável pelo departamento de segurança da empresa, opinará sobre o EPI a ser utilizado pelo empregado.

C - os treinamentos contra incêndio serão ministrados periodicamente e remunerados na forma da cláusula 15ª, § 6º.

D - Os EPIs fornecidos pela empresa destinar-se-ão à neutralização do agente insalubre e serão sempre de uso obrigatório, sob pena de incorrer o empregado em falta disciplinar, punível disciplinarmente, até com justa causa.

E  Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos de condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

F  Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora nº 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho na empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor de que ocorreu o acidente.

G  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 de prevenção, em local e dimensões visíveis.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empresa, se oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajuste de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

A empresa fornecerá, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**



I - A empresa, se não mantiver convênio com o INSS, fica obrigada a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

II - Em caso de atraso na comunicação, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

III  Deverá a empresa, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todos os CATs (Comunicação de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da Comissão e Sindicato.

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

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

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

A empresa permitirá, desde que solicitada pela entidade sindical, a utilização de quadro de avisos para afixação de ofícios, publicações, avisos, convocações e outras matérias de interesse da categoria e tendentes a manter o quadro atualizado em relação aos assuntos sindicais.

Esse quadro deverá estar situado em local visível e de fácil acesso.

Essa permissão está condicionada à aprovação do texto pela direção da empresa e deverá ser anexada até 24 (vinte e quatro) horas após o recebimento.

Nesse quadro, ainda, deverá ser afixada a última ata da reunião da CIPA, como cópia de acordos coletivos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica assegurado à Entidade Sindical, acesso às dependências da empresa, para a sindicalização interna; durante duas vezes ao ano, limitado a 5 (cinco) dias úteis em cada oportunidade, previamente combinadas às respectivas partes e, de comum acordo, acertados os seguintes itens:

A - Local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização;

B - Horários em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como o preenchimento das propostas;

C - Quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 3 (três) componentes;

D - Forma pela qual os empregados da empresa serão encaminhados ao processo de sindicalização, a fim de não serem criados problemas à produção da empresa.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dias em que os diretores do Sindicato ou Federação, limitados ao número máximo de 3 (três), permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas por escrito até o final da jornada de trabalho do dia imediatamente anterior; e comprovadas posteriormente mediante a entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, limite de 25 (vinte e cinco) ausências remuneradas, havendo cumulativamente o cargo de Diretor nas duas entidades; o limite acima será ampliado para (trinta e cinco) ausências remuneradas, no total, durante a vigência do Acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis existentes.

### **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL**

O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar, que tomará ciência do assunto que o trouxe à empresa e responderá no menor tempo hábil.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSUAIS**

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato, dentro do prazo de 03 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% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor da entidade Sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato ou na agência bancária em que esta tenha conta.

A empresa fornecerá, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valor da contribuição.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

O prazo para recolhimento da contribuição Sindical; nos termos dos artigos 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 permanece inalterada, nos termos previstos em Lei.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores, signatários da presente Convenção:

5% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 5030,10 ou seja, até o teto de R\$ 251,51 por trabalhador; representado, recolhidos até 10/01/2008.

2% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 5.030,10, ou seja, até o teto de R\$ 100,60 por trabalhador ; representado, recolhidos até 10/03/2008.

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo através de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 117500-5, Agência 0436-7  Aclimação, do Unibanco:

2,% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 5030,10, ou seja, até o teto de R\$ 100,60 por trabalhador; representado, recolhidos até 10/05/2008.

As empresas recolherão às suas expensas, o valor correspondente à Contribuição Assistencial igual a 9% (nove por cento) do salário nominal de cada empregado, limitado a R\$452,70 (quatrocentos e cinquenta e dois re setenta centavos).

A  1ª parcela em 10 de janeiro de 2.008; 2ª parcela em 10 de março de e 3ª parcela em 10 de maio de 2.008.

B  O recolhimento será realizado através de guias fornecidas pelo Sindicato com a indicação da parcela do percentual destinado à FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO**

A Entidade Sindical, para firmar o presente acordo, obteve autorização dos seus respectivos representados, na forma constante da ata relativa à Assembléia Geral, devidamente convocada e realizada para esse fim, cond que foi pela sua Diretoria.

Por estarem justas e acordadas, bem como para que produza os jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente acordo coletivo será, a seguir, submetido a arquivo perante o Ministério do Trabalho, pel Delegacia Regional em Bauru.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - SOLUÇÕES 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 judici

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

Multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor por ocasião pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da pre convenção, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as qu legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, neste Acordo, já traga seu próprio bojo punição pecuniária.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - TERMOS DE ADITAMENTO**

Durante o prazo de vigência estabelecido na cláusula 1ª deste acord entendimentos que vierem a ser celebrados entre as partes, passar integrar o presente instrumento, por meio de termos de aditamento.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulament dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e de previstos neste Acordo, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em quaisquer hipóteses, a acumulação.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - RESSALVA**

Fica ressalvada a inaplicabilidade ao relacionamento jurídico contida entre a empresa e seus empregados, de eventual Convenção Coletiva, se não houver o Sindicato acordante a ser signatário, posto que as partes elegidas presentes como norma mais favorável, comprometendo-se a respeitá-las e a fazê-las ser cumpridas tanto administrativamente quanto judicialmente.

**EDSON DIAS BICALHO**

Presidente

**SINDICATO TRAB NAS IND QUIMICAS FARM DE BAURU E REGIAO**

**RENATO TRECENTI**

Diretor

**LWART LUBRIFICANTES LTDA**

**ALBERTO TRECENTI**

Diretor

**LWART LUBRIFICANTES LTDA**

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