Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

SETOR QUÍMICO

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.812.953/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ LEITE;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, F E COSMETICAS DE AMERICANA SANTA BARBARA DOESTE, CNPJ n. 56.978.588/0001-07, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). KLEBER ROBERTO FONSECA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO, FABRICACAO DO ALCOOL, PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR, TINTAS DE ARARAS E REGIÃO, CNPJ n. 56.984.347/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

Rubrica

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, 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 Presidente, Sr(a). EDSON DIAS BICALHO;

DS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS 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 DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE COSMÓPOLIS, ITAPIRA, ARTHUR NOGUEIRA, CNPJ n. 59.030.080/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL ETANOL BIOCOMBUSTIVEL QUIMICAS FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAIRA E REGIAO, CNPJ n. 60.256.104/0001-93, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE GUARATINGUETÁ, CNPJ n. 48.554.976/0001-32, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS, ABRASIVOS, MATERIAL PLASTICO, TINTAS E VERNIZES DE GUARULHOS E MAIRIPORA, CNPJ n. 51.260.107/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SILVAN OLIVEIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS, TINTAS E VERNIZES DE IPAUSSU E REGIÃO, CNPJ n. 54.711.148/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS DE PAULA;

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS 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 Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, 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 DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, MATERIAIS PLASTICOS E FARMACEUTICAS DE ITATIBA, ATIBAIA, MORUNGABA E PIRACAIA, CNPJ n. 50.125.335/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDECI MARQUES DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIM. E FARMAC. E MAT. PLASTICO DE JAGUARIUNA, PED. E AMPARO, CNPJ n. 59.006.890/0001-91, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

Rubrica

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE LORENA, CNPJ n. 51.784.676/0001-54, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

DS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS 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 INDÚSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE PINDAMONHANGABA ROSEIRA ARAPEI POTIM E APARECIDA, CNPJ n. 04.842.370/0001-27, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MATERIAL PLASTICOS DE JUNDIAI, CNPJ n. 57.505.851/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO HENRIQUE DOS SANTOS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO, CNPJ n. 53.304.952/0001-65, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS 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 DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE SANTA ROSA DE VITERBO, CNPJ n. 00.631.182/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE 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 INDÚSTRIAS DE LAPIS, CANETAS, QUIMICAS, 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 Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ABRASIVOS, QUIMICAS, FARMACEUTIC E AFINS DE SAO JOAO DA BOA VISTA, CNPJ n. 54.683.115/0001-57, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIA DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, CNPJ n. 56.355.696/0001-23, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

Rubrica

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS 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;

DS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARM. MAT. PLÁSTICO DE SUZANO, CNPJ n. 51.262.780/0001-89, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA, CNPJ n. 57.740.094/0001-52, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR AUGUSTO DE MELLO;

E

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

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

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDU, CNPJ n. 62.652.318/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ENIO SPERLING JAQUES;

SIND DA INDÚSTRIA 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;

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

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

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

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

Rubrica

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

DS

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, pertencentes ao 10° 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;**

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Álcalis; 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. ESTE IC ABRANGE TÃO SOMENTE A CATEGORIA E TERRITÓRIOS EM INTERSECÇÃO COM O QUE CONSTA NO REGISTRO SINDICAL DAS ENTIDADES CONVENENTES, EXPEDIDOS PELO MTb. OS MUNICÍPIOS DESTE IC QUE NÃO ESTÃO SENDO REPRESENTADOS PELOS SINDICATOS CONVENENTES, ESTÃO REPRESENTADOS PELA FEDERAÇÃO CONVENENTE DESTA CONVENÇÃO COLETIVA QUE REPRESENTA OS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS, 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, Araçoiaba 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, Bálsamo/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, Cerquilho/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, Florínea/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gavião Peixoto/SP, Guaimbê/SP, Guaíra/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guarulhos/SP, Guatapará/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igaraçu 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, Ipiguá/SP,

DS
ESJ

Rubrica

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemápolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itaoca/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/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, Jumirim/SP, Jundiaí/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/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, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracaí/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, Monteiro Lobato/SP, Morungaba/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/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, Ocauçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/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, Peruíbe/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/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, Pongaí/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 Branca/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

Rubrica

DS

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/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 Luiz do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Sebastião da Grama/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, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/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.

Rubrica

Salários, Reajustes e Pagamento

DS

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO
VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

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

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 01.11.2026.

Esta cláusula não se aplica aos aprendizes.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS
VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

I - Sobre os salários vigentes em 01/11/2025, será aplicado em 01/11/2026 o seguinte reajuste salarial:

a) Para os salários nominais de até **R$ 11.681,77 (onze mil seiscentos e oitenta e um reais e setenta e sete centavos)**, será aplicado o percentual único e negociado de **5,01% (cinco vírgula zero um por cento)**, correspondente ao **INPC acumulado de 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento) no período de 01/11/2025 a 31/10/2026, acrescido, de forma cumulativa, de 0,50% (zero vírgula cinquenta por cento) de aumento real.**

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

Rubrica

II - COMPENSAÇÕES

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

DS

III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/2025), 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 (01/11/2025), serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, **até a parcela de R$ 11.681,77 (onze mil seiscentos e oitenta e um reais e setenta e sete centavos)**, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Mês de admissão	Salário até R$ 11.681,77: percentual a ser aplicado em 01.11.2026, sobre o salário de admissão	Salário acima de R$ 11.681,77: acréscimo em reais a ser aplicado em 01.11.2026, sobre o salário de admissão
nov/25	5,01%	R$ 585,26
dez/25	4,58%	R$ 535,03
jan/26	4,16%	R$ 485,96
fev/26	3,73%	R$ 435,73
mar/26	3,31%	R$ 386,67
abr/26	2,89%	R$ 337,60
mai/26	2,47%	R$ 288,54
jun/26	2,06%	R$ 240,64
jul/26	1,64%	R$ 191,58
ago/26	1,23%	R$ 143,69
set/26	0,82%	R$ 95,79
out/26	0,41%	R$ 47,90

Rubrica

DS

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

Rubrica

CLÁUSULA OITAVA - DATA DE PAGAMENTO

DS

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 NONA - SALÁRIO DE APRENDIZES

A) **Será assegurado ao empregado aprendiz o pagamento da faixa II do Piso Salarial Estadual/SP, dividido por 210 (duzentas e dez) horas durante o período transitório de vigência da jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas, e por 200 (duzentas) horas a partir da implementação da jornada semanal de 40 (quarenta) horas, nos termos da Emenda Constitucional nº**

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

141/2026, proporcionalmente à jornada de trabalho correspondente às horas previstas no contrato de aprendizagem firmado com a empresa.

B) Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garantam a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrados 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.

Rubrica

Descontos Salariais

DS

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 **e aplicativo móvel**, 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 e aplicativo móvel 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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 PRIMEIRA - 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.

Rubrica

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.

DS

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas até o final da jornada.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

Rubrica

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

DS

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

Esta participação (PLR):

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

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

b.1) A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS poderá ser paga em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 30/04/2027 e a segunda até 31/08/2027 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/06/2027;

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

b.2) A título de contribuição negocial da PLR desconto de 5% (cinco por cento), sendo que do valor total recolhido, 70% (setenta por cento) é para o sindicato profissional e 30% (trinta por cento) para a Federação profissional;

b.3) O repasse do desconto a título de contribuição negocial será realizado em até 05 dias após o pagamento da PLR, se a mesma for efetuada em parcela única ou alternativamente, se parcelada, em até 05 dias após o pagamento de cada parcela, através de depósito bancário ou boleto.

b.4) Quando o pagamento da PLR for parcelado o desconto da contribuição negocial também será.

c) deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre **01/01/2026** a **31/12/2026.**

c.1) O pagamento da PLR ocorrerá no ato do pagamento das verbas rescisórias, em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, caso o trabalhador ainda não a tenha recebido.

Rubrica

c.2) Ocorrerá o desconto a título de contribuição negocial da PLR, conforme item "b2", nos casos previstos nos itens "c1", cujo repasse deverá ocorrer no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, através de depósito bancário ou boleto;

DS

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 **igual ou** 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 **01/01/2026 a 31/12/2026**, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração **igual ou** superior a 15 dias.

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

g) base inorganizada é aquela localidade onde não há Sindicato constituído e, portanto, quem representa os trabalhadores é a correspondente Federação da categoria profissional, nesse caso, a FEQUIMFAR. Dessa forma, o valor do desconto à título de contribuição negocial da PLR, contido na letra "b2 e "b3", no tocante aos empregados da base inorganizada será repassado integralmente

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

à FEQUIMFAR - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO
VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

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

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

Rubrica

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

DS

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

Em caso de substituição, o valor deverá garantir as mesmas condições de alimentação e poder de compra anteriormente assegurados ao trabalhador, não podendo nunca ser inferior a R$ 250,00.

A manifestação de concordância deverá ser feita por escrito, ficando uma via sob a posse do empregado.

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

Rubrica

Auxílio Transporte

DS

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.

As empresas que fornecem aos seus empregados o benefício do vale-transporte, estritamente para custeio do deslocamento da residência do empregado ao trabalho e vice-versa, segundo os limites determinados por Lei, ao seu critério, por força do art. 7º, XXVI, da CF, poderão efetuar o pagamento do valor do vale-transporte, por meio da folha de pagamento ou em dinheiro até o dia do pagamento mensal dos salários, por sua vez, não tendo natureza salarial, consoante decisão do STF - RE nº 478.41.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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.

Rubrica

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

DS

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Auxílio Morte/Funeral

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

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

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

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

Rubrica

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagaráao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numaúnica vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado deóbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

DS

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

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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.

Rubrica

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;

DS

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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 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 de seu (s) filho(s) **com deficiência (s),** assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

Rubrica

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

DS

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

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

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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.

Rubrica

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

DS

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

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

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

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

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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, incluíndo 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.

Rubrica

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.

DS

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, a 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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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.

Rubrica

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.

DS

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

Rubrica

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL

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.

DS

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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.

Rubrica

Adaptação de função

DS

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.

Assédio Sexual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E DOMÉSTICO

Como forma de promover um ambiente de trabalho sadio, seguro, igualitário e livre de discriminação, as empresas reconhecem a importância da proteção às empregadas em situação de violência doméstica e familiar, nos termos da legislação vigente, especialmente da Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha, e comprometem-se a adotar medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, ao racismo, à violência contra a mulher, à violência doméstica, ao feminicídio e às demais formas de discriminação e violência.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

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

Rubrica

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

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

DS

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

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Parágrafo 8º - As partes poderão manter ou implantar a Comissão pela Igualdade de Oportunidades e contra a Discriminação, integrada por representantes do Sindicato e da empresa, que atuará, em articulação com a CIPA, na proposição de ações destinadas à prevenção do assédio, da violência e da discriminação por motivo de raça, cor, sexo, gênero ou qualquer outra condição que possa resultar em violação da dignidade da pessoa.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Rubrica

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

DS

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTES E LACTANTES

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

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

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

Rubrica

Estabilidade Serviço Militar

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

DS

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 SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Os empregados que comprovadamente estiverem ao prazo máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria de qualquer tipo, consoante aos termos da Lei da Previdência Social prevista na Emenda

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

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

Rubrica

DS

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABORTO LEGAL

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

Rubrica

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

DS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 empregar 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 SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Rubrica

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.

DS

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

Com a instituição da Carteira de Trabalho Digital, por sua vez, as anotações na CTPS serão feitas eletronicamente via e-Social e não em formato físico, assim, o empregador não precisa da CTPS física para realizar qualquer anotação, conforme Portaria SEPRT nº 1.065, de 23.09.2019 e Portaria nº 1.195, de 30.10.2019, que poderá ser acompanhada pelo empregado por meio da Internet (acessar o Portal de Serviços do Governo).

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Rubrica

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.

DS

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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 QUARTA - 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.

Rubrica

DS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO DIVISOR

A jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais, em média, durante o período transitório previsto na Emenda Constitucional nº 141/2026, passando a 40 (quarenta) horas semanais após o término desse período, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

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

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

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

Rubrica

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

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

DS

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE 42 HORAS DURANTE O PERÍODO TRANSITÓRIO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026

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

Parágrafo Primeiro - A jornada semanal poderá ser distribuída de maneira uniforme ou diferenciada entre os dias de trabalho, admitida a ampliação da duração diária em determinados dias, com a correspondente redução em outros, de modo a perfazer a jornada semanal estabelecida. As horas compreendidas nessa distribuição não caracterizarão trabalho extraordinário, tampouco poderão gerar saldo devedor ao empregado ou

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

credor ao empregador em eventual regime de banco de horas, desde que observados os limites e as condições previstos nesta cláusula.

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

Parágrafo Terceiro - A distribuição da jornada deverá observar os intervalos intrajornada e interjornada, os repousos semanais remunerados e as demais disposições legais e convencionais aplicáveis, preservada a remuneração dos empregados, nos termos da Emenda Constitucional n° 141/2026. A eventual redução do intervalo intrajornada em relação à duração legalmente prevista dependerá da celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico entre a empresa interessada e o respectivo sindicato profissional, observados os limites mínimos estabelecidos na legislação.

Rubrica

Parágrafo Quarto - Os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre as empresas e os respectivos sindicatos profissionais que disponham sobre jornada de trabalho prevalecerão sobre as disposições desta cláusula, observados os respectivos âmbitos de aplicação e períodos de vigência, desde que suas disposições sejam compatíveis com a Emenda Constitucional n° 141/2026.

DS

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

estendendo a outras modalidades de organização da jornada ou escalas de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

Rubrica

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

DS

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

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

Para que a empresa possa adotar o Programa de Compensação de Jornada, objeto da presente cláusula, é condição essencial que esteja adimplente com todas as obrigações da presente Convenção, quer seja em relação aos seus empregados quer seja em relação às entidades das categorias profissional e econômica, sob pena de nulidade do mesmo.

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

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

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

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

Rubrica

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

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

DS

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

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

Na hipótese de rescisão contratual:

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

Por iniciativa do empregado - Se o saldo for credor, a empresa quitará as horas como extraordinárias nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Se o saldo for devedor será descontado do empregado, até o limite de 50 (cinquenta) horas.

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

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Rubrica

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

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

DS

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Rubrica

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;

DS

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 QUINTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderádeixar 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;

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

e) 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;

f) 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;

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

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

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

Considera-se ano, o período compreendido entre 01.11.2025 a 31.10.2026 e 01.11.2026 a 31.10.2027.

Rubrica

Turnos Ininterruptos de Revezamento

DS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou fracionadas, não poderá coincidir com o DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados, dias já compensados ou sábados, quando estes não forem considerados dias úteis, nem com os dois dias que antecedam quaisquer desses dias;

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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

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

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

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

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

Rubrica

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.

DS

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 (O) empregada (o) 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.

Rubrica

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

DS

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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;

Rubrica

DS

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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 TERCEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E *ASSÉDIO* E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Rubrica

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.

DS

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

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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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).

A SIPAT poderá abordar os riscos de acidentes e de doenças específicas da empresa e suas formas de proteção, com ênfase na proteção coletiva, orientações sobre o Mapa de Riscos e sua divulgação.

Rubrica

Recomenda-se que, na SIPAT, sejam incluídos os temas "DST", "HIV/AIDS" e "Meio-Ambiente".

Exames Médicos

DS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

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

Rubrica

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

DS

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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, **inclusive o ensino de LIBRAS**, preparando-as para o mercado de trabalho.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 adequado a prestação de primeiros socorros.

Rubrica

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

DS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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.

Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes legais, em caso de óbito, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria, podendo ser por meio eletrônico, cópia da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), por ela emitida.

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Rubrica

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.

DS

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

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

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

Parágrafo 1º - O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizado e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 **dos benefícios concedidos pela empresa,** bem como para o desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado) e para o desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT.

Rubrica

§ 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.

DS

§ 2º - A distribuição dos dias de ausência remunerada entre os dirigentes sindicais será definida pela entidade sindical, observado o limite coletivo correspondente, sem aplicação de limite individual, devendo as ausências ser previamente comunicadas à empresa e posteriormente comprovadas mediante ofício.

§ 3º - 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 01.11.2026 a 31.10.2027 e 01.11.2027 a 31.10.2028.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FUNDO DESTINADO À INCLUSÃO SOCIAL ANO 2026/2027 E ANO 2027/2028

ANO 2026/2027

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

Rubrica

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente instrumento, signatários:

5,0% dos salários já reajustados, até o teto de R$ 1.139,74 (mil cento e trinta e nove reais e setenta e quatro centavos), por trabalhador beneficiado, recolhidos até 25/11/2026.

DS

1,25% dos salários já reajustados, até o teto de R$ 284,94 (duzentos e oitenta e quatro reais e noventa e quatro centavos), por trabalhador beneficiado, recolhidos até 22/12/2026.

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 12300-7, Agência 0151, do Banco Itaú**:

1,75% dos salários já reajustados, até o teto de R$ 398,91 (trezentos e noventa e oito reais e noventa e um centavos), por trabalhador beneficiado, recolhidos até 24/02/2027.

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 R$ 797,82 (setecentos e noventa e sete reais e oitenta e dois centavos), por trabalhador beneficiado, recolhidos até 25/11/2026.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

3,5% dos salários já reajustados, até o teto de R$ 797,82 (setecentos e noventa e sete reais e oitenta e dois centavos), por trabalhador beneficiado, recolhidos até 22/12/2026.

1,0% dos salários já reajustados, até o teto de R$ 227,95 (duzentos e vinte e sete reais e noventa e cinco centavos), por trabalhador beneficiado, recolhidos até 24/02/2027.

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

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

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINPROQUIM)
CNPJ: 62.652.318/0001-04
Banco 104 - Caixa Econômica Federal Agência: 0242-2 Conta corrente: 03000257-8

Rubrica

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

DS

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE TINTAS E VERNIZES DO ESTADO DE SÃO PAULO (SITIVESP)
CNPJ: 62.649.637/0001-60
Banco do Brasil (001) Agência: 1812-0 (Agência Trianon) Conta Corrente: 103273-9

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA SAÚDE ANIMAL (SINDAN)
CNPJ: 62.566.096/0001-07
Banco: Santander Agência: 4251 Conta Corrente: 13.006.123-6

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIACESP)
CNPJ: 62.660.352/0001-20
Bradesco Agência:3090 Conta corrente:157687-9

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE RESINAS SINTÉTICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIRESP)
CNPJ: 62.300.439/0001-97
Banco do Brasil Agência: 1812-0 Conta Corrente: 105.008-7

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO (SINDIPLAST)
CNPJ: 62.506.175/0001-22
Banco: Bradesco S/A Agência: 3504-1 Conta Corrente: 80404-5

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE 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
Itaú Agência: 0367 Conta Corrente: 24135-3

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MATÉRIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES (SINPRIFERT)
CNPJ: 62.660.345/0001-29
Banco: Caixa Econômica Federal (104) Agência: 0242 (Brás Urb SP) Conta Corrente: 03-00265-9

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DO RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS
CNPJ: 48.392.054/0001-76
Banco: BRADESCO S.A. Agência: 0450-2 Conta Corrente: 128.060-0

Rubrica

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.

DS

§ 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 instrumento, 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 essa convenção, nas seguintes condições e coberturas:

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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 -	Auxilio Funeral (**não** 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 **não** 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$ 10.500,00.**

§ 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.

Rubrica

§ 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.

DS

As Empresas se obrigam a encaminhar aos Sindicatos Profissionais, Patronais e as respectivas Federações, quando for o caso, cópia da guia própria e ou ordem bancária devidamente quitada, no prazo de 15 (quinze) dias, contadas da data de recolhimento da presente taxa.

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.

ANO 2027/2028

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, auxílio financeiro no caso de morte e/ou invalidez permanente e auxilio funeral, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, na conformidade com o estabelecido no artigo 513, "e" da CLT, na autorização obtida na Assembleia Geral Extraordinária que aprovou a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e amparado

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, como estabelecido pelo artigo 611-A, da CLT, as empresas abrangidas pela presente a Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, da Federação dos Trabalhadores e dos Sindicatos da categoria econômica, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente instrumento, signatários:

5,0% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/11/2027.**

1,25% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **22/12/2027**.

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 12300-7, Agência 0151, do Banco Itaú**:

Rubrica

1,75% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/02/2028.**

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:

DS

3,5% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/11/2027.**

3,5% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **22/12/2027.**

1,0% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/02/2028.**

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

2,0% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **31/03/2028**.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINPROQUIM)
CNPJ: 62.652.318/0001-04
Banco 104 - Caixa Econômica Federal Agência: 0242-2 Conta corrente: 03000257-8

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO, PARANÁ, SANTA CATARINA E PERNAMBUCO (SINAESP)
CNPJ: 62.300.421/0001-95
Caixa Econômica Agência: 0242 Conta Corrente: 267-5

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE TINTAS E VERNIZES DO ESTADO DE SÃO PAULO (SITIVESP)
CNPJ: 62.649.637/0001-60
Banco do Brasil (001) Agência: 1812-0 (Agência Trianon) Conta Corrente: 103273-9

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

Rubrica

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE RESINAS SINTÉTICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIRESP)
CNPJ: 62.300.439/0001-97
Banco do Brasil Agência: 1812-0 Conta Corrente: 105.008-7

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO (SINDIPLAST)
CNPJ: 62.506.175/0001-22
Banco: Bradesco S/A Agência: 3504-1 Conta Corrente: 80404-5

DS

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
Itaú Agência: 0367 Conta Corrente: 24135-3

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MATÉRIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES (SINPRIFERT)
CNPJ: 62.660.345/0001-29
Banco: Caixa Econômica Federal (104) Agência: 0242 (Brás Urb SP) Conta Corrente: 03-00265-9

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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 instrumento, 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 essa convenção, nas seguintes condições e coberturas:

Rubrica

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 -	Auxilio Funeral (**não** dedutível do item a)	R$ 3.500,00

DS

O valor referente ao Auxílio Funeral será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, contra apresentação do atestado de óbito, e **não** 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$ 10.500,00**.

§ 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

§ 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 se obrigam a encaminhar aos Sindicatos Profissionais, Patronais e as respectivas Federações, quando for o caso, cópia da guia própria e ou ordem bancária devidamente quitada, no prazo de 15 (quinze) dias, contadas da data de recolhimento da presente taxa.

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.

Rubrica

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

DS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o desconto em folha de pagamento das contribuições associativas mensais devidas pelos trabalhadores associados aos respectivos Sindicatos dos Trabalhadores, desde que tais contribuições tenham sido prévia, expressa e individualmente autorizadas pelos empregados junto à entidade sindical correspondente, mediante sua filiação à entidade sindical e autorização do desconto:

Parágrafo Primeiro - As contribuições associativas mensais descontadas dos salários dos trabalhadores deverão ser integralmente recolhidas pelas empresas aos respectivos Sindicatos dos Trabalhadores, no prazo máximo de 3 (três) dias após o pagamento dos salários.

Parágrafo Segundo - Caso a empresa deixe de efetuar o recolhimento das contribuições associativas mensais no prazo estabelecido no parágrafo anterior, incorrerá em multa correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o montante não recolhido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados proporcionalmente aos dias de atraso, revertidos em favor das respectivas entidades sindicais, sem prejuízo do recolhimento integral dos valores devidos.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Parágrafo Terceiro - O recolhimento deverá ser efetuado diretamente aos respectivos Sindicatos dos Trabalhadores ou mediante depósito ou transferência bancária para conta indicada pelas entidades sindicais.

Parágrafo Quarto - As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, relação contendo os nomes dos trabalhadores associados, os respectivos valores descontados e recolhidos, observadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

Parágrafo Quinto - A autorização para o desconto da contribuição associativa mensal deverá ser comprovável por documento físico ou eletrônico, não se confundindo com as contribuições assistenciais, negociais ou sindicais de outra natureza, respeitada a liberdade de associação sindical prevista nos artigos 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Rubrica

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

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

DS

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

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

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

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

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

Rubrica

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

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

DS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO

a) A FEQUIMFAR - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.812.953/0001-01, subscreve esse instrumento, representando a categoria profissional de trabalhadores nas Indústrias de Abrasivos, do município de São Paulo.

b) A presente Norma Coletiva não se aplica aos trabalhadores das indústrias de material plástico estabelecidas na base territorial do município de Guarulhos/SP, uma vez que há sindicato patronal representativo da categoria econômica naquela localidade, sendo, portanto, as relações de trabalho ali existentes regidas por instrumentos coletivos (acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho) próprios, firmados entre as partes.

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

Rubrica

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO DO PRAZO DE VIGÊNCIA

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

DS

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

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

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

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ASSINATURA DIGITAL OU ELETRÔNICA

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - 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.

Rubrica

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.

DS

BANCO DE EMPREGO:

Recomenda-se as empresas que considerem, quando de suas contratações, a existência do Banco de Empregos mantido pelo Sindicato Profissional.

Os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que mantêm em sua estrutura, banco de empregos, oferecerão os profissionais disponíveis às empresas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 **2026-2028**, considerando também os

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

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, 16 de novembro de 2026

SERGIO LUIZ LEITE
Presidente
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

DocuSigned by:
Enio Sperling Jaques
98E8F64C70AF4CD...

ENIO SPERLING JAQUES
Procurador
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUIMICA NO ESTADO DE SAO PAULO

Rubrica

KLEBER ROBERTO FONSECA
Tesoureiro
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, F E COSMETICAS DE AMERICANA SANTA BARBARA DOESTE

DS

EDSON DIAS BICALHO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS E DA FABRICACAO DE ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTIVEL DE BAURU E REGIAO SP

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

JOSE ROBERTO SQUINELLO
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO
SINDICATO DA INDUSTRIA DE TINTAS E VERNIZES NO EST S P
SINDICATO DA INDUSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SAO PAULO
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA SAUDE ANIMAL - SINDAN
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA MATERIAS PRIMAS FERTILIZANTES SINPRIFERT
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL - SINDIVEG
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DO RERREFINO DE OLEOS MINERAIS
SINDICATO DA INDUSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SAO PAULO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO, PARANA, SANTA CATARINA E PERNAMBUCO-SINAESP

JOSE CICERO DE MEDEIROS
Tesoureiro
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS E FARM DE BOTUCATU E REGIAO

Rubrica

DS

JURANDIR PEDRO DE SOUZA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, F.M.P.A.F.R.P.L.F. DE ITAPETININGA E REGIAO

VALDECI MARQUES DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, MATERIAIS PLASTICOS E FARMACEUTICAS DE ITATIBA, ATIBAIA, MORUNGABA E PIRACAIA

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

CESAR AUGUSTO DE MELLO
Procurador
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, MATERIAL PLÁSTICO, FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR, TINTAS DE ARARAS
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE COSMÓPOLIS, ITAPIRA, ARTHUR NOGUEIRA
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL QUÍMICAS E ATIVIDADES CONEXAS E SIMILARES DE GUAÍRA E REGIÃO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE GUARATINGUETÁ
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS, TINTAS E VERNIZES DE IPAUSSU E REGIÃO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E MATERIAL PLÁSTICO DE ITAPECERICA DA SERRA E REGIÃO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIM. E FARMAC. E MAT. PLASTICO DE JAGUARIUNA, PED. E AMPARO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE LORENA
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE PINDAMONHANGABA, ROSEIRA, ARAPEI POTIM E APARECIDA
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ABRASIVOS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE SALTO E REGIÃO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE LAPIS, CANETAS, QUIMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO, TINTAS E VERNIZES DE SAO CARLOS E REGIAO-SP
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE SANTA ROSA DE VITERBO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ABRASIVOS, QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E AFINS DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARM. MAT. PLÁSTICO DE SUZANO
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO VALE DO RIBEIRA

Rubrica

DS

MAURILIO PEREIRA ALVIM
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MAT. PLASTICO, QUIMS., FARMACS. E DA FABR.DO ALCOOL DE MARILIA E REGIAO

Docusign Envelope ID: 07A3E989-82EE-8DCB-82F5-98ADA600EB89

JOAO HENRIQUE DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MATERIAL PLASTICOS DE JUNDIAI

FRANCISCO CARLOS QUINTINO DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MAT PLASTICOS QUIM E FARMAC DE RIO CLARO E REGIAO

CARLOS ALBERTO DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PLAST. QUIM. FARM. E ABRAS. DE SOROCABA E REGIAO

Rubrica

Assinado por:
8EA4FCC1B4614B1...

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

DS

ANTONIO SILVAN OLIVEIRA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS, ABRASIVOS, MATERIAL PLASTICO, TINTAS E VERNIZES DE GUARULHOS E MAIRIPORA

JOSÉ CARLOS DE PAULA
Presidente
QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS, TINTAS E VERNIZES DE IPAUSSU E REGIÃO