

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000790/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/08/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043501/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.103608/2022-13  
DATA DO PROTOCOLO: 26/08/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND INDS QUIMICAS FARM E DA DEST E REF PETROLEO EST CE, CNPJ n. 11.334.513/0001-55, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABAL. NAS IND. QUIMICAS, FARMAC , COLCHOES E DE MAT. PLASTICO E PROD. ISOLANTES DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 23.719.354/0001-96, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS (EXCETO SANEANTES E PRODUTOS DE HIGIENE PESSOAL), FARMACÊUTICAS, COLCHÕES E MATERIAIS PLÁSTICOS E PRODUTOS ISOLANTES**, com abrangência territorial em **CE**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Piso Salarial da Categoria, que é o menor salário pago ao empregado abrangido por essa Convenção, será, em **01 DE MAIO DE 2022**, no valor de **R\$1.282,15 (UM MIL, DUZENTOS E OITENTA E DOIS REAIS, QUINZE CENTAVOS)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O valor do PISO SALARIAL DA CATEGORIA será acrescido do percentual de PRODUTIVIDADE de **3% (TRÊS POR CENTO)** definido nessa Convenção, nos termos da cláusula sétima.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** As diferenças salariais decorrentes da aplicação desta cláusula poderão ser quitadas em até três parcelas nas folhas salariais de agosto, setembro e outubro/2002, de forma

destacada, sob o título "DIFERENÇA SALARIAL CONVENÇÃO COLETIVA (01/05/2022 a 31/08/2022).

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Em janeiro de 2023, caso o valor do Salário Mínimo iguale ou supere o valor do piso salarial definido no *caput* desta cláusula, o piso salarial passará a ser o valor do Salário Mínimo vigente em 01.01.2023 **acrescido de R\$5,00 (cinco reais)**, a título de antecipação.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esse pacto laboral serão reajustados na data de **01 DE MAIO DE 2022**, aplicando-se percentual de **12,47% (DOZE VÍRGULA QUARENTA E SETE POR CENTO)**, sobre os salários vigentes em **01.05.2021**, limitado até o valor de **R\$1.500,00 (UM MIL, QUINHENTOS REAIS)**, e o percentual de **10,47%** para salários acima de R\$1.500,00 e até duas vezes o valor do teto previdenciário em maio 2022 ( $R\$7.087,22 \times 2 = R\$14.174,44$ ). Os salários acima de R\$14.174,44 poderão ser reajustados mediante livre negociação entre empresa e empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reajuste pactuado faculta a compensação ou o desconto de todos os reajustes, adiantamentos e antecipações salariais, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas, no período de 1º de Maio de 2021 a 30 de Abril de 2022, excetuando-se os casos de promoção ou mérito individual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** O valor do salário base dos empregados será acrescido do percentual de **PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE de 3% (TRÊS POR CENTO)** definido nessa Convenção, nos termos da cláusula sétima.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** As diferenças salariais decorrentes da aplicação desta cláusula poderão ser quitadas em até três parcelas nas folhas salariais de agosto, setembro e outubro/2002, de forma destacada, sob o título "DIFERENÇA SALARIAL CONVENÇÃO COLETIVA (01/05/2022 a 31/08/2022).

**PARÁGRAFO QUARTO:** O percentual de reajuste desta cláusula foi livremente negociado entre as partes e opera como repositor de perdas salariais do período compreendido entre 01.05.2021 a 30.04.2022, qualquer que seja a origem da perda ou da provocação de perda, quitando, em consequência, toda e qualquer perda salarial no referido período, tendo como referência a variação do INPC - IBGE da ordem de 12,47%, mesmo que negociado em patamar inferior à citada referência.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O adiantamento salarial mensal deverá ser procedido até no máximo no dia 20 (VINTE) de

cada mês, em quantidade nunca inferior a 40% (QUARENTA INTEIROS POR CENTO) da remuneração que o trabalhador tenha percebido no mês anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os pagamentos efetuados pela empresa deverão ser procedidos dentro do expediente de trabalho, excluídos os horários de refeição, não se aplicando aos casos em que forem utilizados meios eletrônicos de pagamento e ou crédito em conta-corrente de titularidade do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Tratando-se de empregado que perceba remuneração variável, o adiantamento poderá ser sobre o salário-base, neste em percentual não inferior 50% (cinquenta por cento).

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO**

Por ocasião do pagamento da remuneração do empregado, ser-lhe-á entregue um demonstrativo que discrimine todas as parcelas pagas ou descontadas, inclusive a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (**FGTS**).

**Parágrafo Único:** As empresas que utilizam meios de pagamentos que permitem a impressão de extratos e ou demonstrativos pelo próprio empregado em terminais de autoatendimento próprios, de instituições financeiras e ou bancárias, ficam dispensadas do cumprimento das exigências anteriormente estabelecidas, devendo, no entanto, atender solicitação do empregado para fornecimento do demonstrativo em caso de necessidade de comprovação de renda

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO / PRODUTIVIDADE**

Os salários-base percebidos pelos empregados abrangidos por essa convenção, incluído o PISO SALARIAL DA CATEGORIA, mesmo que tenham sido corrigidos em níveis superiores aos que nesse pacto são fixados, serão acrescidos, em 01 DE MAIO DE 2022, a título de PRÊMIO / PRODUTIVIDADE, do percentual de 3% (TRÊS INTEIROS POR CENTO), devendo essa parcela salarial ser demonstrada no contracheque do trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A produtividade prevista nesta cláusula não se aplica aos salários acima de **R\$10.000,00 (DEZ MIL REAIS)**, vigentes em 01 de Maio de 2021.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Não fará jus ao prêmio/produtividade de que trata o *caput* desta cláusula, o empregado que injustificadamente não cumprir integralmente a carga horária mensal, estabelecida no seu contrato individual de trabalho, assim como aqueles que tenham sofrido suspensão disciplinar.

**PARAGRAFO TERCEIRO.** As faltas injustificadas e ou suspensão disciplinar não serão cumulativas e operam seus efeitos, único e exclusivamente, somente dentro do mês de sua ocorrência, vale dizer: não serão reconduzidas, para o mesmo fim, para os meses subsequentes.

**PARÁGRAFO QUARTO.** Não são abrangidos pelo prêmio/produtividade previsto nesta cláusula:

I - os empregados que tenham remuneração na base de comissão.

II - o trabalhador que estiver em férias ou com o contrato suspenso por qualquer motivo legal.

**PARÁGRAFO QUINTO.** é facultativo às empresas do setor pagar ou não, o presente prêmio assiduidade para trabalhadores que ganham acima de R\$10.000,00 (DEZ MIL REAIS) vigentes em 01 de maio de 2021.

**PARÁGRAFO SEXTO.** o presente bônus/produtividade tem natureza jurídica de prêmio indenizatório e, definitivamente, não se integra para todos os efeitos legais em sua remuneração, não constituindo vantagem de habitualidade e nem gerando base de cálculo para fins de recolhimentos previdenciários e/ou fundiários, o que se aplica, inclusive, às empresas que efetuarem o pagamento desta parcela desde maio/2022.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento a mensalidade sindical de todos os seus empregados sindicalizados, recolhendo-a no BANCO DO BRASIL S/A (Agência 2879-7/Ceasa – Conta nº 4.964-6), até o 5º (QUINTO) dia útil do mês seguinte ao do desconto, sendo que referida mensalidade é no valor equivalente a 1% (um por cento), do piso salarial da categoria e cujo não recolhimento, no prazo aqui determinado, implicará em correção pelo índice oficial da inflação.

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

#### **CLÁUSULA NONA - VANTAGENS SALARIAIS**

Qualquer vantagem que tenha sido ou venha a ser instituída por esse instrumento coletivo ou pelo empregador, inclusive Prêmio de Produção, deverá ser acrescida ao salário que o empregado perceba, vedada sua absorção para fins de que seja atingido o Piso Salarial previsto nessa Convenção.

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

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO INSALUBRE OU PERICULOSO (HORA EXTRA)

A remuneração do trabalho extraordinário, executado em ambiente insalubre ou periculoso, deverá ser calculada sobre o valor da hora do salário-base do empregado, acrescida do adicional de insalubridade ou periculosidade percebido pelo trabalhador.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Desde que contem com mais de **10 (DEZ)** anos de serviço na empresa, o empregado ao ser aposentado receberá daquela, a título de indenização, a importância equivalente a **2 DUAS** vezes a remuneração percebida por ocasião da aposentadoria, garantindo-se aos que se aposentaram e não se desligaram da empresa, o pagamento da gratificação referida quando do desligamento.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO DE PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham com direito ao prêmio de produção (não confundir com prêmio / produtividade) e que venham a faltar ao serviço, perderão a produção somente do dia da falta, mas nunca o prêmio.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO (SUA QUALIDADE E PREÇO)

As empresas aqui abrangidas, que disponham de refeitórios e forneçam refeições a seus empregados, sendo que tais refeições, deverão satisfazer aos padrões de higiene e nutrição indicados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador – (PAT), efetuarão desconto máximo mensal não superior a **R\$15,00 (QUINZE REAIS)**, por cada empregado, ressalvando-se as condições mais favoráveis já praticadas. Podendo, opcionalmente, nos casos em que couber, o fornecimento ser substituído pelo sistema refeição-convênio.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-FUNERAL

Falecendo o empregado, a empresa pagará ao dependente habilitado, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas remanescentes, **01 (UM)** Piso Salarial da Categoria em caso de morte natural e **02 (DOIS)** Pisos Salariais da Categoria em caso de morte por acidente de trabalho, exceto se a empresa comprovadamente mantiver apólice de seguro coletivo ou individual em condições iguais ou mais vantajosas para os beneficiários do empregado.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VAGAS EM CRECHES / AUXÍLIO CRECHE**

As empresas obrigam-se, por sua conta e risco, a locar vagas em creches, situadas nas suas proximidades, destinadas a crianças de até **03 (TRÊS)** anos, filhos de suas empregadas, extensivo aos filhos de empregados, nos casos de guarda judicial efetivamente comprovada, conforme a previsão contida no art. 389, §§ 1º e 2º da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de inexistência de creches nas proximidades da empresa, ou mesmo a comprovada inexistência de vagas nas existentes, a empresa poderá substituir este benefício pelo auxílio-creche, cujo valor mensal será de **R\$108,15 (CENTO E OITO REAIS, QUINZE CENTAVOS)** para cada filho, na forma estabelecida na Portaria Nº 3296 de 03 de setembro de 1986.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que já praticam condições mais favoráveis no tocante ao auxílio-creche, permanecerão praticando tais condições, reajustando os valores praticados até 30 de Abril de 2020, no percentual de **12,47% (DOZE VÍRGULA QUARENTA E SETE POR CENTO)**, vedando-se qualquer redução naqueles valores.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

As empresas da categoria econômica que desenvolvem atividades industriais no Estado do Ceará, cujo estabelecimento matriz seja localizado em outra unidade da federação, deverão proporcionar aos empregados de filial aqui localizada igual política de benefícios praticados na matriz, desde que mais benéficos do que os contidos nesta Convenção, incluindo-se a participação nos lucros e ou resultados, sem prejuízo da obrigatoriedade do cumprimento do presente instrumento.

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

**Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMISSÃO ANTES DO PRAZO DE REAJUSTE**

Desde que demitidos nos **30 (TRINTA)** dias que antecederem ao reajuste salarial da categoria, determinado em Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, na data-base, os empregados farão jus à indenização no valor de **1 (UMA)** remuneração das que percebiam quando do desligamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aplica-se a presente cláusula, de modo especial, nas rescisões de contrato de trabalho com aviso prévio indenizado ou cumprido, cujo último dia de trabalho ou extensão do aviso, ocorra entre os dias **01 a 30 DE ABRIL** de cada ano.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALTA GRAVE**

O empregado despedido sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, contendo esclarecimentos e os motivos desencadeadores da demissão, sob pena da omissão gerar presunção de desligamento imotivado.

### **Outros grupos específicos**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

As empresas obrigam-se a fornecer, no prazo máximo de **08 (OITO)** dias úteis, quando forem solicitados pelo empregado, os documentos exigidos por entidades públicas ou privadas em decorrência da relação de emprego.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que optarem, de forma facultativa, a proceder Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho de seus empregados deverão entregar ao trabalhador demitido cópia do PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP - devidamente preenchido, nos termos do art. 58, § 4º, da Lei 8213/91.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

As partes instituem o **CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**, na forma da Lei nº 9.601, de 21 de Janeiro de 1998, regulamentada pelo Decreto nº 2.490, de 04 de Fevereiro de 1998, ficando as regras que devam regular o mencionado contrato a serem implementadas, posteriormente, entre o Sindicato Laboral e a empresa interessada.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÕES**

Será dispensado o período de experiência do empregado que tenha sido novamente admitido

pelo mesmo empregador, desde que haja trabalhado para o mesmo, em função semelhante por mais de **90 (NOVENTA)** dias e que não tenha se desligado da empresa a mais de **06 (seis)** meses.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA ADAPTAÇÃO AO TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)**

As empresas privilegiarão a continuidade das atividades remotas praticadas desde março do corrente ano, desde que compatíveis com a natureza do serviço, dispensadas as formalidades pertinentes a contrato específico.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Transitoriamente, as regras trabalhistas pertinentes serão relativizadas, sendo de corresponsabilidade das partes as medidas de adaptação, com o menor custo, e a regra de não execução de horas extras, tendo em vista não ser possível o controle de jornada, não sendo devidos o vale-transporte e nem o vale-refeição, salvo disposição expressa em contrário, através do aditamento ao contrato individual de trabalho.

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

##### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO**

O empregador poderá transferir o empregado, de um estabelecimento para outro, desde que haja necessidade imperiosa do serviço, não podendo tal transferência repercutir negativamente no salário ou no horário do empregado, procedendo-se do mesmo modo quando a transferência for de um setor para outro no mesmo estabelecimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A transferência sem observância ao preceituado no *caput* desta cláusula incorre em presunção de desligamento imotivado, sujeitando o empregador a indenizar o empregado como se houvesse despedido sem justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O disposto na presente cláusula poderá ser flexibilizado mediante negociação entre a empresa e o Sindicato representativo da categoria Laboral.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTÁVEL ESPECIAL**

Aos empregados acometidos por doença ocupacional, que apresentem redução de sua capacidade laboral, mas em condições de exercer outra função compatível com seu estado e situação física, será garantido emprego ou salário por um período de **12 (DOZE)** meses, contados estes da data de seu retorno à atividade.

##### **Estabilidade Aposentadoria**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Em caso de demissão de empregado que conte com **10 (DEZ)** ou mais anos de serviço na empresa, estando ele pelo menos **6 (SEIS)** meses do direito à aquisição de aposentadoria, responsabilizar-se a o empregador pelo pagamento das contribuições à Previdência Social, devidas pelo demitido, durante o período que faltar ou até seu ingresso em novo emprego, tendo como remuneração base para ditas contribuições, o último montante remuneratório registrado pela empresa na sua “**CTPS**”, montante que será corrigido ou atualizado de conformidade com os dispositivos de lei ou referidos nessa convenção.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA COLETIVA**

Em sendo necessário a dispensa de mais de **50% (CINQUENTA INTEIROS POR CENTO)** do contingente de empregados, deverá o empregador preservar o emprego dos trabalhadores com **3 (TRÊS)** ou mais anos de serviço na empresa e que contem com mais de **50 (CINQUENTA)** anos de idade, bem como, dar conhecimento à entidade representante dos trabalhadores.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

As partes convenientes acordam que, na vigência da presente CCT e respeitando o disposto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, combinado com o artigo 59 da CLT, as empresas abrangidas por este instrumento coletivo poderão operar um sistema de compensação de horas (BANCO DE HORAS), envolvendo o trabalho em horas extraordinárias e eventuais folgas ou dispensas concedidas aos empregados, como forma de flexibilizar as relações de trabalho e obedecendo aos critérios discriminados a seguir:

**I.** Para fins de crédito do empregado no banco de horas, serão consideradas as horas, decorrentes de prorrogação da jornada de trabalho diária ou mensal, respeitando-se o limite de duas horas diárias, ou em dia que não faça parte da jornada habitual de trabalho, exceto as horas trabalhadas em domingos, feriados nacionais e sexta-feira da paixão, que deverão obrigatoriamente ser pagas a título de horas extras.

**II.** Para fins de débito do empregado, serão consideradas as horas não trabalhadas nas seguintes situações:

a) As horas decorrentes de faltas e dispensas do trabalho normal, feitas por solicitação do empregado, desde que previamente acordadas com a chefia correspondente;

b) As horas em que, por exigência das autoridades competentes, não for possível desenvolver o trabalho normal;

c) As horas em que, por falta de matéria prima, programas de manutenção ou paralisações operacionais previsíveis com, pelo menos, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, e não seja possível a normalidade do trabalho;

d) Liberação de trabalho aos sábados sem prévia compensação, nos dias impresados entre feriados e nos dias em que, por tradição, não haja trabalho (segunda-feira, terça-feira e quarta-feira de carnaval, por exemplo).

**III.** O saldo de horas trabalhadas a mais ou eventuais folgas ou dispensas concedidas aos trabalhadores, terá períodos de apuração anual na vigência dessa Convenção, quando deverão estar compensadas ou processadas para apuração das horas extraordinárias realizadas no período;

**IV.** Após apuração do período, ocorrendo saldo positivo de horas extraordinárias para os trabalhadores, estas deverão ser pagas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal até o mês subsequente ao da vigência dessa Convenção, ou gozadas mediante acerto com o empregado nos seguintes casos: folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas; compensação de dias coincidentes com “pontes de feriados”, entradas e saídas antecipadas; folgas mensais acordadas com a chefia. Ocorrendo saldo negativo de horas extraordinárias para os trabalhadores estas deverão ser zeradas anualmente.

**V.** Em nenhum dos casos previstos no item "II", letra “c”, acima descrito, a suspensão de trabalho, as dispensas ou faltas consecutivas poderão superar o período de 10 (dez) dias consecutivos.

**VI.** A compensação de horas deve obedecer aos itens acima, sempre a critério das empresas, desde que o aviso de dispensa do trabalho seja feito com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

**VII.** O trabalho em horários prolongados será facultativo para o empregado estudante para permitir-lhe a frequência e o aproveitamento das aulas.

**VIII.** O controle dos saldos será individual por empregado, obrigando-se a empresa a dar conhecimento a este, mensalmente, de sua situação.

**IX.** Nos casos de desligamento do empregado, as empresas procederão da seguinte forma:

a) Se a demissão for imotivada (sem justa causa), receberá o empregado às horas trabalhadas e não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras conforme a lei. As horas a compensar, se houver, serão absorvidas pela empresa demissionária, sem nenhum ônus para o trabalhador;

b) Se a demissão ocorrer por justa causa ou por pedido de demissão, as horas trabalhadas e não compensadas serão igualmente pagas com o adicional legal. Contudo, se houver horas a compensar, estas serão descontadas nas verbas rescisórias do empregado, obedecendo, para fins do mencionado desconto, o limite estabelecido no parágrafo 5º do artigo 477, CLT.

**X.** Os casos omissos serão resolvidos de comum acordo entre a empresa optante pelo

sistema de compensação de horas e o sindicato profissional signatário.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHOS AOS SÁBADOS E OU NOS DIAS IMPRENSADOS**

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, para evitar o trabalho aos sábados, em decorrência da carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, ficam autorizadas, sem necessidade de quaisquer outras formalidades, a praticar a compensação nos demais dias da semana, respeitados os limites legais permitidos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando o sábado a ser compensado for feriado a empresa, poderá alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente trabalhado como horas extraordinárias;
- c) incluir essas horas no sistema anual de dias pontes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** De forma idêntica, ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, a jornada excedente diária, ou seja, os minutos que seriam trabalhados a mais a título de compensação do sábado, serão distribuídos entre os demais dias da semana ou incluídos no sistema de compensação anual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Poderão ainda liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana (dias - ponte), por meio de compensação anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que a referida liberação e forma de compensação seja aceita mediante simples concordância dos empregados. O aqui disposto é também aplicável no caso de feriados religiosos municipais e eventos esportivos que os trabalhadores desejem assistir ou participar.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIOS - PONTO ELETRONICO**

As empresas poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria MTP nº671/2021, adotar sistemas alternativos de controle de horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos que não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática de ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** para fins de fiscalização, os sistemas eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e do empregado; possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria MTE nº1510, de 21.08.2009, especialmente quanto ao mecanismo impressor em bobina de papel.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** ficam dispensadas da marcação do ponto no período de repouso ou alimentação as empresas que adotarem registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, devendo estarem pré-assinalados tais intervalos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas do setor poderão ainda adotar outros meios alternativos de controle de jornada, como controles eletrônicos distintos dos Registradores Eletrônicos de Ponto instituídos pela Portaria 1510/2009, que poderão prever registros biométricos de impressões digitais, reconhecimento facial, reconhecimento de íris e outros afins. Também poderá ser feito através do uso de aplicativos instalados em computadores, totens eletrônicos, telefones celulares, smartwatches e outros dispositivos afins ou que venham a ser lançados.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19, excepcionalmente, para contribuir na redução de riscos de contaminação, enquanto perdurar o risco, as empresas que adotam marcação de ponto eletrônico por contato digital, poderão substituir este por outra forma de controle de ponto manual ou mecânico.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE PONTO DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante nos dias de exames, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com no mínimo **48 (QUARENTA E OITO)** horas.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS PARADAS**

Ocorrendo paralisação de produção, desde que por motivos alheios à vontade do empregado, este não sofrerá qualquer diminuição na sua remuneração final, que fica integralmente garantida, como se o trabalhador tivesse cumprido normalmente a sua jornada, ressalvadas outras condições a serem negociadas entre empresa e Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19, o caput desta cláusula não é aplicável neste caso.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA PARA O RECEBIMENTO DE VALORES DO “ PIS”**

As empresas que não dispuserem de convênio para realização do pagamento das cotas do PIS em seus estabelecimentos e, caso os empregados não tenham o recebimento de suas

cotas efetuados por meio de crédito automático em suas contas individuais, se obrigam a dispensar os empregados por 1/2 expediente, preferencialmente pela manhã, para tal finalidade, sem prejuízo do salário do trabalhador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FOLGA DA GESTANTE**

Todas as empregadas, no período da gestação, terão direito a **1 (UM)** dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, sem qualquer desconto em sua remuneração, para a realização de exames pré-natal desde que comprove a ida ao médico com o respectivo atestado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA ESPECIAL - ACOMPANHAMENTO FILHOS AO MÉDICO**

A mãe terá sua falta abonada, no caso de necessidade de consulta médica a filhos de até **07 (ANOS)** anos ou inválidos, mediante comprovação, comunicada à empresa com antecedência e desde que as ausências não ultrapassem a **1 (UM)** dia por mês e **10 (DEZ)** por ano.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULHER LACTANTE**

Para amamentar o próprio filho, na forma do Art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, terá a mulher o direito de se ausentar do serviço **½ (MEIA)** hora antes de terminar o primeiro e o segundo expediente, sem diminuição salarial, desde que não haja creche na empresa ou convênio dessa com uma situada nas suas proximidades.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E JORNADA EM TEMPO PARCIAL**

Aos empregados contratados sob as modalidades de contrato intermitente nos moldes do Art. 452-A, CLT e jornada em tempo parcial, nos moldes do art. 58-A, CLT, é assegurado o salário-hora com base no piso previsto nesta norma coletiva.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados contratados sob a modalidade de contrato intermitente nos moldes do Art. 452-A, CLT, não farão jus aos benefícios normalmente concedidos aos demais empregados, tendo em vista que o labor é pontual, sem continuidade e sem vínculo efetivo, bem como em razão de o período de inatividade não ser considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS**

O empregador comunicará ao empregado, por escrito, com 30 (TRINTA) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias, não podendo tal época ser em dia que anteceda ou coincida com folga (descanso semanal), feriado ou dia já compensado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19 e enquanto perdurar essa situação, o empregador poderá comunicar ao empregado, por escrito, com 05 (cinco) dias de antecedência, da data do início do período de gozo de férias individuais ou coletivas, que poderão ser gozadas em três períodos, não podendo o início das férias ocorrer em dia coincidente com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados. Nos casos em que o empregado não possuir período aquisitivo completo na data da concessão das férias coletivas, mesmo assim fará jus ao descanso sem alteração do período aquisitivo, sendo compensado os dias devidos a cada mês completo de trabalho, até a quitação dos dias de gozo antecipado. Em caso de rescisão antes da quitação os dias devidos poderão ser descontados.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SAÚDE E DA HIGIENE**

Os banheiros, sanitários, bebedouros e os ambientes de trabalho deverão estar limpos e conservados, em condições de higiene, tudo de responsabilidade da empresa, cabendo ao empregado utilizá-los visando a sua regular conservação.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EPI'S**

Os uniformes usados no serviço interno ou externo da empresa, bem assim os Equipamentos de Proteção Individual e Segurança (**EPI's**), inclusive calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou quando a atividade determinar seu uso, serão fornecidos gratuitamente ao empregado.

### **Insalubridade**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

O adicional de insalubridade será definido e pago após a expedição de laudo pericial competente, aprovado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, no Estado do Ceará, enquanto que o adicional de periculosidade será pago aos empregados que exerçam a função de eletricitista ou ajudante de eletricitista, com base na NR -16, bem como aqueles

empregados que trabalham com combustíveis ou explosivos.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ELEIÇÃO DA CIPA**

A empregadora assegurará a eleição dos membros da CIPA nos termos da legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Considerando a situação de calamidade pública decorrente da Covid-19 e enquanto perdurar essa situação, ficam prorrogados de forma automática os mandatos da CIPA vencidos ou vincendos no período, por até 30 (trinta) após o término da referida calamidade pública.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO ESPECIAL**

Quando o empregador, por compatibilidade de ordem administrativa, exigir do empregado, no curso do expediente normal, a prestação de exame físico ou psicológico, para qualquer fim, as horas paradas, em qualquer hipótese, não poderão ser compensadas ou descontadas de seu salário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os empregados devem recorrer, preferencialmente, aos serviços ou convênios de assistência médica mantidos pelo empregador, ficando garantido o direito de utilizar os serviços conveniados da Previdência Social.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PLANTÃO AMBULATORIAL**

Operando no expediente noturno com mais de **20 (VINTE)** empregados, obrigam-se as empresas a manter plantão ambulatorial no mencionado período, tendo em vista a possibilidade de acidentes, assim compreendido o que estabelece a NR-7 do PCMO.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE ESPECIAL**

Em caso de acidente no exercício de sua atividade que resulte necessidade de afastamento do empregado, ou súbita doença que o impossibilite no trabalho, independentemente do turno,

o empregador assumirá a responsabilidade pelo transporte do mesmo até o hospital e, de lá, se for o caso, até sua residência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO DE BENEFÍCIOS COM "INSS"**

As empresas firmarão convênio com o Instituto Nacional do Seguro Social (**INSS**), visando a obter delegação para assumirem o atendimento relacionado à viabilização e entrega dos benefícios previdenciários e acidentários aos seus empregados.

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

O Dirigente Sindical terá a sua ausência justificada sempre que, em virtude do exercício de suas atividades, necessitar de afastamento da função que ocupa na empresa, limitado tal afastamento a **4 (Quatro)** dias úteis, não consecutivos, em cada mês de mandato, condicionado o direito previsto nessa cláusula a que os ausentes não sejam mais do que **01 (UM)** em cada empresa, asseguradas a todos as vantagens ou direitos instituídos por essa convenção ou pelo empregador, sem o prejuízo de férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado ou de seus consectários, tudo como se o dirigente estivesse trabalhando, desde que da sua ausência a empresa seja comunicada.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL**

O recolhimento da Contribuição Sindical, previsto no "caput" do Artigo 579 da "CLT", devidamente autorizada prévia e individualmente pelo empregado, deverá ser efetuado até o **5º (QUINTO)** dia útil do mês de **ABRIL** de cada ano, na forma indicada pelo Sindicato da Categoria Profissional e prevista em Lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO EMPREGADO**

As empresas abrangidas por esse instrumento coletivo procederão, durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva, a título de contribuição negocial, aprovada pela assembleia geral da categoria profissional, aos descontos, dos salários nominais mensais já reajustados, inclusive do décimo terceiro salário, de todos os empregados abrangidos por esta



convenção, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores, a favor deste, por exclusiva e única responsabilidade do mesmo, para fazer face às despesas em decorrência da elaboração da Convenção Coletiva e posterior acompanhamento do cumprimento da mesma, bem como para o custeio da estrutura de assistência ao trabalhador no caso de verificação de suas verbas rescisórias quando de sua dispensa, em substituição à homologação que deixou de ser obrigatória, e que deverão ser efetuados quando do pagamento dos salários, nos valores de **R\$14,00 (QUATORZE REAIS)**, por empregado.

**Fica assegurado aos empregados o direito de oposição aos descontos, a ser exercido numa única vez durante a vigência desta convenção, até 15 (QUINZE) dias da data do registro do presente instrumento no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.**

Quanto aos empregados que não puderem exercer a oposição nas condições já mencionadas, por se encontrarem com o contrato de trabalho suspenso na forma da lei, terão os seus descontos postergados até o seu retorno ao serviço, oportunidade a partir da qual poderão se opor aos descontos até 10 (dez) dias após este retorno. Por sua vez, os empregados admitidos durante a vigência da presente convenção, também será observado o prazo de 10 (dez) dias a contar da data de admissão para o exercício da oposição.

A oposição deverá ser feita através de carta, em duas vias, protocoladas pessoalmente na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores, exceto para o empregado analfabeto, para quem o próprio Sindicato dos Trabalhadores preparará e protocolará, no prazo previsto, as duas vias da carta referida, mediante simples manifestação verbal, por parte do empregado, do desejo de exercer seu direito de oposição aos descontos, feita pessoalmente na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores. Não serão aceitos pelo Sindicato laboral o envio de abaixo assinados ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula, exceto se o empregado desautorizar de forma expressa a empresa a proceder os descontos objeto desta cláusula.

O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos, no entanto, as empresas poderão divulgar em seus quadros de avisos o período de oposição, sem que isto incorra em suspeição de incentivo à oposição.

O primeiro desconto abrangerá o mês de SETEMBRO de 2022, que deverá ser efetuado pela empresa sobre os salários já reajustados do referido mês, cujos recolhimentos deverão ocorrer até o dia 10 de OUTUBRO de 2022.

Os demais recolhimentos destes descontos deverão ser feitos nas datas de pagamento dos empregados e repassados ao Sindicato beneficiário, com vencimento no décimo dia do mês dos descontos, através de boletos fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores.

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores as contribuições indicadas nesta cláusula, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

Ocorrendo pedido administrativo, extrajudicial ou judicial de devolução ou reembolso dos

descontos previstos na presente cláusula, inclusive com seus acréscimos legais, por parte do empregado, o Sindicato Profissional assumirá exclusiva e integralmente o referido ônus, confessando expressamente neste instrumento a sua única e exclusiva responsabilidade por qualquer pedido de devolução de contribuição que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando as empresas e o Sindicato patronal de qualquer responsabilidade, inclusive perante possíveis procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho e ou do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo restituir de forma imediata e sem a necessidade de qualquer procedimento, aos cofres das Empresas eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados, podendo até mesmo reter de repasses futuros, o valor que eventualmente a Empresa tenha sido obrigada a devolver por decisão judicial ou administrativa, pelo que fica, desde já, a Empresa autorizada pelo Sindicato Profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

A contribuição negocial prevista nesta cláusula substitui inteiramente a denominada Contribuição Confederativa, tratada no inciso IV do art. 8º. da Constituição Federal, ainda pendente de regulamentação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS**

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato Patronal, contribuirão com o valor necessário à manutenção das atividades sindicais, assim como para o custeio do processo de negociação coletiva e também do sistema confederativo, através das contribuições especificadas a seguir:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:** devida no mês de **SETEMBRO de 2022** e recolhida mediante boleto bancário próprio emitido pelo SINDQUIMICA-CE, no valor único de **R\$400,00 (QUATROCENTOS REAIS)**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA** - devida no mês de **NOVEMBRO de 2022** e recolhida mediante boleto bancário próprio emitido pelo SINDQUIMICA-CE, no valor único de **R\$400,00 (QUATROCENTOS REAIS)**.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO**

Haverá em cada empresa um Quadro de Avisos para a fixação de comunicados assinados pela Diretoria do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, COLCHÕES E DE MATERIAL PLÁSTICO E PRODUTOS ISOLANTES DO ESTADO DO CEARÁ**, ou por sua Presidência, bem assim os assinados por seu Departamento Jurídico, desde que tais comunicados sejam sem conteúdo ofensivo ou político-ideológico.

**Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA EXCLUSÃO DA BASE DE REPRESENTAÇÃO**

Em razão de constituição de representação laboral própria, estão excluídas da abrangência deste instrumento coletivo as indústrias de higiene pessoal e de saneantes, localizadas na base territorial do Estado do Ceará.

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE**

É competente para resolver qualquer dúvida decorrente da aplicação dos dispositivos dessa convenção, o Juízo Trabalhista (Lei nº 8.984/95) da Comarca onde se deu o fato.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

A empresa que violar a presente convenção, no todo ou em parte, pagará ao **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÉUTICAS, COLCHÕES E DE MATERIAL PLÁSTICO E PRODUTOS ISOLANTES DO ESTADO DO CEARÁ**, a título de multa, o correspondente a **5 (CINCO)** Pisos Salariais da Categoria, vigentes à época da solução da inadimplência.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - OBJETIVOS**

Este pacto laboral tem por objetivo fixar, no âmbito das respectivas categorias, condições aplicáveis às relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

**PAULO CESAR VIEIRA GURGEL**

Presidente

**SIND INDS QUIMICAS FARM E DA DEST E REF PETROLEO EST CE**

**CILDO FERNANDES LIMA**

Presidente

SINDICATO DOS TRABAL. NAS IND. QUIMICAS, FARMAC , COLCHOES E DE MAT.  
PLASTICO E PROD. ISOLANTES DO ESTADO DO CEARA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA LABORAL 2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

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