



**PAUTA REIVINDICATÓRIA - 2022 a 2024**  
**SINDIPOLO - CATEGORIA PETROQUÍMICA-RS**  
**DB-OUTUBRO - OXITENO, INNOVA E BRASKEM**

---

**I - ABRANGÊNCIA DO PRESENTE ACORDO COLETIVO:**

Empregados integrantes da Categoria profissional representada pelo sindicato profissional acordante - SINDIPOLO, exclusivamente junto às empresas acordantes - OXITENO, INNOVA e BRASKEM, nas unidades localizadas no Polo Petroquímico de Triunfo.

**II - VIGÊNCIA:**

1º de Setembro de 2022 a 31 de Agosto de 2024.

**III - PREÂMBULO**

Entre as partes acima, fica estabelecido o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com estipulações relativas a condições de trabalho e salário aplicáveis no âmbito das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, conforme aprovado nas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias, realizadas na forma do artigo 612, da CLT, mediante cláusulas que seguem:

**(1ª) CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **1º de Setembro de 2022 a 31 de Agosto de 2024** e a Data-base da Categoria em **1º de Setembro**.

**Parágrafo Único:** Fica assegurada a manutenção das condições estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, durante o período de negociação para sua renovação, com os direitos e obrigações daí decorrentes até que outro instrumento acordado entre as partes entre em vigência.

**(2ª) CLÁUSULA SEGUNDA - PISO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023**

Fica estabelecido que, a partir de 01º de Setembro de 2022, o Piso Salarial da Categoria profissional, beneficiada pelo presente Acordo, **será de dois Salários Mínimos nacional, correspondendo a R\$ 2.424,00 (dois mil, quatrocentos e vinte quatro reais).**

**Parágrafo Único:** O Piso Salarial-hora do trabalhador aprendiz será a **última faixa do Piso Regional do Estado do Rio Grande do Sul enquanto vigente o presente Acordo.**

**(3ª) CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL**

As Empresas reajustarão os salários base dos seus empregados em 01º de setembro de 2022, tendo como base os salários vigentes em 31.08.2022, pelo **índice do INPC-IBGE mais 4%** (quatro por cento) a título de **recomposição das perdas salariais, de forma linear e sem escalonamento.**

**Parágrafo 1º:** Não serão considerados para efeito de dedução os aumentos concedidos a título de mérito, promoção, reclassificação, enquadramento, acesso ou assemelhado.



**Parágrafo 2º:** Não será aplicada a proporcionalidade nas situações de efetivação/admissão pós Data-base.

**Parágrafo 3º:** A reposição salarial aqui ajustada abrange o período de 1º de setembro de 2022 a 30 de agosto de 2023, e se destina a quitar, inclusive e em definitivo, a inflação ocorrida no período, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais previstos neste instrumento formará base para procedimento coletivo futuro.

**Parágrafo 4º:** As Empresas se comprometem a apresentar o Plano de Cargos e Salários dos seus empregados ao Sindipolo e aos seus empregados de modo a que eles possam visualizar e conhecer o seu desenvolvimento de carreira e progressão salarial.

#### **(4ª) CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023**

As diferenças salariais decorrentes da aplicação do reajuste ora concedidas, assim como do piso salarial, serão pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de Setembro de 2022. Caso não seja possível o pagamento no prazo referido, as diferenças salariais decorrentes deste instrumento deverão ser pagas no mês subsequente ao fechamento do acordo.

#### **(6ª) CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas acordantes concederão a seus empregados, na vigência do presente Acordo Coletivo, o adiantamento de salário mensal, no dia 10 e em com percentual de 40%, devendo dito valor ser descontado integralmente quando do pagamento do salário do próprio mês.

#### **(7ª) CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

As empresas se comprometem a pagar ao empregado substituto o salário do substituído, desde o primeiro dia da substituição.

**Parágrafo 1º:** O direito ao salário de substituição decorre da nomeação do substituto, pela empresa.

**Parágrafo 2º:** Entende-se como salário do substituído o salário correspondente ao valor real/Atual do Substituído da função e as respectivas horas extras quando houver.

#### **(8ª) CLÁUSULA OITAVA - MONITORAMENTO SALARIAL**

As empresas acordantes comprometem-se a monitorar a conjuntura econômica, garantindo sua discussão técnica com o sindicato acordante.

**Parágrafo Único:** Fica assegurada a recomposição automática do salário pelo INPC acumulado até o final do sexto mês após a Data-base da Categoria a título de antecipação da perda salarial.

#### **(9ª) CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO-TERCEIRO SALÁRIO**

Em caráter excepcional, limitado ao período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas acordantes efetuarão o pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário (50% da remuneração), dentro da 1ª quinzena dos meses de janeiro de 2023 e 2024, no valor equivalente à metade da remuneração devida nos referidos meses, em atendimento às Leis



4.090/62 e 4.749/65, não sendo devido, neste caso, qualquer outro adiantamento por ocasião das férias do empregado.

#### **(10ª) CLÁUSULA DÉCIMA - 13º SALÁRIO/AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTÁRIO**

As empresas garantem, nos casos de afastamento de empregado em gozo de Auxílio-Doença, por até **36 (trinta e seis)** meses, que este receberá a complementação do 13º salário. Aos empregados afastados em gozo de Auxílio-Doença Acidentário, a complementação do 13º salário será assegurada durante **36 (trinta e seis)** meses, além das vantagens que já lhe são asseguradas, descontadas eventuais parcelas pagas pela Previdência Social.

#### **(11ª) CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

As empresas concederão uma gratificação de férias equivalente a 01 (um) salário-base do empregado, acrescido dos adicionais contratuais.

**Parágrafo 1º:** A gratificação de férias será satisfeita juntamente com o pagamento das férias e obedecerá à proporcionalidade de 1/30 (um trinta avos) para cada dia de férias que o empregado fizer jus.

**Parágrafo 2º:** Em caso de conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário e no caso de rescisão de contrato, com o pagamento de férias indenizadas, tanto vencidas como proporcionais, a gratificação será paga também sobre essas parcelas.

**Parágrafo 3º:** Na gratificação de férias concedida nesta cláusula, está computada aquela prevista no inciso XVII, do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil.

**Parágrafo 4º:** **A todos os empregados, sem exceção, do trabalho em Administrativo ou Turno, terão direito a requerer o parcelamento das férias em 03 (três) períodos distintos, desde que um não seja inferiores a 14 (quatorze) dias e os outros 02 (dois) períodos não sejam inferiores a 05 (cinco) dias, configurando esse pedido a hipótese do parágrafo primeiro do artigo 134 da CLT.**

#### **(12ª) CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

As Empresas concordam em manter na vigência do presente Acordo o fornecimento de transporte para todos seus empregados.

**Parágrafo 1º:** As empresas comprometem-se a proporcionar transporte diferenciado para os empregados, em caso de dobras de turno integrais.

**Parágrafo 2º:** **As empresas não utilizarão transportes por Aplicativo para deslocamento de seus empregados.**

**Parágrafo 3º:** As Empresas exigirão da transportadora contratada o cumprimento das obrigações legais tributárias e fiscais, bem como a segurança, o conforto e a manutenção das condições técnicas dos veículos contratados, realizando vistorias periódicas e imediatas soluções dos problemas identificados.

**Parágrafo 4º:** O empregado do regime administrativo, cujo ponto de embarque e desembarque se situar a uma distância superior a **600 metros** da sua residência oficial, poderá solicitar à concessão



de **vale transporte** complementarmente ao transporte oficial (pool) de que trata o caput desta cláusula, **sem custo adicional para si**.

**Parágrafo 5º:** Face ao caráter social e a natureza da concessão de transporte e vale-transporte, fica estabelecido que estes benefícios não integrarão a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais.

### **(13ª) CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO - OXITENO e INNOVA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023**

As empresas OXITENO e VIDEOLAR-INNOVA S/A reajustarão o Auxílio-Educação **pelo INPC mais 10%**, reembolsando as despesas com educação de seus empregados e dependentes registrados na empresa, matriculados em cursos infantil, fundamental, médio, pós-médio (curso técnico), **curso de idiomas**, graduação e pós-graduação (especializações, MBA, Mestrado, Doutorado), até o valor de **(R\$ 1.457,12 mais INPC mais 10%) a serem pagos em 2(duas) parcelas semestrais e por núcleo familiar sem discriminação de gênero**.

**Parágrafo 1º:** O reembolso ora estabelecido deverá ter a comprovação, pelo beneficiário, de frequência às aulas, bem como a apresentação a empresa dos respectivos comprovantes de despesas com educação, no valor estabelecido no “caput” desta cláusula. **Este reembolso será realizado no seguinte calendário de pagamentos: Para o 2º semestre de 2022, em dezembro do mesmo ano com o valor conforme o caput desta cláusula. A partir de julho de 2023 para as despesas do primeiro semestre.**

**Parágrafo 2º:** Havendo comprovação de pagamentos realizados num semestre acima do limite-teto a ser reembolsado no referido período, o valor excedente desses comprovantes será acrescido aos valores dos comprovantes a serem apresentados e reembolsados no semestre seguinte, não podendo, entretanto, exceder o limite anual (considerando o período de Setembro a Agosto) de reembolso estabelecido no caput.

**Parágrafo 3º:** Para os filhos cursando universidade o reembolso cessará **com 26 anos de idade**.

**Parágrafo 4º:** Fica estendida a concessão do benefício do Auxílio-Educação ao empregado (a) que, por determinação judicial mantenham filho sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, inclusive em hipóteses de tutela originária de relação homo afetiva.

**Parágrafo 5º:** O reembolso do Auxílio-Educação não será devido no caso em que o filho tenha sido contemplado com Auxílio-Creche previsto neste instrumento.

**Parágrafo 6º:** Fica estabelecido que o Auxílio-Educação ora estabelecido não terá caráter remuneratório, não integrando o salário para quaisquer efeitos.

**Parágrafo 7º:** Em caso de funcionários estarem dentro do mesmo núcleo familiar preserva-se o direito individual, **sem discriminação de gênero**.

**Parágrafo 8º:** Os gastos com software e hardware para fins educacionais serão considerados como gastos para educação.



#### **(14ª) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO - BRASKEM**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023**

A empresa BRASKEM reajustará o Auxílio-educação **pelo INPC mais 5%**, e reembolsará as despesas com educação de seus empregados e dependentes registrados na empresa, matriculados em cursos infantil, fundamental, médio, pós-médio (curso técnico), **curso de idiomas**, graduação e pós-graduação (especializações, MBA, Mestrado, Doutorado), até o valor de **(R\$ 5.330,25 mais INPC mais 5%)**, a serem pagos trimestralmente, em 04 (quatro) parcelas de **(R\$ 1.332,57 mais INPC mais 5%)** cada, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, por núcleo familiar.

**Parágrafo 1º:** O reembolso ora estabelecido deverá ter a comprovação, pelo beneficiário, de frequência às aulas, bem como a apresentação a empresa dos respectivos comprovantes de despesas com educação, no valor estabelecido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo 2º:** Havendo comprovação de pagamentos realizados num trimestre acima do limite-teto a ser reembolsado no referido período, o valor excedente desses comprovantes será acrescido aos valores dos comprovantes a serem apresentados e reembolsados no (s) trimestre (s) seguinte (s), não podendo, entretanto, exceder o limite anual (considerando o período de outubro a setembro) de reembolso estabelecido no caput.

**Parágrafo 3º:** Para os filhos cursando universidade o reembolso cessará **com 26 anos de idade**.

**Parágrafo 4º:** Fica estendida a concessão do benefício do Auxílio-educação ao empregado (a) que, por determinação judicial mantenham filho sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, inclusive em hipóteses de tutela originária de relação homo afetiva.

**Parágrafo 5º:** O reembolso do Auxílio-Educação não será devido no caso em que o filho tenha sido contemplado com Auxílio-Creche previsto neste instrumento.

**Parágrafo 6º:** Fica estabelecido que o Auxílio-educação ora estabelecido não terá caráter remuneratório, não integrando o salário para quaisquer efeitos.

**Parágrafo 7º:** Em caso de funcionários estarem dentro do mesmo núcleo familiar preserva-se o direito individual, sem discriminação de gênero.

**Parágrafo 8º:** Os gastos com software e hardware para fins educacionais serão considerados como gastos para educação.

#### **(15ª) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA - I**

As empresas se comprometem a fornecer Plano de Saúde para seus empregados e dependentes legais, com participação dos empregados nos custos.

**Parágrafo 1º:** O reajuste dos Planos de Saúde terá no máximo o reajuste percebido pela Categoria em seus salários reajustados na Data-base.

**Parágrafo 2º:** O empregado, quando aposentado, permanecerá com o Plano de Saúde, pagando o mesmo valor que pagava quando na ativa.



**Parágrafo 3º:** Todos os empregados das empresas do III Polo Petroquímico terão direito de, ao se aposentar, permanecerem com o Plano de Saúde, para isso, quando na ativa, realizar o pagamento da contribuição mensal ao Plano de saúde.

#### **(16ª) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA - II**

As empresas acordantes disponibilizarão Plano de Saúde com programa de assistência médica hospitalar e odontológica, aos empregados e seus dependentes legais, observadas as disposições da Lei nº. 9.656/98 e condições estabelecidas pela empresa, com a participação dos empregados no seu custeio.

**Parágrafo 1º:** A Empresa disponibilizará serviços de Ortodontia e Prótese Dentária, nas condições estabelecidas pela empresa.

**Parágrafo 2º:** A Empresa estenderá os benefícios do Plano de Saúde para o cônjuge do empregado (a) ou companheiro da empregada com união estável.

**Parágrafo 3º:** A Empresa isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização do exame médico ocupacional periódico.

**Parágrafo 4º:** As Empresas disponibilizarão benefício do Plano de Saúde e odontológico de forma facultativa ao aposentado, com custeio integral dessa assistência pelo aposentado, atendidas as premissas e condições estabelecidas pela Lei 9.656/98 e pelo plano da empresa.

**Parágrafo 5º:** A empresa manterá diálogo com o Sindipolo com o objetivo de analisar o funcionamento do Plano de Saúde, mediante a realização de reuniões periódicas no decorrer da vigência do presente Acordo.

**Parágrafo 6º:** O Plano de Saúde será mantido sem custo para os dependentes até 12 (doze) meses após a ocorrência do óbito do/a empregado/a.

#### **(17ª) CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTÁRIO**

As empresas asseguram aos empregados afastados em gozo de Auxílio-Doença ou Auxílio-Doença Acidentário, a complementação integral das suas remunerações, durante os 36 (trinta e seis) primeiros meses de afastamento.

**Parágrafo Único:** O pagamento deste benefício será cessado nas situações em que o empregado obtiver alta do INSS; tiver transformado a licença médica por doença em aposentadoria por invalidez.

#### **(18ª) CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRACHE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023**

As empresas reajustarão o Auxílio-Crache pelo INPC mais 5%, e sob a rubrica de “auxílio-creche” as empresas reembolsarão 100% (cem por cento) das mensalidades da creche particular/escolhida pela empregada (Mãe) ou empregado (Pai), sem discriminação de gênero, até que seu(s) filho(s) atinja(m) a 48º (quadragésimo oitavo) mês de idade. A partir desta idade, o reembolso estará limitado a (R\$ 834,00 mais INPC mais 5%) por filho acima de 48º (quadragésimo oitavo) mês de idade.



**Parágrafo 1º:** Será garantido este benefício aos filhos e menores mantidos sob guarda ou tutela de empregados viúvos, separados ou divorciados, em decorrência de sentença judicial. A empregada poderá optar pela concessão de “auxílio-acompanhante” no mesmo valor mensal do auxílio-creche e em substituição a esta vantagem, desde que comprove registro de contratação de babá em carteira de trabalho, bem como comprove o recolhimento previdenciário correspondente, limitada a vantagem, neste caso, até o 24º mês de idade do filho. Em nenhuma hipótese o auxílio-creche será cumulativo com o auxílio-acompanhante e ambas as vantagens terão natureza indenizatória.

**Parágrafo 2º:** Será possibilitado o reembolso para as mães e pais, que trabalhem em turno, quando necessitem de babá (auxílio-acompanhante) para os dias e horários em que estes estejam em escala de trabalho em que a creche/escolinha não esteja disponível, em funcionamento.

**Parágrafo 3º:** As empresas se comprometem em não praticar discriminação de gênero quanto à constituição do núcleo familiar.

#### **(19ª) CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO A BRIGADAS DE INCÊNDIO/EMERGÊNCIA**

As empresas garantem para o pessoal das Brigadas de Incêndio, a contratação de um seguro de vida especial, sem quaisquer ônus para os mesmos.

**Parágrafo 1º:** O prêmio deste seguro será majorado em 100% do prêmio dos demais empregados da empresa.

**Parágrafo 2º:** Aos empregados que fazem parte da Brigada de Incêndio/Emergência terão garantido um adicional de 10% de seu salário.

**Parágrafo 3º:** Os Brigadista terão transporte diferenciado no deslocamento (ida/retorno) nos dias de treinamento.

#### **(20ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas **deverão** disponibilizar a todos os seus empregados seguro de vida em grupo **atualizado monetariamente de forma anual**, em conformidade com as disposições da legislação previdenciária vigente, desde que respeitados os critérios de concessão de cada empresa e ressalvadas as alterações das normas legais sobre a matéria, que porventura venham a ser editadas, as quais, se ocorrerem terão efeito imediato, findo o qual cessará a eficácia do disposto nesta cláusula, **informando aos seus empregados e ao Sindicato estes valores.**

#### **(21ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023**

As empresas reajustarão o Auxílio-Filho/a com deficiência pelo INPC mais 5%, reembolsando aos seus empregados mensalmente, até o valor de (R\$1.178,02 mais INPC mais 5%), base setembro de 2022, as despesas com educação especializada, fisioterapia, terapias, transporte, dos filhos com necessidades especiais.

**Parágrafo 1º:** Serão considerados filhos com deficiência os portadores de limitações psicomotoras, os cegos, os surdos, os mudos, os deficientes mentais e demais casos que necessitem tratamento



especializado de qualquer natureza, desde que comprovados por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

**Parágrafo 2º:** Tal reembolso fica, entretanto, condicionado unicamente a comprovação de frequência as aulas, terapias e declaração do empregado da realização das despesas com educação no valor estabelecido no caput desta cláusula.

**Parágrafo 3º:** Fica estendida a concessão do benefício aos empregados e empregadas adotantes que, por determinação judicial, mantenham menores sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, observados os prazos e condições acima especificados, inclusive em hipótese de tutela originária de relação homo afetiva.

**Parágrafo 4º:** No acompanhamento de dependente em terapias, as empresas garantem, sem prejuízo das remunerações dos seus empregados, a ausência do mesmo por até 2 (duas) horas semanais para acompanhar filho/a ou dependente legal com necessidades especiais em terapias cuja presença do cuidador é solicitada pelo médico e comprovada através de laudo.

#### **(22ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

As empresas acordantes pagarão aos empregados demitidos, sem justa causa, com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, uma indenização especial equivalente a um mês de salário base, acrescido de adicionais, por ocasião do pagamento das parcelas rescisórias.

**Parágrafo Único:** O presente benefício no “caput” será cumulativo com o aviso prévio proporcional criado pela Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, publicado no DOU de 13 de outubro de 2011, que veio para regulamentar o tema.

#### **(23ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO AO APOSENTANDO**

Ao empregado que comprovar junto ao empregador, de que está a 60 (sessenta) meses, ou menos, da obtenção do direito à aposentadoria junto ao INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, as empresas reembolsarão os valores das contribuições devidas, parte do empregado e empregador, desde que presentes em conjunto as seguintes condições:

- a) Mantenham vínculo empregatício com a empresa, de forma ininterrupta, no mínimo nos últimos 05 (cinco) anos;
- b) A cessação do contrato de trabalho tenha ocorrido por iniciativa da empresa, excetuado o caso de demissão por justa causa, hipótese em que nenhuma vantagem será devida.

#### **(24ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PUNIÇÕES DISCIPLINARES COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS**

Na aplicação de punições disciplinares, será dada ciência ao empregado dos motivos da punição, ao qual será assegurado, também, o direito de defesa, sem prejuízo do poder de comando da empresa.

#### **(25ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

As empresas se comprometem a esclarecer aos seus empregados, em especial as suas lideranças sobre a ilegalidade e consequências da prática de ASSÉDIO MORAL no ambiente de trabalho, seja através de treinamentos específicos, seja por meio de material e métodos instrutivos.





**Parágrafo Único:** As Empresas se comprometem a ter no mínimo 04 horas de treinamento anual sobre o tema Assédio Moral a todos os empregados.

#### **(26ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - IGUALDADE DE GÊNERO**

As EMPRESAS aplicarão em sua prática administrativa de pessoal, os princípios relativos à igualdade entre seus empregados, independente de gênero, em especial quanto às condições de trabalho: remunerações, qualificação e treinamento, jornada de trabalho, segurança e higiene, observadas as regras específicas quanto à saúde da mulher, zelando, também, pelo cumprimento incondicional do art. 461 e parágrafos da CLT. Assim, não poderá haver discriminação de qualquer espécie relativamente ao gênero, motivo pelo qual deverão as EMPRESAS promover a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e à carreira.

**Parágrafo 1º:** As EMPRESAS buscarão adotar e implementar planos e procedimentos que contribuam para tornar efetivo o princípio mencionado no “caput”, quanto à remuneração igual para trabalho de igual valor; a igualdade de oportunidades de acesso a postos de trabalho.

**Parágrafo 2º:** As empresas se comprometem a praticar a igualdade de gênero em todas as circunstâncias do presente ACT.

#### **(27ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE À GESTANTE/ADOTANTE**

As Empresas assegurarão o emprego e o salário à empregada gestante até 120 (cento e vinte) dias após o término do afastamento legal e além do prazo do aviso prévio, salvo a hipótese de ocorrência de falta grave.

**Parágrafo 1º:** Para o empregado (a) que adotar uma criança fica também assegurada a estabilidade prevista no caput desta cláusula, a partir da determinação judicial que ensejou a concessão da licença maternidade.

**Parágrafo 2º:** Comprovada a gestação da empregada que trabalha com exposição a produtos químicos que possam prejudicar a saúde da gestante ou da criança em formação, fica assegurada a transferência da gestante para outro local salubre e compatível com seu estado gravídico até o início da licença maternidade.

#### **(28ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACIDENTADO/DOENÇA PROFISSIONAL**

As EMPRESAS assegurarão o emprego e o salário, por um ano, ao empregado que tenha sofrido acidente previdenciário e de trabalho, a partir de seu retorno ao trabalho, desde que seu afastamento tenha se mantido por tempo superior a 15 (quinze) dias, salvo a hipótese de rescisão do contrato pela prática de falta grave.

**Parágrafo Único:** As empresas assegurarão as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados previdenciários e de trabalho, ao empregado portador de doença profissional, incapacitado para o trabalho por um período superior a 15 (quinze) dias, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pela Área de Saúde.

#### **(29ª) CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

As empresas poderão efetuar descontos em folha de pagamento dos seus empregados, desde que expressamente autorizadas por estes, excluindo-se os descontos legais.



### **(30ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ENTREGA DE EXAMES E PPP**

As empresas forneceram, quando solicitado pelo empregado e na Rescisão/Homologação, para simples conferência, o “Atestado de Saúde Ocupacional” – ASO e o documento do “Perfil Profissional Previdenciário” - PPP, que deverá estar devidamente preenchido, atualizado e será entregue ao trabalhador no momento da rescisão, em relação aquele empregado que durante o contrato de trabalho tenha estado em contato com agentes nocivos à saúde. A obrigação não subsistirá na hipótese de alteração da legislação e de normas aplicáveis que modifiquem o procedimento referido.

### **(31ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE TRABALHO**

A duração semanal do trabalho, para os empregados em regime administrativo, será de até 40 (quarenta) horas.

### **(32ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DO ADMINISTRATIVO**

As Empresas Acordantes estabelecem e garantem a manutenção da atual jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao regime em horário administrativo, ficando claro que em virtude dessa concessão, a jornada deverá ser cumprida rigorosamente, excluída qualquer tolerância.

**Parágrafo 1º:** As Empresas Acordantes garantirão para todos os integrantes de todas suas unidades no Polo Petroquímico de Triunfo/RS, em 200 o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, para as cargas semanais de 40 horas, para o regime em horário administrativo.

**Parágrafo 2º:** Ficam expressamente convalidadas e ratificadas, pelas partes acordantes, as práticas e THMs utilizados até a presente data pelas empresas no Polo Petroquímico de Triunfo/RS.

**Parágrafo 3º:** Será garantido que as empresas considerem para o efeito de cálculos de horas extras (HE) um Total de Horas Mês (THM) de 200 horas.

### **(33ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DO HORÁRIO**

As empresas estão autorizadas a dispensar a marcação do ponto no início e no término do intervalo para repouso e alimentação e também a redução desse intervalo **para 60 (sessenta) minutos**, repercutindo na redução de 15 (quinze) minutos do início ou do final da jornada diária de trabalho.

### **(34ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FOLGAS**

Os empregados em horário administrativo que prestam serviços na área do III Polo Petroquímico farão **jus a 12 (doze) folgas por ano**, mediante compensação de horário, com o acréscimo do tempo necessário na jornada diária de trabalho.

### **(35ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A realização de trabalho extraordinário restringir-se-á aos casos de comprovada necessidade das Empresas, todas as horas extras serão remuneradas com acréscimo de **120% (cento e vinte por cento)**, quando prestadas pelo empregado em jornada Administrativa, nos **sábados, domingos, feriados, e aos empregados em jornada de Turno, quando em folga na sua escala de trabalho. Nos**



demais casos serão de 100% (cem por cento). O valor das Horas Extras será sobre o valor da hora normal, considerando-se os adicionais contratuais pagos ao empregado.

**Parágrafo 1º:** As horas extras efetuadas até 15 (quinze) dias da data prevista para o pagamento dos salários deverão ser pagas no mês de sua prestação e, as demais, serão pagas até o 5º dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo 2º:** As horas extras não remuneradas na forma acima serão incluídas na folha de pagamento do mês subsequente ao da realização, sendo calculadas com base no salário do mês de pagamento.

**Parágrafo 3º:** As horas extras em paradas de Manutenção das plantas serão pagas acrescidas de 120% (cento e vinte por cento).

**Parágrafo 4º:** Não será praticado o Banco de Horas por nenhuma das empresas do III Polo Petroquímico. Todas as horas extras serão efetivamente pagas.

#### **(36ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AMAMENTAÇÃO**

AS EMPRESAS concordam em converter, mediante manifestação expressa e por escrito da empregada, os dois descansos especiais para amamentação, de meia hora cada um, previstos no Art.396 da CLT, num único descanso de uma hora diária ao final da jornada de trabalho.

#### **(37ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL/HE QUANDO EMPREGADO CONVOCADO PARA TRABALHAR SEM PRÉVIO AVISO**

As empresas garantem que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso, fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário, para o qual não tenha sido previamente convocado, serão pagas, no mínimo, 04 (quatro) horas suplementares acrescidas de 120% (cento e vinte por cento) da hora normal, como recompensa do esforço despendido naquele dia, assegurando-se ao empregado o número de horas suplementares realmente trabalhadas, quando exceder do mínimo assegurado.

**Parágrafo Único:** Nos casos de antecipação de jornada somente serão devidas as horas extras efetivamente trabalhadas no período não coincidente com o horário normal de trabalho.

#### **(38ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SOBREAVISO**

Para os efeitos do disposto nos artigos 5º e 6º e seus parágrafos da Lei 5.811, de 11 de outubro de 1972, ou Legislação que venha a substituir, as empresas ficam obrigadas a fazer a comunicação do sobreaviso por escrito.

#### **(39ª) CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMERGÊNCIA MÉDICO-FAMILIAR**

As Empresas garantem sem prejuízo as remunerações de seus empregados, a ausência do empregado/a no período em que o filho/a ou dependente legal estiver hospitalizado, desde que coincidente com o horário de trabalho.

#### **(40ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE/ADOTANTE PRORROGADA – 180 DIAS**



No prazo de vigência do presente acordo as empresas prorrogarão por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) dias de licença-maternidade. Assim como, para o empregado(a) adotante ou que obtiver guarda judicial.

**Parágrafo 1º:** Durante o período de prorrogação da licença-maternidade/adotante, a empregada(o) terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

**Parágrafo 2º:** A vantagem aqui prevista não se aplica às empresas que vierem a optar pelo Programa Empresa Cidadã previsto na Lei 11.770/2008, nem será cumulativa com quaisquer outras que advenham da aplicação da referida lei, ou com eventual nova legislação que venha a alterar o referido direito, prevalecendo, nesse último caso, a situação mais benéfica à trabalhadora.

**Parágrafo 3º:** Esta prorrogação será garantida desde que a empregada a requeira, por escrito, até o final do primeiro mês após o parto, cuja concessão ocorrerá imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo 4º:** A prorrogação da licença/adotante, bem como a correspondente remuneração não constituem direito adquirido e nem se incorporam ao contrato individual de trabalho, vedando-se, ainda, a conversão do benefício em pecúnia.

**Parágrafo 5º:** A prorrogação da licença será garantida, na mesma proporção, também ao empregado(a) adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, mediante a apresentação do termo judicial, observadas as demais regras contidas no art. 392-A da CLT.

#### **(41ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CAMPANHAS SOBRE O USO DE EPI**

O SINDIPOLO se compromete a utilizar seus meios de comunicação, como o informativo “Em Dia”, para fazer campanhas de conscientização da importância do uso de EPIs – Equipamentos de Proteção Individual, sem prejuízo das Empresas cumprirem a legislação pertinente.

**Parágrafo Único:** Será garantida a participação do Sindipolo no treinamento de integração de novos empregados.

#### **(42ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SAÚDE E SEGURANÇA**

O sindicato acordante apresentará às empresas sugestões técnicas e específicas sobre saúde, higiene e segurança do trabalho através de seu médico.

**Parágrafo 1º:** Para esse efeito fica assegurado livre relacionamento entre os médicos das empresas e do sindicato acordante.

**Parágrafo 2º:** A cada 06 (seis) meses, as partes reunir-se-ão para examinar sugestões recíprocas sobre medidas preventivas e corretivas acerca da saúde e segurança do trabalhador, cuja efetiva adoção condicionar-se-á à concordância das partes. **E em ocorrências específicas, a qualquer momento.**



**Parágrafo 3º:** A cada 06 (seis) meses, os dirigentes sindicais da Pasta de Saúde se reunirão com o responsável do SESMET da empresa para examinar sugestões recíprocas sobre medidas preventivas e corretivas acerca da saúde e segurança do trabalhador quanto ao cumprimento das Normas Regulamentadoras, cuja efetiva adoção condicionar-se-á à concordância das partes. E em ocorrências específicas, a qualquer momento.

**(43ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PALESTRA TÉCNICA NA SIPAT**

Na realização de SIPAT pelas empresas, será oportunizado ao SINDIPOLO um horário para apresentação de palestra técnica na Semana Interna de Prevenção de Acidentes - SIPAT, relacionada com o tema da própria SIPAT, desde que todas as condições dessa palestra sejam previamente aprovadas pelas empresas participantes.

**(44ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACESSO SINDICAL ÀS EMPRESAS**

Fica assegurado o acesso às dependências das empresas, dos dirigentes sindicais eleitos do sindicato acordante, mediante prévia combinação com as empresas, definindo objetivos, data, local e duração da permanência.

**(45ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas acordantes abonarão a ausências dos dirigentes sindicais para participarem em eventos promovidos pelo sindicato acordante, na proporção de até 12 (doze) liberações anuais a cada dirigente, desde que comunicadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**Parágrafo Único:** Podendo o Sindipolo, com a devida antecedência relocar as solicitações entre os Dirigentes sindicais, e com isso, passar das 12 liberações ao ano para alguns dos Dirigentes.

**(46ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO DE UM DIRIGENTE SINDICAL**

No prazo de vigência do presente instrumento, as empresas aceitam manter em licença remunerada, um 01 (um) empregado eleito da Diretoria Efetiva do Sindipolo por empresa, desde que permaneça a serviço do SINDIPOLO, e que esteja em pleno exercício da atividade sindical.

**Parágrafo Único:** A empresa BRASKEM cederá ao Sindipolo um Dirigente Sindical por CNPJ (de cada unidade Q2; PP1-PP2-PE5; PE4-PE6).

**(47ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão os descontos das mensalidades dos associados, aprovados em assembleia geral do sindicato acordante, procedendo ao recolhimento a favor deste até o décimo dia subsequente ao desconto.

**(48ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ESPONTÂNEA E NÃO-ASSISTENCIAL AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

As empresas acordantes concordam em proceder ao desconto na folha de pagamento de seus empregados, mensalmente, a partir de Setembro de 2022, das importâncias aprovadas em Assembleia Geral, equivalentes ao valor de 0,25% (zero vírgula vinte e cinco por cento) do salário básico, a título de Contribuição Espontânea e não-Assistencial em favor do mesmo na validade da vigência deste Acordo, respeitadas as disposições Constitucionais e Legais vigentes, nas seguintes condições:



**Parágrafo 1º:** Os empregados que se opõem ao desconto poderão manifestar sua intenção por escrito à empresa, no prazo **de 1º a 20 de Setembro de 2022**.

**Parágrafo 2º:** Nos casos de férias, auxílio previdenciário e ausências devidamente comprovadas, ocorridas durante todo o prazo concedido do parágrafo anterior, será aplicada a mesma condição prevista de 20 (vinte) dias, a partir do retorno do empregado às atividades laborais na empresa.

**Parágrafo 3º:** O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto nos prazos estipulados nos parágrafos primeiro e segundo poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato dos trabalhadores.

**Parágrafo 4º:** A presente cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, excluindo-se de qualquer encargo as empresas acordantes. Na eventualidade de ações anulatórias junto ao Tribunal Regional do Trabalho, tendo como objeto a anulação da presente Cláusula e/ou devolução dos respectivos valores descontados pelas empresas e recolhidos à entidade sindical laboral, o Sindicato dos Trabalhadores se responsabiliza pelas consequências da decisão judicial, cabendo-lhe a devolução dos valores determinada na decisão proferida.

**Parágrafo 5º:** À medida que alguma empresa seja, eventualmente, demandada em juízo, por trabalhador que esteja pleiteando a devolução dos valores descontados a título de contribuição para o Sindicato dos Trabalhadores, a referida empresa comunicará formalmente o Sindicato dos Trabalhadores sobre a existência da ação, isto, ainda na fase inicial do processo, de forma a oportunizar que o Sindicato se credencie no feito, na forma que considerar mais oportuna.

#### **(49ª) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MURAL**

As empresas disponibilizarão ao sindicato, espaço em mural **e mural eletrônico** em local acessível, para publicação de matérias de interesse dos empregados, as quais deverão ser encaminhadas às empresas para afixação, exceto se forem consideradas desabonatórias.

#### **(50ª) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ENCAMINHAMENTO DA CAT**

AS EMPRESAS asseguram o encaminhamento ao SINDIPOLO de cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) de empregado acidentado, no prazo de três dias úteis após o acidente.

#### **(51ª) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO PROVISÓRIA DO ACORDO**

As empresas se comprometem em manter a aplicação provisória do atual Acordo, mesmo após o limite de sua vigência, desde que estejam em pleno processo de negociação para sua renovação ou revisão, ficando desde já ajustado que tal fato não gerará qualquer integração nos contratos individuais de trabalho com relação às vantagens e direitos previstos no instrumento normativo.

**Parágrafo segundo:** Não haverá integração nos contratos individuais de trabalho das cláusulas normativas e dos direitos nelas contidos, em razão da aplicação provisória aqui referida, independentemente do tempo que dure o processo de negociação.

#### **(52ª) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS SEM CARÁTER REMUNERATÓRIO**

Fica estabelecido que eventuais benefícios concedidos pelas empresas aos seus empregados, a exemplo de transporte, educação, auxílio-creche, auxílio-educação, auxílio por filho com deficiência,



refeições subsidiadas pelo empregador e outros benefícios de qualquer natureza, não terão caráter remuneratório, não integrando o salário para quaisquer efeitos.

**Parágrafo Único:** Fica estabelecido que as empresas realizem descontos na alimentação disponibilizada no local de trabalho na empresa aos empregados da jornada Administrativa no valor de R\$ 1,00.

#### **(53ª) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA**

Acordam as partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, que a Justiça do Trabalho, em suas instâncias, será o foro competente para dirimir eventuais divergências surgidas entre as partes sobre a aplicação dos dispositivos no presente instrumento.

#### **(54ª) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

As penalidades pela violação do presente Acordo Coletivo são aquelas previstas nas cláusulas respectivas, sem prejuízo das sanções administrativas previstas em lei.

#### **(55ª) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO / REVISÃO/ REVOGAÇÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá seu processo de prorrogação, revisão ou revogação, subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615, da CLT.

#### **(56ª) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA/REVISÃO**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 02 (dois) anos a partir de 1º de Setembro de 2022 e a findar em 31 de Agosto de 2024 e revoga todas as condições contidas no instrumento normativo anterior e não expressamente mencionadas, findo o qual cessará a eficácia do aqui disposto.

**Parágrafo 1º:** Em Outubro de 2021 as partes reabrirão negociação relativa à questão salarial, motivo pelo qual as cláusulas PRIMEIRA, TERCEIRA e QUARTA **que terão vigência limitada a 31 de Agosto de 2023.**

**Parágrafo 2º:** As partes se comprometem a iniciar à discussão da renovação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no prazo de **90 (noventa) dias** que antecedem seu termo final.

#### **NOVAS CLÁUSULAS**

##### **CONSELHOS REGIONAIS/FEDERAIS**

As empresas reembolsarão os valores pagos por seus empregados a título de anuidades de manutenção ao devido Registro Profissional no desempenho de suas funções na empresa.

##### **AUXÍLIO-FUNERAL**

As empresas reembolsarão aos familiares do empregado/a falecido/a as despesas com o funeral do mesmo.

##### **AUXÍLIO-ACADEMIA**

Será reembolsado pelas empresas 100% (cem por cento) da mensalidade de uma academia de ginástica devidamente registrada, paga e frequentada pelo/a empregado/a, limitado ao valor de R\$



180,00 (cento e oitenta reais e setenta e dois centavos) mensais. A manutenção deste benefício está associada a um controle de frequência na Academia.

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

As Empresas se comprometem a apresentar, anualmente ou quando alterado, o Plano de Cargos e Salários dos seus empregados ao Sindipolo e aos seus trabalhadores de modo a que eles possam visualizar e conhecer o seu desenvolvimento de carreira e progressão salarial.

**Parágrafo Único:** As empresas informarão anualmente ao Sindicato o número de empregados total, gênero, raça, idades acima de 45 anos, os PCD, os que faltam 60 meses para se aposentar.

### **ADMISSÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS**

As empresas informarão ao Sindipolo a contratação de novos funcionários após 03 dias da efetiva contratação.

**Parágrafo Único:** Será disponibilizado ao Sindipolo, no mínimo 30 minutos no curso de integração dos novos empregados.

### **HOMOLOGAÇÃO**

O local para realização do pagamento das verbas rescisórias e homologação do Termo de Rescisão Contratual será na sede do Sindipolo.

### **LICENÇA PATERNIDADE/ADOTANTE**

A ARLANXEO concederá aos seus empregados a Licença paternidade de 20 dias. O mesmo se aplicará para o empregado pai adotante.

### **SAÚDE E SEGURANÇA - ACIDENTES**

As empresas comunicarão, para participação do SINDIPOLO, dia, hora e local para realização das investigações de acidentes.

### **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados um Auxílio-Alimentação(VA) mensal no valor de R\$ 700,00, sendo reajustado este valor nas negociações anuais.

### **DIREITO DE RECUSA POR RISCO GRAVE E IMINENTE**

Quando o empregado, no exercício de sua função, entender que sua vida, saúde ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de segurança no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu supervisor e ao Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, cabendo a estes averiguar e solucionar eventuais condições de insegurança. O retorno à atividade no posto de trabalho ou setor se dará após a sua liberação por órgão técnico da empresa.