

## **ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal a empregada **terá licença remunerada de 15 (quinze) dias** e garantia de emprego ou salário de 45 (quarenta e cinco) 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. As rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade

## **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, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

## **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.

## **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.

## **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, **com cópia ao Sindicato Profissional da Categoria, a cada seis meses.**

## **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.

## **ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

A empresa deverá anotar no espaço destinado a anotações gerais da CTPS, quando couber, a data final projetada do aviso prévio indenizado.

## **ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, 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 a prestação de primeiros socorros.

## **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

As empresas que possuam, **ou não**, serviços de assistência médica ou odontológica, **SUS**, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

## **AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até **90% (noventa por cento)** do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho(s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

## **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 MTb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

a) Para amamentar o próprio filho (a), até que esse complete 06 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, **a 2 (dois) intervalos de uma hora, podendo optar por um único período de duas horas**, a critério da trabalhadora, sem nenhum prejuízo.

**A critério da empregada e desde que solicitado previamente, com o devido acompanhamento da entidade sindical profissional, as empresas tendo como base os dois intervalos de 01 (uma) hora cada por 6 (seis) meses previsto no item "a" supra, concederão licença remunerada em dias equivalente a soma das duas horas diárias multiplicada por 06 (seis) meses de idade do filho.**

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 destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

b) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação 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;

c) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

d) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

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.

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.

## **AUXÍLIO-FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 05 (cinco) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

## **AVISO PRÉVIO**

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula 27 letra "d", de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30

(trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

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

F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

### **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.

### **CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

### **COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

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

Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 dias após a convocação.

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

No prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.

**No prazo de 05 (cinco) dias úteis após a realização das eleições, será o Sindicato dos**

**Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data de posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.**

**A comunicação ao Sindicato de Trabalhadores poderá ser efetivamente realizada através de correspondência eletrônica e no prazo de 05 (cinco) dias, via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.**

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.

**Deverá ser enviado ao sindicato cópia do calendário das reuniões ordinárias e cópia das atas das reuniões extraordinárias, quando as mesmas envolverem caso de óbito de empregado, podendo serem as mesmas também efetivamente entregues através de correspondência eletrônica, e prazo de 05 (cinco) dias via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.**

**O não cumprimento de qualquer obrigação referente ao processo eleitoral prevista nessa cláusula, tornará nulo o processo eleitoral e a respectiva eleição, devendo ser convocadas novas eleições no prazo de 30 dias com a participação do sindicato profissional.**

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 CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

**Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas SIPATs, enfatizando aqueles relacionados com "DST", "HIV/AIDS" e "Meio-Ambiente".**

## **COMISSÕES PERMANENTES DE NEGOCIAÇÃO**

### **SEGURANÇA DO TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE**

Com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e negociar as questões relacionadas com a segurança no trabalho, saúde e meio ambiente, a comissão paritaria, de no máximo, 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêutico do Estado de São Paulo, estarão agendando um calendário de atividades, em especial para tratar dos temas:

- Pesquisas e levantamentos sobre o setor;
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Semana Interna de Prevenção de Acidentes
- Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente
- PPP, PPRAT, PCMSO, LTCAT

### **COMISSÃO ESPECIAL**

Com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e negociar as questões relacionadas aos temas abaixo elencando, entre outros que surgirem, em parceria, as entidades sindicais econômicas e profissional, constituirão uma comissão paritaria, de no máximo, 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêutico do Estado de São Paulo.

- Seguro Desemprego Privado
- Seguro de Vida
- Normas Internacionais do Trabalho

### **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, GENÊRO, RAÇA E ETNIA**

As entidades sindicais econômicas e profissionais, por meio da comissão paritaria, formada de no máximo, 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal, estarão efetivando as discussões e negociações das questões relacionadas ao assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça e etnia, além de outros temas, estarão tratando também de:

- Pesquisas e levantamentos sobre o setor;
- Gestante;
- Promoção de Igualdade;
- Prevenção e combate ao assédio sexual e moral;
- Licença para empregada adotante;
- Aborto Legal;
- Auxílio Creche;

### **RECOMENDAÇÕES**

1) Recomenda-se que o dia da festa de confraternização de final de ano com os empregados, não haja prejuízos dos salários e demais direitos.

2) Recomenda-se que o tema Assédio Moral seja objeto de campanha interna de esclarecimento por parte das empresas, com o objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social.

**3) Recomenda-se que as empresas incentivem a participação voluntária dos seus empregados em ações de responsabilidade social.**

**4) Recomenda-se que aos empregados em situação especial, para cujo intervalo de refeição tenham que se submeter ao processo de assepsia, não haja prejuízo desse horário para descanso e refeição.**

E, por estarem justos e acordados, e para que se produzam os efeitos jurídicos, assinam as partes a presente convenção que será registrada e arquivada na Delegacia Regional do Trabalho do Estado de São Paulo, de acordo com os artigos 611 e seguintes da CLT.

**São Paulo, 25 de Abril de 2006**

### **COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, 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 respectiva comunicação ao sindicato de trabalhadores, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias que antecede a realização da ponte;

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

## **COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E 13º SALÁRIO**

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 octagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

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

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; Quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

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

**I) Quando o empregado afastado para o INSS, por motivo de incapacidade laborativa obtiver alta do benefício e não estiver em condições adequadas de saúde, devidamente atestada pelo médico da empresa ou credenciado, a empresa pagará o salário do período da alta do benefício até a data de concessão do novo benefício, tomando por base, o salário original na função na empresa antes do afastamento inicial, limitados esse período em até 60 (sessenta) 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.

## **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

**As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente de trabalho, no prazo legal, enviando cópia do referido comunicado ao Sindicato Profissional da categoria no prazo de 05 (cinco) dias úteis.**

**A comunicação ao Sindicato de Trabalhadores poderá ser efetivamente realizada através de correspondência eletrônica e no prazo de 05 (cinco) dias, via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.**

Em caso de falta ou atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

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

## **CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS**

Com o objetivo de conciliar as divergências oriundas do cumprimento e aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sempre que houver conflito ou divergência entre as partes, as mesmas formarão a Comissão Paritária, de no mínimo dois membros indicados pelas mesmas.

Os membros indicados poderão convocar terceiros envolvidos diretamente na demanda e quando tal procedimento contribuir para a resolução do conflito. Também poderão se fazer substituir quando necessário.

A comissão reunir-se-á sempre que provocada por uma das partes, no prazo de até 72 horas após o recebimento da notificação da ocorrência, mesmo verbal, em local a ser previamente acordado entre as mesmas.

Os sindicatos darão ampla divulgação da criação da Comissão às categorias representadas e apresentarão relatórios estatísticos sempre que solicitados pelas partes.

A Comissão iniciará os trabalhos imediatamente após a assinatura da presente convenção.

## **CONTA SALÁRIO**

Fica assegurada no prazo de 90 (noventa) dias, a realização, em conjunto com a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, a consulta aos trabalhadores acerca do interesse em manter a conta salário ou conta bancária, que eventualmente é adotada pela empresa.

## **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

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 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

## **CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS**

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Setor Farmacêutico – 2006/2007

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS FARMACÊUTICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDUSFARMA**, e de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – FEQUIMFAR**; **SINDICATO DOS**



TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, COSMÉTICAS, DE PERFUMARIAS, RESINAS SINTÉTICAS, TINTAS E VERNIZES, ADUBOS, CORRETIVOS E DEFENSIVOS AGRÍCOLAS, DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO, MATERIAIS PLÁSTICOS E PRODUÇÃO DE LAMINADOS PLÁSTICOS, MATÉRIAS PRIMAS PARA INSETICIDAS E FERTILIZANTES, PRÉ-REFINO DE ÓLEOS MINERAIS, LAMINADOS E FIBRA DE VIDRO, ABRASIVOS E FIOS SINTÉTICOS DE **AMERICANA**, CHARQUEADA, LIMEIRA, NOVA ODESSA, PIRACICABA, SANTA BÁRBARA D'OESTE-SP; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL DE **ARAÇATUBA** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **ARARAS** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **BAURU** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **BOTUCATU** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **COSMÓPOLIS**, ITAPIRA E ARTUR 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, FARMACÊUTICAS, ABRASIVOS, MATERIAL PLÁSTICO, TINTAS E VERNIZES DE **GUARULHOS** E MAIRIPORÃ; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **IPAUSSU** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **ITAPECERICA DA SERRA** E SÃO LOURENÇO DA SERRA; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FÓSFOROS, PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS, SABÃO, VELAS E MATERIAL PLÁSTICO DE **ITATIBA**; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **JAGUARIUNA**; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **JUNDIAÍ** (COM EXTENSÃO DE BASE TERRITORIAL PARA BRAGANÇA PAULISTA, CAMPO LIMPO E VÁRZEA PAULISTA); **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **PINDAMONHANGABA**, ROSEIRA, APARECIDA, POTIM E ARAPEÍ; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DE FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL DE **PRESIDENTE PRUDENTE** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **RIBEIRÃO PRETO**; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ABRASIVOS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE SALTO E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ABRASIVOS, QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E AFINS DO MUNICÍPIO DE **SÃO JOÃO DA BOA VISTA**; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE **SÃO JOSÉ DO RIO PRETO** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS, QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E ABRASIVAS DE **SOROCABA** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E MATERIAL PLÁSTICO DE **SUZANO** (COM EXTENSÃO DE BASE TERRITORIAL PARA MOGI DAS CRUZES, GUARAREMA, ITAQUAQUECETUBA, FERRAZ DE VASCONCELOS E ARUJÁ); **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PLÁSTICOS, ABRASIVOS, RESINAS PLÁSTICAS, LAMINADOS E FIBRAS DE **TATUÍ** E REGIÃO; **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E DE FERTILIZANTES DO **VALE DA RIBEIRA**, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CONVÊNIO COM ÓTICAS**

As empresas procurarão viabilizar convênios com óticas para aquisição exclusiva de **óculos e lentes de contato de grau**, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

## **CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários e seus dependentes, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários 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), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale-transporte diário.

E) Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

Recomenda-se às empresas que não possuam convênio médico, ou que os mesmos não contemplem cobertura para acidente do trabalho, que custeiem os exames médicos complementares, que tenham objetivo de diagnóstico e que possuam nexos causal com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.

**Recomenda-se as empresas adotarem convênio odontológico para seus empregados e dependentes.**

## **CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:  
a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;  
a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;  
a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

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

## **CUMPRIMENTO**

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

## **DA ABRANGÊNCIA**

As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias representadas pelo **Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo**, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas e a todos os trabalhadores representados pela **Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e seus filiados**, beneficiados pela presente convenção.

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores signatários.

## **DATA DE PAGAMENTO**

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13o. (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

D) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

## **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, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento, relativamente ao período de seis meses anteriores, através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

## **DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 do respectivo valor do DSR, para empresas que trabalham 40 horas semanais e, 1/6 do respectivo valor do DSR, para as empresas que trabalham mais de 40 horas semanais, por falta ao trabalho.

## **DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas descontarão 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.

**Na hipótese do desligamento, de empregado associado com menos de um ano de trabalho, as empresas deverão verificar os débitos junto ao sindicato e lhe comunicar tal fato.**

## **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 à CIPA.

## **DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados ao número máximo de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas por escrito até o final da jornada de trabalho do dia imediatamente anterior e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de **30** ausências remuneradas, considerando-se dias úteis, havendo comutatividade de cargo de Diretor nas duas entidades; o limite acima será ampliado para **40** ausências remuneradas, no total, durante a vigência desta convenção, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

## **EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que presente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

## **EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa pagará diretamente ao INSS as contribuições devidas nesse período, comprovada, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses, entregando cópia do comprovante do recolhimento ao interessado.

**C) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição da aposentadoria integral por tempo de serviço, e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, a empresa recolherá ao INSS as contribuições devidas nesse período, com base no último salário, enquanto não conseguir outro emprego. O empregado deverá retirar o comprovante do recolhimento ao INSS, junto à empresa.**

D) A concessão dos benefícios das letras "a", "b" e "c" dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva.

E) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

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

## **EMPREGADOS ESTUDANTES**

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

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

C) A empresa poderá fornecer lanches/refeições aos seus empregados estudantes, desde que tenha estrutura para esse fim, quando este sair direto da escola para o trabalho ou do trabalho para a escola.

## **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 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06 ), aprovada pela Portaria-MTb-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 MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

## ESTAGIÁRIOS

Recomenda-se às empresas que considerem o aspecto legal no sentido de admitir estágios que sejam compatíveis com a formação do estagiário.

## EXAMES MÉDICOS

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

O empregado será informado do resultado de todos os exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

**Quando da admissão o empregado receberá cópia do atestado de saúde admissional (ASO) e quando do desligamento da empresa o empregado receberá cópia do atestado de saúde demissional.**

## FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

a) até 03 (três) dias úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;

b) até 03 (três) dias úteis, não incluídos o dia do evento, para casamento;

c) até 03 (três) dias úteis, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

**d) até 02 (dois) dias para internação, e 01 (um) dia, para alta médica de filho(a) de até 18 (dezoito) anos, esposa(o) ou companheira(o), desde que coincidente com o horário de trabalho;**

e) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

f) um dia útil, para alistamento militar;

g) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

h) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

i) por cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

**j) até 38 (trinta e oito) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade nos casos de filho(a) excepcional e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado.**

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

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

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

## FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.

B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

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

D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 20 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

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

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

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

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

**I) Não poderão ser descontados do período aquisitivo das férias os afastamentos por acidente de trabalho ou doença profissional no primeiro ano do afastamento do empregado, a partir da vigência dessa convenção.**

**J) O empregado poderá solicitar, através de requerimento expresso, o fracionamento de suas férias em período não superior a dois, visando seu bem estar e uma melhor qualidade de vida, o qual será concedido após a devida concordância por parte da empresa.**

## GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A liquidação e a homologação **dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.**

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

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

D) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – “SIMPLES”, com cópia para o sindicato.

E) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS 8.030 e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

F) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

## **GESTANTES**

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

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

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

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

## **GRUPOS DE TRABALHO**

### **ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**

As partes buscarão meios para celebrar acordo ou convenção para a efetiva implantação da Organização no Local de Trabalho.

O Grupo de Trabalho será paritário, formado por 8 (oito) representantes, sendo 4 (quatro) indicados pelos sindicatos profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal.

### **QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As partes buscarão meios para celebrar acordo ou convenção para a efetiva implantação de desenvolvimento de métodos de identificação das necessidades das empresas e desenvolver metodologias a serem aplicadas aos trabalhadores, ainda, entre outros temas, estarão tratando de:

- **Acesso aos cursos de qualificação profissional;**
- **Empregados Estudantes;**
- **Material Escolar;**

O Grupo de Trabalho será paritário, formado por 8 (oito) representantes, sendo 4 (quatro) indicados pelos sindicatos profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal.

### **PESQUISAS QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS**



Em parceria, as entidades sindicais econômica e profissional, promoverão pesquisas qualitativas e quantitativas, objetivando diagnosticar a situação dos empregados e desenvolver trabalhos voltadas a melhorar a sua qualidade de vida, destacando-se além de outros temas, estarão sendo tratados os referente a:

- **Terceirização;**
- **Estagiários;**
- **Salário de Aprendizes;**

O Grupo de Trabalho será paritário, formado por 8 (oito) representantes, sendo 4 (quatro) indicados pelos sindicatos profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal.

## **HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a: 1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei; 2) horas trabalhadas; e 3) 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

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

## **II – COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/04/2005, inclusive, e até 31/03/2006, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

## **III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos após a data (01/04/2005), 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 anterior (01/04/2005), será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo até a parcela de R\$ 4.750,00 (quatro mil, setecentos e cinquenta reais) dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração igual ou 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:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>SALÁRIO ATÉ R\$ 4.750,00 : PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01.04.2006, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.</b>	<b>SALÁRIO ACIMA DE R\$ 4.750,00: ACRÉSCIMO EM REAIS A SER APLICADO EM 01.04.2006, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.</b>
ABRIL/05	6,00%	R\$ 285,00
MAIO/05	5,49%	R\$ 260,77
JUNHO/05	4,98%	R\$ 236,55
JULHO/05	4,47%	R\$ 212,32
AGOSTO/05	3,96%	R\$ 188,10
SETEMBRO/05	3,46%	R\$ 164,35
OUTUBRO/05	2,96%	R\$ 140,60
NOVEMBRO/05	2,46%	R\$ 116,85
DEZEMBRO/05	1,96%	R\$ 93,10
JANEIRO/06	1,47%	R\$ 69,82
FEVEREIRO/06	0,98%	R\$ 46,55
MARÇO/06	0,49%	R\$ 23,27

### **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 enunciada e/ou das disposições contidas na presente convenção, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

### **INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13o. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

### **INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO**

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

## **INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO**

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

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

## **JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será no máximo de 42 horas semanais em 01/01/2006, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, com o correspondente divisor de 210 (duzentos e dez) horas mensais.

**Para as empresas que praticam jornada de trabalho de 40 horas semanais, a partir de 01/05/2006, para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 200 (duzentas) horas mensais.**

**A semana de trabalho compreende-se a uma jornada de trabalho praticada de segunda a sábado, podendo as empresas, através de acordo coletivo com as entidades sindicais de trabalhadores, compensar o sábado.**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho (Portaria GM-MTb-1 120, de 08/11/95).

## **LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT.

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 dias.

Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

## **MARCAÇÃO DE PONTO – INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Havendo possibilidades técnicas e físicas, poderão as empresas dispensar o registro de ponto no início e término do intervalo para refeição, garantindo o cumprimento do intervalo legal, devendo o fato ser comunicado ao sindicato da categoria.

**Para as empresas que já praticam o disposto acima, fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias, a partir da assinatura da presente convenção, para comunicar a respectiva entidade sindical de trabalhadores.**

## **MATERIAL ESCOLAR**

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar pelo sistema FENAME ou através de sistema equivalente.

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.

## MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

- A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;
- B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;
- C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção.
- D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado 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.

## 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.

## MULTA

Multa de 3% (três por cento) **por mês**, 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.

## 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).

## 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.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Fica estipulado relativamente ao ano de **2006** quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7o, XI, primeira parte, e do art. 8o, VI, da Constituição federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

A) Não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até **31 de julho de 2006**, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações ao nível de empresas;

B) O pagamento da PLR corresponderá ao valor de **R\$ 650,00 (seiscentos e cinqüenta) reais, a ser pago em 02 (duas) parcelas iguais à metade de cada uma, sendo a primeira até 31 de julho de 2006, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30 de setembro de 2006;**

C) deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre **01/01/2006 a 31/12/2006;**

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, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

D) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2006 a 31/12/2006, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa;

E) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente, no ato do pagamento das verbas rescisórias, somente, para os empregados com o tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o ano de 2006.

F) Eventuais contribuições incidentes sobre o PLR, poderão ser negociadas entre sindicatos profissionais e empresas, quando da formalização de acordo entre as partes.

## **PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO**

**As empresas se obrigam a apresentar o PPP (Perfil Profissional Previdenciário) no ato da homologação do empregado, ou por ocasião do pagamento da rescisão contratual quando não houver homologação.**

## **PERÍCIAS TÉCNICAS**

**Qualquer solicitação no tocante à perícias técnicas relativas a Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, poderá ser encaminhada a Comissão de Conciliação de Divergências, prevista na cláusula 73, do presente instrumento.**

## **PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- a) máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- b) máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e
- c) para fins de instrução do processo de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:
  - 1) 30 dias, em se tratando de empregados; e
  - 2) 30 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

## **PREENCHIMENTO DE VAGAS**

- 1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.
- 2) 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.

## **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.

## **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 e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho, adquirirem melhor qualificação.

## **PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do Mtb 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

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

## **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.

## **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.

## **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.

## **REAJUSTE DE SALÁRIOS**

I - Sobre os salários de 01/04/2005, já reajustados exclusivamente em decorrência da cláusula 01 do Aditivo a convenção coletiva de trabalho firmada no processo DRT/SP 46 219.013417/2005-09, será aplicado, em 01/04/2006, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$ 4.750,00 (quatro mil, setecentos e cinquenta reais), o percentual único e negociado de

**6,00% (seis por cento)**, correspondente ao período de 01/04/2005, inclusive, a 31/03/2006, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 4.750,00 (quatro mil, setecentos e cinquenta reais), o valor fixo de R\$ 285,00 (duzentos e oitenta e cinco reais).

## **RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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

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

## **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.

## SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor;

B) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, 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, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

## SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo será de **R\$ 650,00** (seiscentos e cinquenta reais) por mês, a partir de 01 de abril de 2006.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida na presente convenção.

## SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos da categoria profissional, duas vezes por ano até 02 (dois), no período diurno, local e meios para esse fim.

O período será **agendado** de comum acordo pelas partes com antecedência prévia de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa por até 02 (dois) representantes do Sindicato Profissional, fora do ambiente da produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

## TAXA NEGOCIAL

As empresas abrangidas pela presente **CONVENÇÃO** recolherão, às suas expensas, o valor correspondente à taxa negocial, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores e da Federação dos Trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

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

- **4% (quatro por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.750,00**, ou seja, **até o teto de R\$ 190,00**, por trabalhador representado, recolhido até **15 de Maio de 2006**;

- **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.750,00**, ou seja, **até o teto de R\$ 142,50**, por trabalhador representado, recolhido até **10 de julho de 2006**;

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado



de São Paulo através de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 117500-5, Agência 0436-7 – Acimação, do Unibanco:

- **2% (dois por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.750,00**, ou seja, **até o teto de R\$ 95,00**, por trabalhador representado, recolhido até **10 de setembro de 2006**.

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% (três por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.750,00**, ou seja, **até o teto de R\$ 142,50**, por trabalhador representado, recolhido até **15 de maio de 2006**.

- **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.750,00**, ou seja, **até o teto de R\$ 142,50**, por trabalhador representado, recolhido até **10 de julho de 2006**.

- **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.750,00**, ou seja, **até o teto de R\$ 142,50**, por trabalhador representado, recolhido até **10 de setembro de 2006**.

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.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente taxa negocial, às respectivas entidades sindicais profissionais, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida taxa, excluídos os pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais, que exerçam opção na forma da lei, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada.

Se não recolhida a Taxa Negocial 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.

## **TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Fica vedada a realização de testes de 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**.

## **TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito entre pessoas **com a mesma qualificação profissional**, cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

## **ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA**

**Os efeitos das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho subsistirão no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do término de sua vigência.**

### **VALE ALIMENTAÇÃO**

O **SINDUSFARMA** e a **FEQUIMFAR**, se comprometem no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, discutir a viabilidade de implantação de um Vale Alimentação que contemple todos os empregados.

### **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, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

As empresas deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

### **VIGÊNCIA**

A presente convenção terá vigência de 01 (um) ano, com início a partir de **01.04.2006** e término em **31.03.2007**.