

1) Vigência e data-base

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2009 a 31 de março de 2011 e a data-base da categoria em 1º de abril.

02) Abrangência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos, com abrangência territorial em Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Águas de São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo Brasileiro/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflamma/SP, Avaí/SP, Avandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Balsamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertiooga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba-Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabralia Paulista/SP, Cabreúva/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caiuá/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquillo/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Emilianoópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela d'Oeste/SP, Estrela do Norte/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fatura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínia/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igarapu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilhabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indaiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiranga/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jambuí/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jariquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiá/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavínia/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Lucianoópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP,

Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monte Mor/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranaçu/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Pariquera-Açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Saete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taciba/SP, Taguai/SP, Taiacu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Tejuapá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinhã/SP, Trabiçu/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

03) Salário Normativo

Vigência da cláusula: 01/04/2009 a 31/03/2010

A partir de 01 de abril de 2009, o salário normativo será de: a) – R\$ 802,00 (oitocentos e dois reais) por mês, para as empresas com mais de 100 (cem) empregados;
b) – R\$ 780,00 (setecentos e oitenta reais) por mês, para as empresas com até 100 (cem) empregados.

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

04) 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.

05) Salário de Substituição

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

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

06) Salário de aprendizes

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, 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, entidades congêneres ou entidades governamentais, 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 ministradas 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.

07) Reajuste de salários

I - Sobre os salários de 01/04/2008, já reajustados, será aplicado, em 01/04/2009, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais), o percentual único e negociado de 6,00% (seis por cento), correspondente ao período de 01/04/2008, inclusive, a 31/03/2009, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos) valor fixo de R\$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais).

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 01/04/2008, inclusive, e até 31/03/2009, 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 (01/04/2008), 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 (01/04/2008), será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo até a parcela de R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos 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:

IV – ABONO INDENIZATÓRIO

As empresas concederão, em caráter excepcional, de uma única vez, um abono indenizatório no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) a ser pago até o mês de agosto de 2009, para os empregados em atividade ou em gozo de férias e/ou licença remunerada em 01 de abril de 2009.

O pagamento do abono indenizatório será estendido aos empregados afastados por acidente do trabalho nos últimos doze meses ou em gozo de licença maternidade, auxílio doença, nos termos da cláusula denominada Complementação do Auxílio Doença, Acidente de Trabalho, Doença Profissional e 13º salário, bem como aos empregados abrangidos pela lei 7.238/84 e os dirigentes sindicais afastados e exclusivamente remunerados pela empresa.

Este abono, dado a seu caráter exclusivamente indenizatório, não se incorporará aos salários para quaisquer efeitos trabalhistas, não incidindo INSS e FGTS, nos termos do Decreto nº. 3048/99, art. 214 § 9º alínea “J”, e será pago em parcela única, sem habitualidade e sem caráter de contraprestação pelos serviços prestados.

MÊS DE ADMISSÃO:	SALÁRIO ATÉ R\$ 4.800,00: PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01.04.2009, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 4.800,00: ACRÉSCIMO EM REAIS A SER APLICADO EM 01.04.2009, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.
abr/09	6,00%	R\$288,00
mai/09	5,50%	R\$ 264,00
jun/09	5,00%	R\$ 240,00
jul/09	4,50%	R\$ 216,00
ago/09	4,00%	R\$ 192,00
set/09	3,50%	R\$ 168,00
out/09	3,00%	R\$ 144,00
nov/09	2,50%	R\$ 120,00
dez/09	2,00%	R\$ 96,00
jan/10	1,50%	R\$ 72,00
fev/10	1,00%	R\$ 48,00
mar/10	0,50%	R\$ 24,00

08) 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.

09) 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.

10) 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.

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.

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 mês de atraso, por empregado, a partir do 16º dia após o dia do pagamento, em caso de descumprimento das obrigações relativas a cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

11) 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.

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.

12) 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.

13) Reajustamentos salariais (dirigentes sindicais, cipeiros e empregados com R 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.

14) 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.

Quando for descontado ou creditado valor documentalmente comprovado como indevido, a empresa deverá restituir ou descontar o valor referido até 15 dias a contar da comprovação, respeitado os prazos de fechamento das folhas das empresas.

15) 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.

16) 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.

17) 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 igual ou superior a 15 (quinze) dias.

18) Participação nos lucros ou resultados

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho no setor, comparado o número de empregos em Março de 2009 em relação ao número de empregos em Abril de 2008, fica estipulado relativamente ao ano de 2009 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 2009, 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\$ 930,00 (novecentos e trinta reais) para empresas com mais de 100 (cem) empregados e R\$ 800,00 (oitocentos reais) para empresas com até 100 (cem) empregados, a ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de julho de 2009, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30 de setembro de 2009;

C) deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre 01/01/2009 a 31/12/2009;

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;

E) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2009 a 31/12/2009, 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;

F) 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 2009.

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

20) 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.

21) 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.

Na hipótese do empregado ser convocado para trabalhar nos DSR's, domingos, feriados, dias pontes e horas extras, o valor correspondente ao vale transporte necessário ao atendimento ao respectivo deslocamento, será ressarcido pelo empregador.

Respeitadas condições mais favoráveis, vedado eventuais despesas pelo empregado.

22) Material Escolar

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar através de convênio com empresas do ramo escolar.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 06 (seis) parcelas.

23) 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.

No caso de tratamento e/ou cuidados especiais, não cumulativamente com o disposto no item acima e incluindo a cláusula denominada Auxílio Creche, as empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, o valor correspondente até 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso das despesas efetuadas comprovadamente pelos mesmos.

24) Acesso de medicamentos aos trabalhadores da indústria farmacêutica

Envolve a implementação do programa de acesso apenas para medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica. As empresas com mais de 100 (cem) empregados, subsidiarão aos seus empregados e dependentes previstos no plano de assistência médica:

a) Para os salários de até R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais), será subsidiado 80% do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra, dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 20% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

b) Para os salários de R\$ 1.300,01 (mil e trezentos reais e um centavo) até R\$ 2.098,00 (dois mil e noventa e oito reais), será subsidiado 50% do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 50% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

c) Para os salários acima de R\$ 2.098,01 (dois mil, noventa e oito reais e um centavo), será subsidiado 30% do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 70% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

Quando utilizado o sistema PBM – Pharmacy Benefit Management, para aquisição de medicamentos, os subsídios constantes nas letras “a, b e c”, incidirão sobre o efetivo valor comercializado.

Limite Mensal para compra de medicamentos está fixado em até 30% do salário nominal + adicionais fixos.

Para salários acima de R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), o limite do subsídio será o valor fixo de R\$ 1.350,00 (mil trezentos e cinquenta reais).

Os valores do subsídio serão reajustados de acordo com o estabelecido para os reajustes dos salários na convenção coletiva de trabalho;

Não faz parte deste acordo todo e qualquer medicamento inclusive os de alta complexidade de programas do Ministério da Saúde ou daqueles patrocinados pelas secretarias Estaduais/Municipais.

Nos casos de afastamentos por doença profissional e acidente do trabalho os medicamentos utilizados no tratamento serão reembolsados integralmente, mediante apresentação da receita médica.

O subsídio não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS, INSS e IRF;

Os medicamentos de venda sob prescrição médica da linha de produção da própria empresa serão fornecidos gratuitamente a seus empregados e dependentes previstos no Plano de Assistência Médica, para uso próprio, mediante apresentação de receita médica, excetuados aqueles sujeitos a controle previsto na legislação.

Quando a empresa por motivo de ordem legal e regulamentar estiver impedida de fornecer medicamentos de sua fabricação, diretamente aos seus empregados e dependentes legais, fará o reembolso integral dos mesmos.

Para as empresas que não tenham Plano de Assistência Médica, esta convenção abrangerá apenas os dependentes legais.

O SINDUSFARMA e a FEQUIMFAR buscarão alternativas para que as empresas com até 100 (cem) empregados, viabilizem um plano de subsídios para a compra de medicamentos por parte dos empregados das empresas associadas.

Em caso de dúvidas, o assunto será remetido para a Comissão de Conciliação das Divergências.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis e benéficas praticadas pelas empresas.

25) 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.

26) 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.

27) 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.

28) 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.

29) 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, bem como, as empregadas que forem afastadas a partir da vigência desta convenção, por auxílio doença ou acidente de trabalho, e as empregadas que prestam serviços em horário não compatível com o horário de funcionamento da respectiva creche própria ou conveniada.

e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 30 (trinta) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de 30 (trinta) 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.

30) 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.

3) As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

31) Teste Admissional

A realização de testes 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.

32) 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.

33) 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.

34) 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.

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

C) Nos casos de encerramento de atividade, o sindicato profissional deverá ser comunicado previamente.

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

36) 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.

37) 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.

38) 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.

39) Perfil Profissiográfico Previdenciário

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

40) Aviso Prévio

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

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

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

D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula denominada “EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA”, 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.

41) Estagiários

Às empresas considerarão o aspecto legal no sentido de admitir estágios que sejam compatíveis com a formação do estagiário.

42) 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.

43) 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.

44) 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.

45) 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 apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

46) 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 indenização do salário nominal, 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, não sendo cumulativas as letras acima.

O empregado beneficiado por esta cláusula terá até 30 dias para comprovação legal do tempo de serviço a partir da data da notificação da dispensa.

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.

F) Aos empregados que vierem a se aposentar e permanecerem trabalhando na mesma empresa, fica garantido o pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS desde o início do contrato de trabalho até o seu desligamento definitivo da empresa, não sendo a aposentadoria a causa de rescisão contratual.

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

47) Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

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.

48) Preenchimento de Formulários para Previdência Social

1) Com o objetivo de promover o tratamento de igualdade, recomenda-se às empresas que os benefícios concedidos aos dependentes legais dos empregados, também possam ser estendidos ao parceiro(a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo. A adesão será opcional e deverá ser apresentada documentação comprobatória estabelecida pela empresa, sempre respeitados os preceitos legais.

2) As empresas promoverão ações que facilitem a igualdade de condições em GÊNERO, RAÇA E ETNIA, eliminando condutas discriminatórias no ambiente de trabalho.

- 3) Às empresas se comprometem a desenvolver uma campanha contra o Assédio Sexual e Moral e a tomar providências imediatas e cabíveis sempre que comprovados problemas relacionados à violência e/ou Assédio Moral e Sexual.
- 4) Recomenda-se que o dia da festa de confraternização de final de ano com os empregados, não haja prejuízos dos salários e demais direitos.
- 5) Recomenda-se que as empresas incentivem a participação voluntária dos seus empregados em ações de responsabilidade social.
- 6) 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.
- 7) As partes signatárias da presente convenção recomendam que empresas e sindicatos profissionais e patronais busquem entendimentos para estabelecer formas e procedimentos quanto à compensação anual de jornada de trabalho, nos termos da legislação vigente.

50) Redução da Jornada de Trabalho

No período de 1º de Abril de 2009 a 31 de agosto de 2009, a jornada de trabalho será no máximo de 41 horas semanais, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, com o correspondente divisor de 205 (duzentos e cinco) horas mensais. A partir de 1º de setembro de 2009, a jornada semanal de trabalho será no máximo 40 horas semanais, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, com correspondente divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

Para as empresas que já praticam jornada de trabalho de 40 horas semanais, continua a apuração do salário-hora, estabelecido pelo 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).

51) 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.

52) 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.

53) 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.

54) 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.

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

55) Faltas e Horas Abonadas

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço por ano de trabalho, 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 16 (dezesesseis) 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.

n) as faltas ocorridas por motivo de doença devidamente comprovadas com declaração ou atestado médico não poderão ser computadas para efeito do fornecimento de benefícios, quando estiver condicionado a frequência do trabalho, exceto nos casos de afastamento previdenciário.

o) Até 16 (dezesesseis) horas por ano, para acompanhar cônjuge, companheiro(a) ou filho em exames clínicos, desde que coincida com o horário de trabalho e cuja prescrição médica exija acompanhante.

Para os efeitos desta cláusula considera-se "ano", o período compreendido entre 01.04.2009 à 31.03.2010 e 01.04.2010 à 31.03.2011.

56) 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, inclusive o ENEM 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.

57) 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).

58) 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 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. O Sindicato dos Trabalhadores receberá por escrito o comunicado de férias coletivas.

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, os qual será concedido após a devida concordância por parte da empresa.

k) O empregador poderá aceitar requerimento de abono pecuniário apresentado até 60 dias antes do período de início das férias ou conforme legislação vigente.

59) 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 120 (cento e vinte) 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.

60) 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., a saber:

" À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5o.

§ 1o No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2o No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3o No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4o A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião." Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 36 (trinta e seis) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 45 (quarenta e cinco) dias.

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

61) Aborto Legal

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

62) 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.

Recomenda-se que as empresas não façam o reaproveitamento de EPI's descartáveis, bem como cumpram a legislação vigente quanto a higienização dos EPI's e uniformes.

63) 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 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", "Meio-Ambiente" e "Ergonomia".

64) Direito de recusa ao trabalho por perigo direto ou iminente

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra em perigo direto ou iminente, 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.

65) 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.

66) 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.

67) Atestados médicos e odontológicos

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas 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.

68) 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.

69) 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.

70) Complementação do auxílio doença, acidente de trabalho, doença profissional 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 (16º) e o duocentésimo (200º) 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 indenização do salário nominal por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 50 (cinquenta) dias.

I) O empregado afastado que apresentar requerimento de pedido de prorrogação ou reconsideração para manutenção e reconhecimento de benefício de incapacidade laborativa na forma estabelecida pelo INSS, fará jus a antecipação de 01 salário nominal a cada mês, a partir da data de entrada do recurso até a data da conclusão pericial, limitada essa antecipação até 60 (sessenta) dias. Sendo deferido o recurso e o empregado recebendo do INSS, imediatamente ressarcirá à empresa os valores recebidos à título de antecipação, sendo indeferido o pedido, o empregado fica desobrigado da devolução.

O) pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

J) Sendo concedida alta ao empregado pelo INSS e no exame médico de retorno ao trabalho for constatado que há falta de capacidade laborativa, o serviço médico próprio ou credenciado deverá emitir um relatório médico para o empregado apresentar ao INSS.

71) 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 e adequado à prestação de primeiros socorros.

72) 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.

As empresas deverão observar o que estabelece as Normas Regulamentadoras 05 e 17, aprovadas pela Portaria n. 3214/78, do Ministério do Trabalho.

73) 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.

74) Água potável

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.

75) Perícias técnicas

Qualquer solicitação no tocante à perícia técnica relativa a Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, poderá ser encaminhada a Comissão de Conciliação de Divergências, prevista na cláusula denominada Conciliação Voluntária de Divergências, do presente instrumento.

76) Quadro de avisos

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais de 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.

77) 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, no período diurno, local e meios para esse fim.

O período será fixado 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.

78) 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 inclusive com seus adicionais** 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, **por ano de trabalho**, considerando-se dias úteis, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades; o limite acima será ampliado para 40 ausências remuneradas, **por ano de trabalho**, no total, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

As faltas que ultrapassarem o limite de ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT, desde que comunicadas previamente, por e-mail ou fax e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical no prazo de até 72 horas.

Para os efeitos desta cláusula considera-se "ano", o período compreendido entre 01.04.2009 à 31.03.2010 e 01.04.2010 à 31.03.2011.

79) 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.

80) 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.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente contribuição, às respectivas entidades profissionais, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida contribuição, excluídos os pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais, que exerçam opção na forma da lei, bem como cópia da guia própria devidamente quitada.

81) Taxa de inclusão social para os anos de 2009 e 2010

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, às empresas abrangidas pela presente CONVENÇÃO recolherão, às suas expensas, o valor correspondente à taxa de inclusão social, 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:

Ano de 2009

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\$ 4.800,00, ou seja, até o teto de R\$ 192,00, por trabalhador representado, recolhido até 15 de Maio de 2009; - 3% (três por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 4.800,00, ou seja, até o teto de R\$ 144,00, por trabalhador representado, recolhido até 10 de julho de 2009; b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo através de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 117500-5, Agência 0436-7 – Aclimação, do Unibanco:

- 2% (dois por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 4.800,00, ou seja, até o teto de R\$ 96,00, por trabalhador representado, recolhido até 10 de setembro de 2009. 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\$ 4.800,00, ou seja, até o teto de R\$ 144,00, por trabalhador representado, recolhido até 15 de maio de 2009.

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 4.800,00, ou seja, até o teto de R\$ 144,00, por trabalhador representado, recolhido até 10 de julho de 2009.

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 4.800,00, ou seja, até o teto de R\$ 144,00, por trabalhador representado, recolhido até 10 de setembro de 2009.

Ano de 2010

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

- 4% (quatro por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador representado, recolhido até 15 de Maio de 2010;

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador representado, recolhido até 10 de julho de 2010;

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

- 2% (**dois por cento**) dos salários já reajustados, por trabalhador representado, recolhido até 10 de setembro de 2010.

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, por trabalhador representado, recolhido até **15 de maio de 2010**.

- 3% (**três por cento**) dos salários já reajustados, por trabalhador representado, recolhido até **10 de julho de 2010**.

- 3% (**três por cento**) dos salários já reajustados, por trabalhador representado, recolhido até **10 de setembro de 2010**.

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.

No tocante ao recolhimento referente ao ano de 2010, o teto será definido na convenção coletiva 2010/2011.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente taxa de inclusão social, 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 de Inclusão social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

83) 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 Aprendiz.

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.

84) 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.

85) Da aplicação e prevalência

Para os efeitos de aplicação das Cláusulas da presente Convenção, considera-se “ano”, o período compreendido entre **01.04.2009 à 31.03.2010 e 01.04.2010 à 31.03.2011**.

As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias do **Estado de São Paulo** 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 **do Estado de São Paulo** representados pela **Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e seus filiados**, beneficiados pela presente convenção.

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo representa os trabalhadores inorganizados das categorias dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos, prevista no grupo 10 do quadro anexo ao artigo 577 da CLT.

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

86) Representação

Considerando que a renovação do registro do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Itapeceira da Serra, São Lourenço da Serra e Juquitiba está em trâmite perante o MTE, impossibilitando a inserção no sistema mediador, a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo subscreve essa convenção representando os trabalhadores dos supramencionados municípios. Obtida a renovação será celebrado um aditamento tendo como parte o mencionado Sindicato. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Itapeceira da Serra, São Lourenço da Serra e Juquitiba-SP.

87) Cumprimento

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

88) 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.

89) 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, verificando-se os prazos estabelecidos na “Vigência”.

90) 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.