

01) Aumento de Salários

I - Sobre os salários de 01/11/98, já reajustados exclusivamente em decorrência da cláusula 01 da convenção coletiva de trabalho firmada no processo DRT/SP-....., será aplicado, em 01/11/99 até a parcela de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) dos salários nominais (salário nominal + R\$ 260,00 fixos), o percentual único e negociado de 6,5%, correspondente ao período de 01/11/98, inclusive, a 31/10/99, inclusive.

II - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/11/98, inclusive, e até 31/10/99, 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-BASE (01/11/98), 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, será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo até a parcela de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

MÊS DE ADMISSÃO:	PERCENTUAL DO INPC:
NOVEMBRO/99	6,50%;
DEZEMBRO/99	5,95%;
JANEIRO/00	5,39%;
FEVEREIRO/00	4,84%;
MARÇO/00	4,29%;
ABRIL/00	3,75%;
MAIO/00	3,20%;
JUNHO/00	2,66%;
JULHO/00	2,13%;
AGOSTO/00	1,59%;
SETEMBRO/00	1,06%;
OUTUBRO/00	0,53%.

02) Salário Normativo

O salário normativo será de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por mês.

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

03) 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 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

04) Pagamento de Salário com Cheque

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

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

05) 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.

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

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

06) 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.

07) 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 férias, de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

08) Salário de Aprendizizes

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

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

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados;

D) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

09) 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.

10) 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.

11) Descanso Semanal Remunerado

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

12) Incidência Nos Descansos Semanais Remunerados (DSRs)

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.

13) Descontos em Folha de Pagamento

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

14) 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.

15) 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.

16) 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 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal;

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

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

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

G) Quando as férias coletivas 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.

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 superior a 15 (quinze) dias.

18) 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 sem justa causa, 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.

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

20) Garantias Salariais nas Rescisões Contratuais

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.

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) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

21) 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.

22) Teste Admissional

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

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

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função pela sua característica os exija, por colocar em risco a gravidez, a critério médico.

23) 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.

24) 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 com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

25) Licença para Empregada Adotante

As empresas concederão licença remunerada de 60 (sessenta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

26) 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 adquirir melhor qualificação.

27) Empregados em Vias de Aposentadoria

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

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, 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.

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

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

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

28) Gestantes

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

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

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

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

29) Aborto Legal

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

30) Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar

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

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

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

31) Empregados Estudantes

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

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

32) 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 dispendidas 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.

33) 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.

34) 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.

35) 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 15o ao 6o dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

Todo processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

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

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

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número de efetivos, 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, na SIPAT, sejam incluídos os temas "AIDS" e "Meio-Ambiente".

36) Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

37) Atendimento de Primeiros Socorros

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

38) Comunicação de Acidente de Trabalho

As empresas que não mantêm convênio com o INSS, a este ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

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

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

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

39) Marcação de Ponto - Horário de Refeição

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

40) Jornada de Trabalho

Para apuração do salário-hora , fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

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

41) 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).

42) Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando 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.

43) 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.

45) Deficientes Físicos

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

46) Água Potável

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

47) Exames Médicos

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

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

48) 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.

49) 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.

50) 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.

51) 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.

52) Faltas e Horas Abonadas

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

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

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

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

d) até 01 (um) dia, para internação, e 01 (um) dia, para alta médica, de filho dependente economicamente do empregado(a), 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 de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- j) até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14(catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;
- k) um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- 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.

53) Compensações de Dias ou Horas

- A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.
- 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.

54) 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, 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.
- C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) 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.

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.

55) 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.

56) Vale-Transporte

As empresas viabilizarão a entrega dos vales-transporte em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

57) Atestados Médicos e Odontológicos

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

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, 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, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

58) 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 à CIPA.

59) Preenchimento de Formulários para Previdência Social

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

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

60) Material Escolar

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

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

61) Auxílio por Filho Excepcional

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% (sessenta 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.

62) 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 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

63) Auxílio-Creche

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos 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) as empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

b) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

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

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

e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;

f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

g) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

h) a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

64) Convênio com Farmácias e Óticas

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

65) 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.

66) Dirigente Sindical - Abono de Ausências

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados ao número máximo de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas por escrito até o final da jornada de trabalho do dia imediatamente anterior e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 25 ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades; o limite acima será ampliado para 35 ausências remuneradas, no total, durante a vigência desta convenção, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

67) 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.

68) Quadro de Avisos

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da empresa.

69) 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.

70) Abono Especial Indenizatório

As empresas concederão, em caráter excepcional, uma única vez, aos empregados, um abono especial indenizatório de R\$ 175,00, (cento e setenta e cinco reais), a ser pago por ocasião do pagamento referente ao mês de fevereiro/2 000.

Os empregados admitidos, demitidos e/ou afastados do trabalho durante o período de 01/02/99 a 31/01/2000 farão jus ao pagamento do abono de forma proporcional, ao período trabalhado, considerando-se como mês de serviço, a fração igual ou superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho.

Este abono, dado a seu caráter eventual e indenizatório, não se incorporará aos salários para quaisquer efeitos trabalhistas, não incidindo INSS e FGTS, nos termos da Lei no 8 212/91, artigo 28, § 9º, item 7, acrescido pelo artigo 22 da Lei 9 711/98 e, artigo 15 da Lei 8 036/90, alterado pela artigo 22 da Lei 9 711/98.

71) Contribuição Assistencial e Taxa Negocial

I) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Descontos, do salário nominal já reajustado, de cada empregado, iguais para associados ou não, a favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, a serem efetuados conforme segue, durante a vigência deste acordo, nos meses indicados abaixo, e recolhidos até três dias úteis após os dos descontos, de acordo com os critérios e valores abaixo discriminados, para cada entidade representativa dos trabalhadores.

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo: 4,0%, em novembro/99; e 4,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fósforos, Produtos Químicos para Fins Industriais, Sabão e Velas e Material Plástico de Itatiba: 4,0%, em novembro/99; e 4,0%, em julho/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Jundiaí (com extensão de base territorial para Bragança Paulista, Campo Limpo e Várzea Paulista): 1,5%, em novembro/99; 1,0%, em fevereiro/2000; 1,5%, em maio/2000; e 1,0%, em agosto/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico, Químicas e Farmacêuticas de Rio Claro: 4,5%, em novembro/99; e 4,5%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Suzano (com extensão de base territorial para Mogi das Cruzes, Guararema, Itaquaquetuba, Ferraz de Vasconcelos e Arujá): 2,0%, em novembro/99; e 2,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Álcool de Araçatuba e Região: 4,0%, em novembro/99; e 4,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Álcool de Presidente Prudente e Região: 5,0%, em novembro/99; e 5,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Lápis, Canetas e Material de Escritório, Adubos e Corretivos Agrícolas, Material Plástico, Produtos Químicos para Fins Industriais e Tintas e Vernizes de São Carlos: não há desconto;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação do Álcool, Químicas e Farmacêuticas de São José do Rio Preto e Região: 3,0%, em novembro/99; e 3,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Abrasivos, Material Plástico e Tintas e Vernizes de Guarulhos e Mairiporã: 1,0%, em novembro/99; 1,0%, em dezembro/99; e 1,0%, em janeiro/2000, com teto de R\$ 18,00 em relação a cada parcela;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Cosmópolis, Itapira e Arthur Nogueira: 2,0%, em novembro/99; e 2,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Bauru e Região: 4,0%, em novembro/99 e 4,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Vale do Ribeira: não há desconto;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Araras e Região: 1,5%, em novembro/99; e 1,5%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Jaguariúna: 2,0%, em

novembro/99; e 2,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Abrasivos, Químicas e Farmacêuticas de Salto e Região: 2,0%, em novembro/99; e 2,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Botucatu e Região: 5,0%, em novembro/99; e 5,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Abrasivos de São Paulo, Ferraz de Vasconcelos, Mogi das Cruzes e São Bernardo do Campo: 5,0%, em novembro/99;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Abrasivos, Químicas, Farmacêuticas e Afins do Município de São João da Boa Vista: 5,0%, em novembro/99;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico de Jundiá e Região: 2,0%, em novembro/99; e 2,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico, Químicas e Farmacêuticas de Marília e Região: 1,0%, ao mês, de novembro/99 a outubro/2000, exceto no mês de março/2000, respeitado R\$ 400,00 de salário, como teto para a incidência do desconto;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e Cosméticas de Americana, Santa Bárbara D'Oeste, Nova Odessa e Limeira: 4,0%, em novembro/99; e 4,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Plásticos, Abrasivos, Resinas Plásticas, Laminados e Fibras de Tatuí e Região: 2,0%, em novembro/99; e, 2%, em julho/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Itapeçerica da Serra e São Lourenço da Serra: 2,0%, em novembro/99; e 2,0%, em junho/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação do Álcool, Químicas e Atividades Conexas e Similares de Guaíra e Região (com extensão de base territorial para Barretos, Migulópolis, Ipuã, Morro Agudo, São Joaquim da Barra e Guará): não há desconto;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Santa Rosa de Viterbo: 1,0%, em novembro/99; 1,0%, em maio/2000; 1,0%, em julho/2000; e 1,0%, em setembro/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação do Álcool, Químicas e Farmacêuticas de Ribeirão Preto: 5,0%, em novembro/99; e 5,0%, em maio/2000;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Plásticas, Químicas, Farmacêuticas e Abrasivas de Sorocaba e Região: 2,0%, em novembro/99; 2,0%, em julho/2000, teto de R\$ 20,00 (cada desconto); e

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação do Álcool, Químicas e Farmacêuticas de Ipauçu e Região: 2,0%, em novembro/99; e 2,0%, em maio/2000.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da contribuição assistencial, às respectivas entidades sindicais representantes da categoria profissional, em caráter, confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados, excluídos os pertencentes as categorias profissionais diferenciadas e liberais que exerçam opção na forma da Lei.

Se descontada e não recolhida a contribuição assistencial prevista nesta cláusula, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo, por empregado, revertendo em benefício da parte prejudicada.

II) TAXA NEGOCIAL

Por ocasião do pagamento do mês de fevereiro/2 000 as empresas descontarão e recolherão em nome

do sindicato e Federação profissional a importância de R\$ 40,00 (quarenta reais), sendo R\$ 30,00 (trinta reais) para o Sindicato de trabalhadores signatários da presente convenção, e, R\$ 10,00 (dez reais) para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, de cada empregado, associados ou não, beneficiados pelo presente instrumento coletivo de trabalho, em parcela única, recolhidas através de guias próprias e/ou ordem bancária emitido pelas entidades sindicais credoras, inclusive a Federação dos Trabalhadores, no prazo de 03 (três) dias úteis após os dos descontos.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente taxa negocial, às respectivas entidades sindicais profissionais, inclusive a Federação dos Trabalhadores, em caráter, confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada.

O não desconto e recolhimento da taxa negocial prevista nesta cláusula acarretará multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo, por empregado, revertendo em benefício da parte prejudicada.

III) DIREITO A OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS

Fica assegurado ao empregado o direito de oposição aos descontos mencionados nos itens (I) e (II) da presente cláusula, até 23/11/99, devendo ser feita individualmente através de carta em 03 vias, protocoladas na sede da entidade sindical profissional, obrigando-se o empregado opoente a enviar cópia dessa carta, com protocolo, à empresa, no prazo de 48 horas, a partir do dia seguinte ao do mesmo protocolo.

72) Participação nos Lucros ou Resultados

Fica estipulado relativamente ao ano de 1 999 quanto a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal, e das Medidas Provisórias 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 das Medidas Provisórias vigentes, até 15/12/99, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações a nível de empresas;

b) corresponderá ao valor de R\$ 320,00, a ser pago em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 31/01/2 000 e a Segunda 06 meses após ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/03/2 000;

c) deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 01/09/99, admitidos antes de 01/01/99;

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 superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

e) no tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/01/99 a 31/12/99, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias

f) portanto, empregados demitidos até 01/09/99, inclusive, não receberão a participação.

73) Solução de Conflitos

As partes signatárias poderão buscar a solução pacífica e direta na eventual ocorrência do não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, antes de propor a competente ação judicial.

74) 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.

75) Multa

Multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada.

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.

76) Cumprimento

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

77) Vigência

A presente convenção terá vigência de 01 (um) ano, com início em 01.11.99.