



CONVENÇÃO  
COLETIVA

2018 / 2019



FARMACÊUTICOS



SINDICATO DOS QUÍMICOS SÃO PAULO

ASSOCIADO, ATUALIZE SEUS DADOS

MUDOU DE ENDEREÇO, CELULAR OU E-MAIL? MANTENHA O SINDICATO INFORMADO.

O Sindicato | Sobre | Serviços | Empresas | Sindicatos af | Notícias | Galeria | Contato



UM MUNDO DE INFORMAÇÕES NO SITE DO SEU SINDICATO: [www.quimicosp.org.br](http://www.quimicosp.org.br)



INSADCO Photography/Alamy

# Convenção Coletiva

## Setor Farmacêutico – 2018/2019

é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas, Cosméticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras

---

Rua Tamandaré, 348 Liberdade – Tel. **3209.3811**

---

### Diretoria Colegiada • Gestão 2015/2019

Adir Gomes Teixeira, Ailton Pereira Nunes, Alex Ricardo Fonseca, André Pereira Rodrigues, Andréa Rita de Cássia Silva, Antenor Eiji Nakamura (Kazu), Bartolomeu Barbosa Santiago, Carlos Eduardo de Brito, Carlos Gomes Batista (Carlinhos), Célia Alves dos Passos, Célia Maria Assis de Souza, Clarineide Ribeiro Dorea da Silva, Deusdete José das Virgens (Dedê), Edna Vasconcelos da Silva, Edson Luiz Passoni, Elaine Alves Nascimento Blefari, Elizabete Maria da Silva (Bete), Erasmo Carlos Isabel (Tucão), Fátima Fernandes Pereira Gonsalvia, Geralcino Santana Teixeira, Geraldo Guimarães, Hélio Rodrigues de Andrade, Hêlvio Alaeste Benício, José Alves Neto, José Deves Santos da Silva, José dos Reis dos Santos Valadares, Leônidas Sampaio Ribeiro, Lourival Batista, Lucineide Varjão Soares (Lu), Luiz Pinheiro de Oliveira, Lutembergue Nunes Ferreguete (Nunes), Maria Aparecida Araújo do Carmo (Cidinha), Nilson Mendes da Silva, Núbia Dyana Ferreira de Freitas, Osvaldo Bezerra (Pipoka), Regiane de Souza Machado Gomes, Renato Carvalho Zulato, Rosana Sousa Fernandes, Sílvia Maria de Souza, Sueli Souza Santos, Walmir de Morais, Wladecir dos Santos

---

Secretaria de Tecnologia da Comunicação: **Rosana Sousa Fernandes**

Jornalista Responsável: **Soraia Nigro de Lima** (MTb 20.149)

Diagramação, editoração e arte-final: **Paulo Monteiro de Araujo**

Impressão: **Gráfica Paineiras**

Tiragem: **12 mil exemplares**

---

# ÍNDICE

## CLÁUSULA

## PÁGINA

1ª) Vigência e Data-Base .....	6
2ª) Abrangência .....	6
3ª) Salário Normativo .....	6
4ª) Reajuste de Salário .....	7
5ª) Adiantamento de Salário (Vale).....	8
6ª) Pagamento de Salário com Cheque .....	9
7ª) Demonstrativo de Pagamento .....	9
8ª) Data de Pagamento .....	10
9ª) Conta-Salário.....	10
10ª) Salário de Aprendizizes .....	10
11ª) Descanso Semanal Remunerado.....	11
12ª) Incidência nos Descansos Semanais Remunerados .....	11
13ª) Trabalho Igual, Salário Igual .....	11
14ª) Descontos em Folha de Pagamento .....	12
15ª) Salário de Admissão .....	12
16ª) Salário de Substituição .....	12
17ª) Promoção e Processos Seletivos.....	12
18ª) Complementação do Auxílio-Doença, Acidente de Trabalho, Doença Profissional.....	13
19ª) Horas Extraordinárias .....	14
20ª) Adicional Noturno .....	14
21ª) Participação nos Lucros e/ou Resultados .....	15
22ª) Cesta Básica ou Vale-Alimentação .....	16
23ª) Vale-Transporte .....	17
24ª) Convênios Médico e Odontológico .....	17
25ª) Auxílio-Funeral .....	19
26ª) Auxílio-Creche .....	19
27ª) Indenização por Morte ou Invalidez Parcial ou Permanente para Trabalho .....	20
28ª) Auxílio por Filho Excepcional .....	21
29ª) Empregados em Vias de Aposentadoria .....	21
30ª) Teste Admissional .....	22
31ª) Contrato de Experiência .....	23
32ª) Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social .....	23
33ª) Pessoas com Deficiência .....	23
34ª) Carta de Referência .....	24
35ª) Critérios de Dispensa Coletiva .....	24
36ª) Garantias Salariais nas Rescisões Contratuais .....	24
37ª) Homologação .....	25
38ª) Aviso-Prévio .....	25
39ª) Mão de Obra Temporária .....	26
40ª) Preenchimento de Vagas .....	27
41ª) Indenização de Seguro-Desemprego .....	27
42ª) Carta-Aviso de Dispensa ou Suspensão .....	27
43ª) Processo de Automação e Informatização .....	27
44ª) Mudança de Município .....	28
45ª) Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar .....	28
46ª) Convênio com Óticas .....	29

47ª) Acesso a Medicamentos por Trabalhadores da Indústria Farmacêutica .....	29
48ª) Preenchimento de Formulários para Previdência Social .....	30
49ª) Material Escolar .....	31
50ª) União Estável de Pessoas do Mesmo Sexo .....	31
51ª) Jornada de Trabalho .....	31
52ª) Compensação de Dias ou Horas .....	32
53ª) Marcação de Ponto – Intervalo para Refeição .....	32
54ª) Faltas e Horas Abonadas .....	32
55ª) Negociações Coletivas de Turnos .....	34
56ª) Empregados-Estudantes .....	34
57ª) Férias .....	34
58ª) Incidência sobre Férias e 13º Salário .....	35
59ª) Gestantes .....	36
60ª) Licença-Maternidade de 180 dias .....	36
61ª) Licença para Empregada Adotante .....	37
62ª) Aborto Legal .....	37
63ª) Medidas de Proteção ao Trabalho .....	38
64ª) Prevenção de Acidentes com Máquinas e Equipamentos .....	38
65ª) Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente .....	38
66ª) Comunicação de Acidente de Trabalho .....	39
67ª) Perfil Profissiográfico Previdenciário .....	39
68ª) Água Potável .....	39
69ª) Alimentação, Transporte e Ferramentas .....	39
70ª) Nanotecnologia .....	40
71ª) EPI, Uniformes e Absorventes Higiênicos .....	40
72ª) Comissão e Semana Interna de Prevenção de Acidentes .....	41
73ª) Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho .....	42
74ª) Exames Médicos .....	42
75ª) Atestados Médicos e Odontológicos .....	43
76ª) Atendimento de Primeiros-Socorros .....	43
77ª) Sindicalização .....	43
78ª) Dirigente Sindical – Abono de Ausências .....	44
79ª) Fornecimento de Grau de Escolaridade .....	45
80ª) Contribuições Associativas Mensais .....	45
81ª) Recolhimento da Contribuição Sindical .....	45
82ª) Fundo Destinado à Inclusão Social .....	45
83ª) Quadro de Avisos .....	48
84ª) Afixação Obrigatória .....	48
85ª) Normas Legais e Constitucionais .....	48
86ª) Cumprimento .....	49
87ª) Da Segunda Parte da Vigência .....	49
88ª) Conciliação Voluntária de Divergências .....	49
89ª) Grupos de Trabalho .....	49
90ª) Ultratividade da Norma Coletiva .....	50
91ª) Da Segunda Parte da Categoria .....	50
92ª) Multa .....	50
93ª) Recomendações .....	51
94ª) Grupos de Trabalho .....	51

# Convenção Coletiva de Trabalho

## Setor Farmacêutico – 2018/2019

(Cláusula atualizada  
conforme Termo Aditivo)

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

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2018 a 31 de março de 2019 e a data-base da categoria em 1º de abril.

(Cláusula atualizada  
conforme Termo Aditivo)

### **CLÁUSULA SEGUNDA (2ª) – ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos(as) trabalhadores(as) nas indústrias de produtos farmacêuticos, com abrangência territorial em Caieiras, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Ita-

pecerica da Serra, São Paulo e Taubão da Serra.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA (3ª) – SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo será de R\$ 1.483,59 (mil, quatrocentos e oitenta e três reais e cinquenta e nove centavos) por mês, para empresas com até 100 (cem) empregados, e de R\$ 1.669,84 (mil, seiscentos e sessenta e nove reais e oitenta e quatro centavos) por mês, para empresas a partir de 101 (cento e um) empregados.

**Parágrafo primeiro** – Os salários normativos passam a vigorar a partir de 1º/4/2018.

**Parágrafo segundo** – Ficam excluídos desta cláusula os menores-aprendizes, face ao disposto em cláusula denominada Salário de Aprendizes, contida na Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

### Reajustes/Correções Salariais

(Cláusula atualizada conforme Termo Aditivo)

#### CLÁUSULA QUARTA (4ª) – REAJUSTE DE SALÁRIO

##### I – REAJUSTE DE SALÁRIO

I – Sobre os salários de 1º/4/2017 será aplicado, em 1º/4/2018, o aumento salarial da seguinte forma:

**a)** Sobre os salários nominais até R\$ 8.511,65 (oito mil, quinhentos e onze reais e sessenta e cinco centavos), o percentual único e negociado de 2,5% (dois vírgula cinco por cento), correspondente ao período de 1º/4/2017, inclusive, a 31/3/2018, inclusive.

**b)** Para os salários nominais superiores a R\$ 8.511,65 (oito mil, quinhentos e onze reais e sessenta e cinco centavos), o valor fixo de R\$ 212,79 (duzentos e doze reais e setenta e nove centavos).

##### II – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, previstos

em acordos coletivos, sentenças normativas e legislação, concedidos desde 1º/4/2017, inclusive, e até 31/3/2018, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implementação de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com essa natureza.

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

Para os empregados admitidos após a data (1º/4/2017), 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.

**Parágrafo único** – Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base anterior (1º/4/2017), será aplicado o percentual ou parcela fixa proporcional aos salários nominais, conforme tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, incidentes 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:	SALÁRIO ATÉ R\$ 8.511,65: PERCENTUAL A SER APLICADO EM 1º/4/2018 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 8.511,65: ACRÉSCIMO EM REAIS A SER APLICADO EM 1º/4/2018 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO
Abril/2017	2,50%	R\$ 212,79
Maio/2017	2,29%	R\$ 194,86
Junho/2017	2,08%	R\$ 176,96
Julho/2017	1,87%	R\$ 159,10
Agosto/2017	1,66%	R\$ 141,28
Setembro/2017	1,45%	R\$ 123,49
Outubro/2017	1,24%	R\$ 105,74
Novembro/2017	1,03%	R\$ 88,02
Dezembro/2017	0,83%	R\$ 70,35
Janeiro/2018	0,62%	R\$ 52,71
Fevereiro/2018	0,41%	R\$ 35,10
Março/2018	0,21%	R\$ 17,53

#### IV – OUTROS REAJUSTES SALARIAIS

Ficam garantidos aos dirigentes sindicais, membros da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), representantes dos trabalhadores e aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustes salariais coletivos e abonos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

##### CLÁUSULA QUINTA (5ª) – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, deven-



do o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

**Parágrafo primeiro** – Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

**Parágrafo segundo** – A multa será especificamente de 4% (quatro 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, revertida a favor do empregado prejudicado.

**Parágrafo terceiro** – Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

#### **CLÁUSULA SEXTA (6ª) – PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE**

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, cartão magnético 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA (7ª) – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento mensal obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação das empresas, discriminação da natureza dos valores e importâncias pagas, dos descontos efetuados e do total do mês recolhido à conta vinculada do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), com especificação, também, do número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

**Parágrafo primeiro** – As empresas que disponibilizam os demonstrativos de pagamento por meio do sistema eletrônico e/ou bancário, comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos.

**Parágrafo segundo** – As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento ou os disponibilizarão por meio do sistema eletrônico e/ou bancário aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

**Parágrafo terceiro** – Na impossibilidade do acesso pelo empregado ao sistema eletrônico, fica assegurada a entrega do demonstrativo de pagamento em versão impressa.

**Parágrafo quarto** – Para os empre-

gados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

**Parágrafo quinto** – A multa será especificamente de 4% (quatro 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, revertida a favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA OITAVA (8ª) – DATA DE PAGAMENTO**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro 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.

**Parágrafo primeiro** – Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em lei.

**Parágrafo segundo** – Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo terceiro** – Ficam asseguradas eventuais condições mais favo-

ráveis previstas na lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA NONA (9ª) – CONTA-SALÁRIO**

O empregado poderá optar para recebimento da remuneração pela abertura de conta-salário ou de conta bancária convencional, conforme sua conveniência.

#### **Salário Estágio/Menor-Aprendiz**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA (10ª) – SALÁRIO DE APRENDIZES**

Será assegurado aos menores-aprendizes, 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.

**Parágrafo primeiro** – Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garanta a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, Escolas Técnicas de Educação ou entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas.

**Parágrafo segundo** – Compreendem-se como cursos mantidos pelo Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por este ministrados aos seus empregados.

**Parágrafo terceiro** – 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, nesse caso, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

**Parágrafo quarto** – As condições e os prazos de inscrição para seleção de candidatos aprendizes de cursos profissionalizantes deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

## **Remuneração DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA (11ª) – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O desconto do DSR (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 (quarenta) horas semanais e a 1/6 do respectivo valor do DSR para as

empresas que trabalham mais de 40 (quarenta) horas semanais, por falta ao trabalho.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA (12ª) – INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS**

Para os empregados que recebem 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.

## **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA (13ª) – 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.

**Parágrafo único** – 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 2 (dois) anos na mesma função.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA (14ª) – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o Artigo 462 da CLT (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.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese do desligamento de empregado associado, as empresas deverão comunicar tal fato ao Sindicato no prazo de 2 (dois) dias úteis após o último dia de trabalho.

**Parágrafo segundo** – Quando o aviso prévio for trabalhado, o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA (15ª) – 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA (16ª) – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

**Parágrafo primeiro** – A substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se nesse caso a cláusula denominada promoção e processos seletivos, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença-maternidade.

**Parágrafo segundo** – Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA (17ª) – PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

#### I – PROMOÇÃO

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), concomitante e correspondente à nova função ou ao novo cargo.

**Parágrafo único** – Será garantido ao empregado promovido para

função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5% (cinco por cento).

## II – PROCESSOS SELETIVOS

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.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA (18ª) – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL

**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 (trecentésimo 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 16º (décimo sexto) e o 200º (ducentésimo) 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 13º (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 1 (um) ano. Nas mesmas condições haverá essa 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 au-

xílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego, ou salário, por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 50 (cinquenta) dias.

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

**Recomendação:** Tendo em vista que a permanência da incapacidade para o trabalho é condição para a manutenção do benefício, mediante solicitação das empresas, os Sindicatos da indústria e os trabalhadores cooperarão entre si no acompanhamento, em periodicidade bimensal, dos casos de afastamentos prolongados.

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

### **Adicional de Hora Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA (19ª)**

##### **– HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

**Parágrafo primeiro** – Todas as

horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados ou dias já compensados ou feriados serão acrescidas de 110% (cento e dez por cento), portanto, o empregado que prestar serviço nessa situação fará jus a:

**a)** pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a lei;

**b)** horas trabalhadas;

**c)** 110% (cento e dez por cento), a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

**Parágrafo segundo** – Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a 4 (quatro) horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

**Parágrafo terceiro** – As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA (20ª)**

##### **– ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (Artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento) de acrésci-

mo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei nº 5.811, de 11/10/1972.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA (21ª) – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

(Cláusula atualizada conforme Termo Aditivo)

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho, crescimento do faturamento do setor, variação da rentabilidade, investimentos em pessoal e variação positiva da produtividade, comparados ao ano anterior, fica estipulada, para o ano de 2018, a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas (PLR), nos termos do Artigo 7º, XI, primeira parte, e do Artigo 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, e da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre esse assunto:

**I** – O valor fixado nessa cláusula não será devido pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei nº 10.101, de 19/12/2000 até 31/7/2018, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando con-

validadas, portanto, essas implantações ao nível de empresas.

**II** – O pagamento da PLR corresponderá ao valor de R\$ 1.695,27 (mil, seiscentos e noventa e cinco reais e vinte e sete centavos) para empresas com até 100 (cem) empregados e de R\$ 2.352,10 (dois mil, trezentos e cinquenta e dois reais e dez centavos) para empresas a partir de 101 (cento e um) empregados, a ser pago em 2 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31/7/2018, e a segunda até 6 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30/9/2018.

**III** – Deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre 1º/1/2018 a 31/12/2018.

**IV** – 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 (quinze) dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho.

**V** – No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 1º/1/2018 a 31/12/2018, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa.

**VI** – Em caso de dispensa sem jus-



ta 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 2018.

**VII** – Eventuais contribuições incidentes sobre a PLR poderão ser negociadas entre Sindicatos profissionais e empresas, quando da formalização de acordo entre as partes.

**VIII** – Para as empresas sem fins lucrativos, os valores desta cláusula serão devidos a título de “prêmio produtividade”.

### Auxílio-Alimentação

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA (22ª) – CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO**

A cláusula vigésima segunda da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre as partes signatárias desse acordo em 2017, passará a ter a seguinte redação:

Será concedido a todos os empregados auxílio-alimentação, com o fornecimento de cesta de alimentos ou vale-alimentação nos seguintes termos:

**a)** Para as empresas com até 100 (cem) empregados, no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais).

**b)** Para as empresas a partir de 101 (cento e um) empregados, no valor

de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais).

**Parágrafo primeiro** – As empresas poderão efetuar o desconto na seguinte proporção:

**a)** Para os empregados que recebem o piso da categoria, o desconto será de R\$ 1,00 (um real) do valor facial do benefício, ou seja, R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) ou R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais).

**b)** Para os empregados que recebem acima de um piso da categoria até R\$ 4.100,49 (quatro mil e cem reais e quarenta e nove centavos), o desconto será de 10% (dez por cento) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) ou R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais).

**c)** Para os empregados que recebem de R\$ 4.100,50 (quatro mil e cem reais e cinquenta centavos) até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o desconto será de 15% (quinze por cento) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) ou R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais).

**d)** Para os empregados que recebem salários acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este o valor integral da cesta ou vale-alimentação.

**e)** Fica estabelecido que a partir de 1º/4/2019 o teto de aplicação do

benefício alimentação passará a ser de R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

**Parágrafo segundo** – As empresas que já concedem cesta de alimentos ou vale-alimentação em valores superiores ao desta cláusula deverão proceder ao reajuste do valor praticado com relação ao benefício, a partir de 1º/4/2018, em 9,23% (nove vírgula vinte e três por cento), para as empresas com até 100 (cem) empregados e em 10% (dez por cento), para as empresas com mais de 100 (cem) empregados, e onde houver a participação dos empregados será em conformidade com os itens “a”, “b”, “c” e “d” e do parágrafo primeiro.

**Parágrafo terceiro** – As empresas que já concedem cesta de alimentos e/ou vale-alimentação não poderão reduzir o valor praticado.

**Parágrafo quarto** – O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário in natura e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

**Parágrafo quinto** – Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção poderão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo sexto** – Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

## Auxílio-Transporte

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA (23ª) – VALE-TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/9/1987, 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.

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

**Parágrafo segundo** – No caso de rescisão contratual, o vale-transporte excedente só poderá ser descontado se a dispensa ocorrer por iniciativa do próprio empregado.

## Auxílio-Saúde

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA (24ª) – CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

I – As empresas que mantêm convê-

nios 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.

**Parágrafo único** – 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.

**II** – Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento pela previdência social por auxílio-doença, Espécie 31, doença profissional, Espécie 91, 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 pela previdência social se der em decorrência de acidente do trabalho, Espécie 91, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

**Parágrafo único** – Será garantido ao empregado e aos 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 a internação hospitalar ou o tratamento médico do empregado ou de seu(s) dependente(s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

**III** – Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, Espécie 91, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao trabalhador, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale-transporte diário.

**IV** – 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.

**V** – 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 possuamnexo causal com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.

## Auxílio-Morte/Funeral

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA (25ª) – AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, em uma única vez, a título de auxílio-funeral, contra a apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 5 (cinco) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

**Parágrafo primeiro** – Ficam reservadas condições eventualmente mais favoráveis.

**Parágrafo segundo** – Deverão ser observados os parâmetros da cláusula denominada Fundo Destinado à Inclusão Social.

## Auxílio-Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA (26ª) – 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, por meio de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE nº 3.296, de 3/9/1986, 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:

**I** – Para amamentar o próprio filho(a), até que esse complete 6 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho a 2 (dois) intervalos de 1 (uma) hora, podendo optar por um único período de 2 (duas) horas, a critério da trabalhadora, que poderá ocorrer no início, durante ou no fim da jornada de trabalho, inclusive imediatamente após o término do intervalo para refeição e descanso, sem nenhum prejuízo.

**II** – Todas as empresas manterão local apropriado para a 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 esse fim, sendo:

**a)** 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 à entidade credenciada ou à pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas. Para os casos em

que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado à pessoa física, deverá constar do recibo o nome e endereço completo, número do CPF e do RG;

**b)** 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;

**c)** O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, incluindo as que forem afastadas por auxílio-doença ou acidente de trabalho, bem como as empregadas que prestem serviços em horário não compatível com o horário de funcionamento da respectiva creche própria ou conveniada;

**d)** O reembolso será devido após o término da licença-maternidade, independentemente do tempo de serviço na empresa, e cessará no dia 31 de dezembro do ano em que o benefício completar 30 (trinta) meses de vigência ou antes desse prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho, sendo que o prazo de 30 (trinta) meses é válido apenas para a opção de reembolso;

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

**f)** Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação

ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

**g)** A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos;

**h)** Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis;

**i)** 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.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA (27ª) – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO**

Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), 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, essa indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

**Parágrafo primeiro** – As empresas que mantêm plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à 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.

**Parágrafo segundo** – Deverão ser observados os parâmetros da cláusula denominada Fundo Destinado à Inclusão Social.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA (28ª) – 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, referente às 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,

nessa ordem, de preferência.

**Parágrafo primeiro** – No caso do filho excepcional não estar abrangido no caput da cláusula, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado à entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto na letra “a” do item II da cláusula denominada Auxílio-Creche desta convenção, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

**Parágrafo segundo** – Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado à pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, número do CPF e do RG.

## Aposentadoria

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA (29ª) – 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 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa,

fica assegurado o emprego ou indenização do 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, concommitante 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, 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 5 (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)** 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 indenizatório equivalente ao seu último salário nominal.

**e)** Aos trabalhadores 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 (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) depositado desde o início do contrato de trabalho até o seu desligamento definitivo da empresa, não sendo a aposentadoria causa de rescisão contratual.

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

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

### **Normas para Admissão/ Contratação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA (30ª) – TESTE ADMISSSIONAL**

A realização de testes para fins de admissão não poderá ultrapassar 1 (um) dia, excetuando-se funções técnicas.

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

**Parágrafo segundo** – 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 (Consolidação das Leis do Trabalho), com as alterações aprovadas pela Lei nº 9.799, de 26.05.99.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA**

#### **PRIMEIRA (31ª) – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**Parágrafo primeiro** – O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

**Parágrafo segundo** – Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019, de 3/1/1974), será dispensado do contrato de experiência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA**

#### **SEGUNDA (32ª) – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, inclusive anotar o número da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA**

#### **TERCEIRA (33ª) – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Não obstante a obrigação legal das empresas contratarem mão de obra de pessoas com deficiência, em razão das dificuldades encontradas na contratação dessa mão de obra, as partes signatárias se comprometem a dedicar esforços com as instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o mercado de trabalho.

**Parágrafo primeiro** – As empresas deverão informar os Sindicatos profissionais representativos, por escrito, a cada semestre durante a vigência desta convenção, o número de postos de trabalho ocupados por porta-

dores de necessidades especiais.

**Parágrafo segundo** – As empresas deverão observar o disposto na Lei nº 7.853, de 24/10/1989, no Decreto nº 5.296, de 2/12/2004, e na convenção coletiva para a contratação de pessoas com deficiência que venha a ser firmada entre as partes.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA (34ª) – 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 de o ex-empregado necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

**Parágrafo único** – Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA (35ª) – CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

- a)** inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferam a dispensa;
- b)** em segundo lugar, os emprega-

dos que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela previdência social ou por alguma forma de previdência privada;

- c)** 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.

**Parágrafo primeiro** – Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

**Parágrafo segundo** – Nos casos de encerramento de atividade, o Sindicato profissional deverá ser comunicado previamente.

**Parágrafo terceiro** – Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA (36ª) – GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A liquidação e a homologação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverão ser efetivadas no prazo legal do Artigo 477 da CLT.

**Parágrafo primeiro** – 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 desse fato.

**Parágrafo segundo** – 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.

**Parágrafo terceiro** – 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.

**Parágrafo quarto** – As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 (sessenta) meses, por ocasião da rescisão contratual.

**Parágrafo quinto** – Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA (37ª) – HOMOLOGAÇÃO**

As empresas farão as homologações da rescisão do contrato de trabalho, prevista em lei, no Sindicato da categoria profissional. Havendo recusa do Sindicato em efetivar a homologação, esta será realizada na Superintendência Regional do Trabalho.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA (38ª) – AVISO-PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado por escrito e contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

**Parágrafo primeiro** – A redução de 2 (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 aviso prévio, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado Artigo.

**Parágrafo segundo** – Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

**Parágrafo terceiro** – Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula

la 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.

**Parágrafo quarto** – 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 (trinta) dias do aviso prévio e das 2 (duas) horas diárias previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

**Parágrafo quinto** – A baixa na CTPS será efetuada pela empresa

no prazo de até 5 (cinco) dias da comunicação da dispensa, desde que não ultrapasse a data da homologação. No caso de cumprimento de aviso prévio, a baixa será efetuada no último dia de trabalho, sempre condicionado à entrega da CTPS.

### **Mão de Obra Temporária/ Terceirização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA (39ª) – MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

**Parágrafo primeiro** – No setor produtivo, somente será utilizada mão de obra temporária, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da Lei nº 6.019, de 31/1/1974, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim.

**Parágrafo segundo** – O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica à gestante.

**Parágrafo terceiro** – Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas ao EPI (equipamento

de proteção individual) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

**Parágrafo quarto** – Não será permitida a execução de mais de um contrato temporário, na mesma função, na mesma empresa, em relação ao mesmo trabalhador, em um prazo inferior a 6 (seis) meses do término do seu último contrato.

**Parágrafo quinto** – Fica acordado que, se houver alteração da legislação referente ao tema-objeto desta cláusula, as partes voltarão a negociar as mudanças verificadas, no prazo de 30 (trinta) dias.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA (40ª) – PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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.

**Parágrafo único** – 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA (41ª) – 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA (42ª) – CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar deverá ser avisado do fato, por escrito, no ato, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA (43ª) – PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

As empresas que adotarem processo de automação e informatiza-

ção, 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.

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA (44ª) – MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 (trinta) Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 (trinta) Km do novo estabelecimento.

**Parágrafo primeiro** – Aos empregados que, por qualquer motivo, não acompanharem a empresa, serão pagas todas as verbas rescisórias decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa.

**Parágrafo segundo** – Para aqueles que acompanharem a empresa, comprovadamente mudaram o seu domicílio e forem dispensados no período inferior a 6 (seis) meses da mudança, será garantida uma inde-

nização de um salário nominal do empregado.

**Parágrafo terceiro** – Serão respeitadas condições mais favoráveis existentes.

### **Estabilidade durante serviço militar**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA (45ª) – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Fica garantido o emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 (noventa) 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.

**Parágrafo primeiro** – Nos dois últimos casos citados no caput desta cláusula, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

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

**Parágrafo terceiro** – 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.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA (46ª) – 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.

(Cláusula atualizada conforme Termo Aditivo)

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA (47ª) – ACESSO A MEDICAMENTOS POR TRABALHADORES DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA**

A presente cláusula envolve a implementação do programa de acesso apenas para medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica.

**Parágrafo primeiro** – As empresas subsidiarão aos seus empregados e dependentes previstos no plano de assistência médica:

**a)** Para os salários de até R\$ 2.417,30 (dois mil, quatrocentos e dezessete reais e trinta centavos), serão subsidiados 80% (oitenta por cento) do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra, dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médi-

ca, ficando os 20% (vinte por cento) restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento.

**b)** Para os salários de 2.417,31 (dois mil, quatrocentos e dezessete reais e trinta e um centavos) até R\$ 3.900,88 (três mil e novecentos reais e oitenta e oito centavos), serão subsidiados 50% (cinquenta por cento) 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% (cinquenta por cento) restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento.

**c)** Para os salários acima de R\$ 3.900,88 (três mil e novecentos reais e oitenta e oito centavos), serão subsidiados 30% (trinta por cento) 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% (setenta por cento) restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento.

**d)** Para os salários acima de R\$ 7.334,30 (sete mil, trezentos e trinta e quatro reais e trinta centavos), o limite do subsídio será o valor fixo de R\$ 2.200,29 (dois mil e duzentos reais e vinte e nove centavos).

**Parágrafo segundo** – Quando utilizado o sistema PBM (Pharmacy



Benefit Management) para aquisição de medicamentos, os subsídios constantes nas letras “a”, “b” e “c” do parágrafo primeiro, incidirão sobre o efetivo valor comercializado.

**Parágrafo terceiro** – O limite mensal para compra de medicamentos está fixado em até 30% (trinta por cento) do salário nominal, mais adicionais fixos, para as faixas mencionadas nas letras “a”, “b” e “c” do parágrafo primeiro.

**Parágrafo quarto** – 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.

**Parágrafo quinto** – Nos casos de afastamentos por doença profissional e acidente do trabalho, os medicamentos utilizados no tratamento serão reembolsados integralmente, mediante apresentação da receita médica e respectiva nota fiscal de despesa, sendo que o reembolso deverá ocorrer no primeiro pagamento após a entrega dos documentos, excetuada a entrega da nota fiscal para as empresas que possuem convênios específicos.

**Parágrafo sexto** – 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 IRPF.

**Parágrafo sétimo** – Os medicamentos de venda sob prescrição médica da linha de produção da própria empresa serão fornecidos gratuitamente aos 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.

**Parágrafo oitavo** – 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.

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

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

**Parágrafo décimo primeiro** – Ficam garantidas as condições mais favoráveis e benéficas praticadas pelas empresas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA (48ª) – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher o AAS (Atestado de Afastamento e Salário) quando solicitado pelo em-

pregado nos seguintes prazos:

**a)** máximo de 3 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

**b)** máximo de 8 (oito) 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:

**c.1)** 30 (trinta) dias em se tratando de empregados; e

**c.2)** 30 (trinta) dias em se tratando de empregados desligados há menos de 5 (cinco) anos; 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalva do previsto em legislação específica.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA**

### **NONA (49ª) – MATERIAL ESCOLAR**

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo, a venda de material escolar.

**Parágrafo único** – O valor das compras será descontado em folha de pagamento em até 6 (seis) parcelas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA**

### **(50ª) – UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO**

Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do(a) empregado(a), serão extensivos ao(a) parceiro(a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores.

**Parágrafo único** – A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência econômica será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA (51ª) – JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal de trabalho será no máximo de 40 (quarenta) horas semanais, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, com correspondente divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

**Parágrafo primeiro** – A semana de trabalho compreende uma jornada de trabalho praticada de segunda a sábado, podendo as empresas, por meio de acordo coletivo com as entidades sindicais de trabalhadores, compensar o sábado.

**Parágrafo segundo** – As empresas poderão adotar sistemas alter-

nativos de controle da jornada de trabalho (Portaria MTE nº 373, de 25/2/2011).

**Parágrafo terceiro** – Ficam ressaltadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA (52ª) – COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS**

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.

**Parágrafo único** – 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.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA (53ª) – MARCAÇÃO DE PONTO – INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para o descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, garantido o intervalo legal, devendo o fato ser comunicado ao Sindicato da categoria.

**Parágrafo único** – No caso de o empregado(a) utilizar roupas especiais (esterilização) no exercício de suas funções, fica garantido o cumprimento do intervalo legal para a refeição, quando for necessária a troca de vestimenta.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA (54ª) – FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

**a)** até 3 (três) dias úteis, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge; companheiro(a); irmãos; ascendente, en-

tendendo os pais e os avós; descendente, entendendo filhos e netos;

**b)** até 3 (três) dias úteis, não incluídos o dia do evento, para casamento;

**c)** até 3 (três) dias úteis, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

**d)** até 2 (dois) dias para internação e 1 (um) dia para alta médica de filho(a) de até 18 (dezoito) anos, esposo(a) ou companheiro(a), desde que coincidente com o horário de trabalho;

**e)** 1 (um) dia útil para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP (Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público), desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

**f)** 1 (um) dia útil para alistamento militar;

**g)** 1 (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 5 (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 o(a) filho(a) menor de 16 (dezesesseis) anos ao médico, exce-tuando-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 4 (quatro) doações por ano;

**l)** a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriado 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 empresas não descontarão as ausências da empregada gestante para realização de exames e/ou consultas médicas, mediante justificativa ou declaração elaborada pelo médico ou responsável, desde que entregue ao serviço médico ou departamento pessoal da empresa;

**o)** até 16 (dezesesseis) horas por ano, para acompanhar cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) em exames

clínicos, desde que coincida com o horário de trabalho e cuja prescrição médica exija acompanhante.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA (55ª) – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS**

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (Artigo 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal de 1988).

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA (56ª) – EMPREGADOS-ESTUDANTES**

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado-estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino, 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.

**Parágrafo único** – Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas

dos empregados-estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, inclusive do Enem (Exame Nacional do Ensino Médio), desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

**Recomendação:** Recomendamos às empresas que tenham condições a adaptação do horário de trabalho dos empregados-estudantes com o horário de escola, mantendo a carga horária diária, bem como o fornecimento gratuito de lanche/refeição para os mesmos, quando eles saírem do trabalho para a escola.

### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA (57ª) – FÉRIAS**

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

**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 co-

municada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) 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 (vinte) dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 1 (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, comunicados 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 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

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

**h)** Quando as férias abrangerem os dias 25/12 e 1º/1, serão estes excluídos da contagem dos dias corridos

regulamentares, sendo acrescidos 1 (um) ou 2 (dois) dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

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

**j)** 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.

## Remuneração de Férias

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA (58ª) – INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

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

**Parágrafo único** – 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.

## Licença-Maternidade

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA (59ª) – 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 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, dessas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de 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, sob pena de nulidade.

**Parágrafo primeiro** – Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (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.

**Parágrafo segundo** – 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.

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA (60ª) – LICENÇA-MATERNIDADE DE 180 DIAS

As empresas prorrogarão por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade às suas empregadas, totalizando o máximo de 180 (cento e oitenta) dias, mediante adesão obrigatória ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 9/9/2008.

**Parágrafo primeiro** – É facultada à empregada a opção pela extensão da licença-maternidade prevista nesta cláusula, sendo que a empresa comunicará ao Sindicato profissional caso a empregada não opte pela prorrogação.



**Parágrafo segundo** – A opção de escolha pela prorrogação será garantida também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

**Parágrafo terceiro** – A empregada que sair de licença deverá requerer a prorrogação até o fim do primeiro mês após o parto, mediante solicitação escrita à empresa ou por meio eletrônico, sendo que a sua concessão se iniciará no dia subsequente ao término da fruição da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo quarto** – No período de prorrogação da licença-maternidade em referência, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena do cancelamento da prorrogação.

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

**Parágrafo sexto** – A estabilidade da empregada gestante continua sendo regulada pela cláusula da convenção de trabalho vigente, denominada GESTANTES.

**Parágrafo sétimo** – O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770, de 9/9/2008, fica condicionado à vigência dessa lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do poder público.

## Licença-Adoção

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA (61ª) – 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.

**Parágrafo primeiro** – Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 36 (trinta e seis) meses, as empresas concederão, às suas expensas, uma licença adicional de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo segundo** – Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

### Licença para Aborto

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA (62ª) – 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA (63ª) – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

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.

**Parágrafo primeiro** – Os membros da Cipa terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

**Parágrafo segundo** – 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.

**Parágrafo terceiro** – Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora nº 5), o membro da Cipa designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Sesmt (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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA (64ª) – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

**Parágrafo único** – As máquinas que operam com movimentos repetitivos e/ou cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA (65ª) – 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 encontra 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.

**Parágrafo único** – O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor e/ou Sesmt, que o comunicará de imediato a 2 (dois) representantes da Cipa, um pelos empregados e outro pelo empregador.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA (66ª) – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente de trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

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

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

**Parágrafo terceiro** – As empresas fornecerão ao Sindicato profissional no dia 10 (dez) de cada mês

cópias das CATs emitidas no mês anterior.

**Parágrafo quarto** – Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA (67ª) – 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA (68ª) – ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, às análises bacteriológicas, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa e uma cópia deve ser enviada ao Sindicato profissional da categoria a cada 6 (seis) meses.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA (69ª) – 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.

**Parágrafo único** – As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA (70ª) – NANOTECNOLOGIA**

A empresa garantirá que os membros da Cipa e do Sesmt sejam informados quando da utilização de nanotecnologia no processo industrial. A Cipa, o Sesmt e os trabalhadores terão, ainda, acesso a informações sobre riscos existentes à sua saúde e as medidas de proteção a adotar.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA (71ª) – EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

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 6.3 e 6.4 da NR 6, aprovada pela Portaria MTE nº 3.214, de 8/6/1978.

**Parágrafo primeiro** – 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.

**Parágrafo segundo** – Antes do efetivo exercício das atribuições do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com EPI necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

**Parágrafo terceiro** – As empresas que se utilizam mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

**Parágrafo quarto** – Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado a Cipa, para as providências necessárias.

**Parágrafo quinto** – 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 NR 26, aprovada pela Portaria MTE nº 3.214, de 8/6/1978, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

### **Cipa – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA (72ª) – COMISSÃO 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 (sessenta) 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 do 20º (vigésimo) ao 6º (sexto) dia antecedentes à data do pleito, mediante protocolo.

**Parágrafo primeiro** – Deverá ser enviada para o respectivo Sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 (cinco) dias após a convocação.

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

**Parágrafo terceiro** – No prazo de até 3 (três) 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.

**Parágrafo quarto** – A comunicação de que trata o parágrafo acima poderá ser realizada por correspondência eletrônica enviada ao Sindicato dos Trabalhadores, desde que comprovada no prazo de 10 (dez) dias, por correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

**Parágrafo quinto** – Antes da posse, os novos membros da Cipa eleita deverão frequentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

**Parágrafo sexto** – 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.

**Parágrafo sétimo** – Quando um membro da Cipa for convocado para a reunião fora da sua jornada normal de trabalho, a ele serão pagas as horas

efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.

**Parágrafo oitavo** – 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 ser as mesmas também efetivamente entregues por correspondência eletrônica e no prazo de 5 (cinco) dias por correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

**Parágrafo nono** – O não cumprimento de qualquer obrigação referente ao processo eleitoral prevista nesta cláusula tornará nulo o processo eleitoral e a respectiva eleição, devendo ser convocadas novas eleições no prazo de 30 (trinta) dias com a participação do Sindicato profissional.

**Parágrafo décimo** – Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988, 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-5, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o fim do seu mandato (Artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

**Recomendação:** Recomenda-se que as empresas abrangidas pela

presente convenção desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas Sipats (Semanas Internas de Prevenção de Acidentes no Trabalho), enfatizando aqueles relacionados com DSTs (doenças sexualmente transmissíveis), HIV/AIDS (vírus da imunodeficiência humana/síndrome da imunodeficiência adquirida), meio-ambiente, nanotecnologia, aspectos de ergonomia e temas relacionados à prevenção de acidentes e doenças.

## CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA

### TERCEIRA (73ª) –

#### 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 MTE nº 3.214, de 8/6/1978 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

**Parágrafo único** – As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à Cipa.

#### Exames Médicos

## CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA

### QUARTA (74ª) – EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores serão

submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

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

**Parágrafo segundo** – Por ocasião da data de desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 (cinco) dias antes da homologação, o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA (75ª) – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas, emitidos em conformidade com a Portaria MPAS nº 3.291, de 20/2/1984.

**Parágrafo único** – As empresas que possuam, ou não, serviços de assistência médica ou odontológica, SUS (Sistema Único de Saúde), reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade dos mesmos, assim como aqueles emitidos pelo Sindicato dos Trabalhadores ou pelos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

### **Primeiros-Socorros**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA (76ª) – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS-SOCORROS**

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, internos ou externos, próprios ou de terceiros, para os empregados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário à prestação de primeiros-socorros.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA (77ª) – SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos da categoria profissional, 2 (duas) vezes por ano, até 2 (dois) dias, locais e meios para esse fim.

**Parágrafo primeiro** – O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente da produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da



jornada normal de trabalho, conforme abaixo:

**a)** para estabelecimentos com até 500 (quinhentos) empregados: 2 (dois) representantes do Sindicato profissional;

**b)** para estabelecimentos de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados: 3 (três) representantes do Sindicato profissional;

**c)** para estabelecimentos acima de 1.001 (mil e um) empregados – 5 (cinco) representantes do Sindicato profissional.

**Parágrafo segundo** – Para apuração do número de empregados do estabelecimento, deverão ser considerados os empregados vinculados ao Sindicato profissional da categoria.

**Parágrafo terceiro** – Ficam ressalvadas condições mais favoráveis negociada diretamente com as empresas.

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

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA (78ª) – DIRIGENTE SINDICAL – ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e compro-

vadas 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, no limite de 15 (quinze) afastamentos.

**Parágrafo primeiro** – O limite será de 30 (trinta) ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa.

**Parágrafo segundo** – Quando houver 2 (dois) dirigentes, o limite total será de 60 (sessenta) ausências, remuneradas, não cumulativas.

**Parágrafo terceiro** – Quando houver 3 (três) dirigentes, o limite será de 90 (noventa) ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente.

**Parágrafo quarto** – Havendo mais de 3 (três) dirigentes sindicais na empresa, o limite será de 90 (noventa) ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

**Parágrafo quinto** – Os limites previstos nos parágrafos anteriores serão ampliados para mais de 10 (dez) dias quando o dirigente for representante da Federação ou Confederação.

### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA (79ª) – FORNECIMENTO DE GRAU DE ESCOLARIDADE**

Quando solicitado pelo Sindicato profissional, as empresas fornecerão, por escrito, o grau de escolaridade de seus empregados, para fins estatísticos.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA (80ª) – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS**

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 (três) 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% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

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

**Parágrafo segundo** – As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os no-

mes e os valores da contribuição.

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA PRIMEIRA (81ª) – 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 (décimo) dia útil subsequente ao mês do desconto.

**Parágrafo único** – A forma de desconto e a de recolhimento da referida contribuição permanecem inalteradas, nos termos previstos em lei.

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA SEGUNDA (82ª) – FUNDO DESTINADO À INCLUSÃO SOCIAL**

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e auxílio-funeral, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, as empresas abrangidas pelo presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores e da Fe-

(Cláusula atualizada conforme Termo Aditivo)

deração dos Trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

**Parágrafo primeiro** – Recolhimento para o Sindicato representativo dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para a Fetquim (Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico) da CUT (Central Única dos Trabalhadores) no Estado de São Paulo, signatários, da seguinte forma:

- 3,25% (três vírgula vinte e cinco por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 8.511,65 (oito mil, quinhentos e onze reais e sessenta e cinco centavos), ou seja, até o teto de R\$ 276,62 (duzentos e setenta e seis reais e sessenta e dois centavos) cada parcela, por trabalhador representado, em favor do Sindicato representativo dos trabalhadores, recolhidos até 30/5/2018;
- 3,25% (três vírgula vinte e cinco por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 8.511,65 (oito mil, quinhentos e onze reais e sessenta e cinco centavos), ou seja, até o teto de R\$ 276,62 (duzentos e setenta e seis reais e sessenta e dois centavos) cada parcela, por trabalhador representado, em favor do Sindicato representativo dos trabalhadores, recolhidos até 30/7/2018;
- 3,25% (três vírgula vinte e cinco por cento) dos salários já reajustados,

recolhidos até 30/9/2018 em boleto único, sendo:

**2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 8.511,65 (oito mil, quinhentos e onze reais e sessenta e cinco centavos), ou seja, até o teto de **R\$ 191,51 (cento e noventa e um reais e cinquenta e um centavos)** cada parcela, por trabalhador representado, em favor do Sindicato representativo dos trabalhadores e

**-1% (um por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 8.511,65 (oito mil e quinhentos e onze reais e sessenta e cinco centavos), ou seja, até o teto de **R\$ 85,11 (oitenta e cinco reais e onze centavos)** cada parcela, por trabalhador representado, em favor da Fetquim (Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico) da CUT (Central Única dos Trabalhadores) no Estado de São Paulo

**Parágrafo segundo** – 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.

**Parágrafo terceiro** – O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observando o respectivo estatuto social de cada entidade.

**Parágrafo quarto** – Declaram as entidades sindicais profissionais que os valores arrecadados a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil.

**Parágrafo quinto** – Obrigam-se as entidades sindicais profissionais sig-

natárias do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, com o acompanhamento da Fetquim (Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico) da CUT (Central Única dos Trabalhadores) no Estado de São Paulo, também signatária, a contratação da seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio-funeral a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, nas seguintes condições e coberturas:

<b>a)</b> morte	R\$ 13.000,00 (treze mil reais);
<b>b)</b> invalidez permanente total por acidente	R\$ 13.000,00 (treze mil reais);
<b>c)</b> invalidez permanente parcial por acidente	até R\$ 13.000,00 (treze mil reais);
<b>d)</b> invalidez permanente funcional por doença	R\$ 13.000,00 (treze mil reais);
<b>e)</b> auxílio-funeral (antecipação dedutível do item a)	R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

**Parágrafo sexto** – O valor referente ao auxílio-funeral será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, contra apresentação do atestado de óbito, e será abatido pela seguradora quando do pagamento do item “a”, ou seja, a soma final do benefício dos itens “a” e “e” será de R\$ 13.000,00 (treze mil reais).

**Parágrafo sétimo** – A empresa contratada pelas entidades sindicais profissionais signatárias para prestar serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser

especializada neste ramo e estar devidamente registrada na Susep (Superintendência de Seguros Privados), além de fornecer a todas as empresas abrangidas pelo seguro um “Certificado de seguro” mencionando as coberturas e capitais segurados.

**Parágrafo oitavo** – O seguro hora previsto deverá beneficiar todos os trabalhadores representados pelos Sindicatos e Federação signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro de vigência do presente instrumento.

**Parágrafo nono** – As empresas, ao

cumprirem esta cláusula, passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade das entidades sindicais, em substituição às cláusulas denominadas auxílio-funeral e indenização por morte ou invalidez parcial ou permanente para trabalho, sendo o pagamento limitado ao contido no parágrafo 5º desta cláusula.

**Parágrafo décimo** – As empresas fornecerão no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de recolhimento do presente fundo destinado à inclusão social, às respectivas entidades sindicais profissionais e à Fetquim, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores do referido fundo, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo décimo primeiro** – Se não recolhido o fundo destinado à inclusão social previsto nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

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

**CLÁUSULA OCTOGÉSIMA TERCEIRA (83ª) – QUADRO DE**

## **AVISOS**

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado com 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.

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA QUARTA (84ª) – 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.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA QUINTA (85ª) – 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.

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA SEXTA (86ª) – CUMPRIMENTO**

As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência, observados os parâmetros da cláusula denominada ultratividade da norma coletiva.

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA SÉTIMA (87ª) – DA SEGUNDA PARTE DA VIGÊNCIA**

A presente convenção terá vigência de 2 (dois) anos, com início a partir de 1º/4/2017 e término em 31/3/2019, exceto para as cláusulas: Salário Normativo; Reajuste de Salários; Participação nos Lucros ou Resultados; Cesta Básica ou Vale-Alimentação; Acesso de Medicamentos aos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica; Taxa para o Fundo de Inclusão Social, cuja vigência será de 1 (um) ano, a partir de 1º/4/2017 e término em 31/3/2018.

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA OITAVA (88ª) – 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 recorrerão à Comissão Paritária, formada

em 2005 entre as partes.

**Parágrafo primeiro** – 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.

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

**Parágrafo terceiro** – Os Sindicatos darão ampla divulgação da criação da comissão às categorias representadas e apresentarão relatórios estatísticos sempre que solicitados pelas partes.

**Parágrafo quarto** – A comissão iniciará os trabalhos imediatamente após a assinatura da presente convenção.

## **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA NONA (89ª) – GRUPOS DE TRABALHO**

Será criado um grupo de trabalho para discutir os seguintes temas: organização no local de trabalho; qualificação e requalificação profissional; pesquisas qualitativas e quantitativas; comissões permanentes de negociação; segurança do trabalho, saúde e meio ambiente; assédio moral e sexual, gênero,

raça e etnia; a cláusula relativa à PLR, incluindo metas mensuráveis e/ou viabilizando programas individuais; a redação da cláusula relativa ao pagamento da hora extraordinária; cadeia de medicamentos; possibilidade de desvinculação do valor do teto previsto nas cláusulas denominadas auxílio por filho excepcional e auxílio-creche, do salário normativo; critérios de dispensa coletiva; mudança de município; direito de informação; rotatividade; jornada flexível de trabalho; a redação da cláusula denominada complementação do auxílio-doença, acidente de trabalho, doença profissional, quanto à ocorrência de divergência entre a alta pela perícia do INSS e a avaliação sobre o retorno ao trabalho pelo médico da empresa; campanha de esclarecimento acerca da aplicação da cláusula denominada auxílio por filho excepcional.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA (90ª) – ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA**

As cláusulas normativas da presente convenção coletiva de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e subsistirão em período equivalente à sua vigência (dois anos) e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA (91ª) – DA SEGUNDA PARTE DA CATEGORIA**

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) das indústrias representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo cuja base territorial compreende os municípios devidamente representados pelo Sindicato Profissional Signatário do presente instrumento, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas e a todos os trabalhadores representados aqui pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados pelo presente instrumento.

**Parágrafo único** – Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores signatário, quando mais favorável.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA (92ª) – MULTA**

Fica estabelecida multa de 4% (quatro por cento) por mês, do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor

(Cláusula a ser atualizada conforme Termo Aditivo)



da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

**Parágrafo único** – A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabelece penalidade ou àquelas que, nesta convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA

#### TERCEIRA (93ª) –

#### RECOMENDAÇÕES

**a)** As empresas abordarão o tema prevenção de câncer agressivo à saúde da mulher, HPV (papiloma vírus humano) e gripes em suas campanhas educativas e envidarão esforços que facilitem o acesso a programas de vacinação.

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

**c)** O Sindicato patronal, a Fetquim e os Sindicatos dos Trabalhadores promoverão iniciativas conjuntas para informação dos representados sobre novas tecnologias, entre elas a nanotecnologia, inclusive sobre os possíveis riscos à saúde dos trabalhadores e as medidas de proteção.

**d)** Recomenda-se a adesão ao programa previsto na Lei nº

11.770/2008, quanto à licença-paternidade de 20 (vinte dias).

## Cláusulas novas

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA

#### QUARTA (94ª) – GRUPOS DE TRABALHO

As partes, por meio de comissão formada de no máximo 9 (nove) integrantes, sendo 3 (três) representantes indicados pela Fetquim (Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico), 3 (três) representantes indicados pela Fequimfar (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo) e 3 (três) representantes indicados pelo Sindusfarma (Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo), irão se reunir ao longo da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo de discutir, avaliar e, se for o caso, propor alternativas em relação aos impactos da Lei 13.467/2017 na atual CCT (Convenção Coletiva de Trabalho).

**Parágrafo primeiro** – Na primeira reunião do mencionado grupo será definido o detalhamento de cada tema.

**Parágrafo segundo** – A Comissão será instaurada até 1º/6/2018, com início dos trabalhos a partir da sua instauração.

(Cláusula atualizada conforme Termo Aditivo)



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas,  
Farmacêuticas, Plásticas, Cosméticas e Similares de São Paulo,  
Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras