

01) REAJUSTE DE SALÁRIOS

A) Sobre os salários de 1/4/2007, será aplicado em 1/4/2008, o percentual único e negociado de **6,5% (seis vírgula cinco por cento)**, correspondente ao período de 1/4/2007 a 31/3/2008, inclusive, para os salários nominais até **R\$ 4.580,00 (quatro mil, quinhentos e oitenta reais)**;

B) Para os salários nominais superiores a **R\$ 4.580,00 (quatro mil, quinhentos e oitenta reais)**, o valor fixo de **R\$ 297,70 (duzentos e noventa e sete reais e setenta centavos)**.

II – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde **01/04/2007, inclusive, e até 31/03/2008, inclusive**, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base (**01/04/2007**), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base anterior (**01/04/2007**), será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo até a parcela de **R\$ 4.580,00 (quatro mil e quinhentos e oitenta reais)** dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração igual ou superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

Mês de Admissão	Salário até R\$ 4.300,00	Salário acima de R\$ 4.300,00
Abril/07	6,50%.....	R\$ 297,70
Mai/07	5,95%.....	R\$ 272,51
Junho/07	5,41%.....	R\$ 247,78
Julho/07	4,86%.....	R\$ 222,59
Agosto/07	4,32%.....	R\$ 197,86
Setembro/07	3,78%.....	R\$ 173,12
Outubro/07	3,24%.....	R\$ 148,39
Novembro/07	2,70%.....	R\$ 123,66
Dezembro/07	2,16%.....	R\$ 98,93
Janeiro/08	1,62%.....	R\$ 74,20
Fevereiro/08	1,08%.....	R\$ 49,47
Março/08	0,54%.....	R\$ 24,73

02) SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo passa a ser o valor de **R\$ 735,00 (setecentos e trinta e cinco reais)** por mês, a partir de 1º de abril de 2008.

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

03) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

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

A multa será especificamente de 4,00% (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.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

04) PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

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

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

05) DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamentos aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento, através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos.

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

A multa será especificamente de 4,00% (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.

06) SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

07) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

A substituição superior a **60 dias** consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a promoção, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

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

08) SALÁRIO DE APRENDIZES

A) 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;

B) 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.

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

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

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

09) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriadados, serão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

2) horas trabalhadas; e

3) 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

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

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

10) ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5 811/72.

11) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

12) INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR's)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente convenção, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

13) DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

Na hipótese do desligamento, de empregado associado, as empresas deverão comunicar tal fato ao sindicato no prazo de 02 dias úteis, após o último dia de trabalho. Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo.

14) DATA DE PAGAMENTO

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

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

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

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

15) PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito à todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

16) FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados, 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 comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

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

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

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

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

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

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

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

17) INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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

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

18) AVISO PRÉVIO

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

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

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

D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula 27 letra “d”, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

E) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

F) A baixa na CTPS será efetuada pela empresa no prazo de até 05 (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 a entrega da CTPS.

19) CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

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

a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferam a dispensa;

a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

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

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

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

20) GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

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

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

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

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

21) PREENCHIMENTO DE VAGAS

A) 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.

B) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

22) TESTE ADMISSIONAL

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

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

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, nos termos do Inciso IV do Artigo 373_A da CLT com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99.

23) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

24) TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

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

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

25) LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a **36 (trinta e seis) meses** as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de **45 dias (quarenta e cinco)**.

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

26) PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho, adquirirem melhor qualificação.

27) EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito 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 concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa pagará diretamente ao INSS as contribuições devidas nesse período, que tenham por base o último salário devidamente rea-

justado, 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 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% sobre o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) depositado desde o início do contrato de trabalho até o seu desligamento definitivo da empresa, não sendo a aposentadoria causa de rescisão contratual.

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

28) GESTANTES

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

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para **120 (cento e vinte) dias**, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

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

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

29) 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.

30) EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

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

31) EMPREGADOS ESTUDANTES

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

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

Recomendação:- Recomendamos às empresas que tenham condições, possam adaptar o horário de trabalho dos empregados estudantes com o horário de escola, mantendo a carga horária diária, bem como forneçam gratuitamente lanches/refeição, para os mesmos, quando estes saírem do trabalho para a escola.

32) 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.

33) MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção.

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

34) EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empre-

gados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78.

Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado a CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora no 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

35) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

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

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

36) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

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

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

No prazo de 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.

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

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

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

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

Deverá ser enviado ao sindicato cópia do calendário das reuniões ordinárias e cópia das atas das reuniões extraordinárias, quando as mesmas envolverem caso de óbito de empregado, podendo ser as mesmas também efetivamente entregues através de correspondência eletrônica, e no prazo de 5 (cinco) dias via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

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

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-5, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas SIPAT's, enfatizando aqueles relacionados com “DST”, “HIV/AIDS”, “Meio-Ambiente”, **aspectos de Ergonomia e temas relacionados à prevenção de acidentes e doenças.**

37) 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 a CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor e/ou SESMET, que a comunicará de imediato a **dois representantes da CIPA, uma pelos empregados e outro pelo empregador.**

38) ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

39) 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.

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

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

As empresas fornecerão ao sindicato profissional no dia 10 (dez) de cada mês, cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

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

40) 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.

No caso do 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.

41) JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é de, no máximo, 42 horas semanais, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, com o divisor de 210 (duzentas e dez) horas mensais.

A partir de 01 de janeiro de 2009, será reduzida a jornada semanal de trabalho de 42 horas para 41 horas, com correspondente divisor de 205 (duzentos e cinco) horas mensais;

A partir de 01 de dezembro de 2009, será reduzida a jornada semanal de trabalho de 41 horas para 40 horas, com correspondente divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

Para as empresas que praticam jornada de trabalho de 40 horas semanais, continua a apuração do salário-hora, estabelecido pelo divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

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

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

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

42) NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI da Constituição Federal/88).

43) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

44) INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO

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

45) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E 13º SALÁRIO

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) dia da

data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (trecentésima 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 (duocentésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

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

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

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

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

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

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pelas em-

presas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

46) 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 em dedicar esforços junto às 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.

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 portadores de necessidades especiais.

As empresas deverão observar o disposto na Lei 7.853, de 24/10/89 e Decreto nº. 5.296, de 02/12/04, e na Convenção Coletiva para contratação de pessoas com deficiência que venha a ser firmada entre as partes..

47) ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, as análises bacteriológicas, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa, com cópia ao Sindicato Profissional da Categoria, a cada seis meses.

48) EXAMES MÉDICOS

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

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

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).

49) MUDANÇA DE MUNICÍPIO

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

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.

Para aqueles que acompanharem a empresa e comprovadamente mudaram o seu domicílio e forem dispensados no período inferior a seis meses da mudança, será garantida uma indenização de um salário nominal do empregado.

Será respeitada condições mais favoráveis já existentes.

50) CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

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

51) 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.

52) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

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

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

53) FALTAS E HORAS ABONADAS

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

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

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

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

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

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

F) um dia útil, para alistamento militar;

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

H) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante

comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

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

J) até 38 (trinta e oito) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de **16 (dezesseis) anos** ao médico, excetuando-se este limite de idade nos casos de filho(a) excepcional e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado.

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

L) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e 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 da empresa ou departamento pessoal da mesma.

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

54) COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com respectiva comunicação ao sindicato de trabalhadores, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias que antecede a realização da ponte;

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

55) CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

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

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

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

56) ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

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

57) VALE-TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem, aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

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

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

58) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

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

59) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

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

60) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

A) máximo de 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 05 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

61) MATERIAL ESCOLAR

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

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 6 (seis) parcelas.

62) AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

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

da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

B) No caso do filho excepcional não estar abrangido na letra “A” supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até 50% 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 no item “B” da cláusula 64 desta convenção, **não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.**

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

63) AUXÍLIO-FUNERAL

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

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis.

64) AUXÍLIO-CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

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

a critério da trabalhadora, sem nenhum prejuízo.

Todas as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

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

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

D) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, 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;

E) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará **30 (trinta) meses** após o término do licenciamento compulsório, ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de trinta meses é válido apenas para a opção de reembolso;

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

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

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

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

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

65) 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.

66) REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

Fica garantido aos dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

67) 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 comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado) bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, no limite de 15 (quinze) afastamentos.

Parágrafo 1º: O limite será de 30 (trinta) ausências

remuneradas, não cumulativas, por vigência da Convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa; quando houver dois dirigentes o limite total será de 60 (secenta) ausências, e no caso de três dirigentes o limite será de 90 (noventa) ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente.

Parágrafo 2º: Havendo mais de 3 (três) dirigentes sindicais na empresa o limite será de 90 (noventa) ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

Parágrafo 3º: Os limites previstos no parágrafo 1º será ampliado para mais de 10 (dez) dias, quando o dirigente for representante da Federação ou Confederação.

68) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

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

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

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

69) QUADRO DE AVISOS

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

70) 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.

71) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

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

B) 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 6019 de 31.01.74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica à gestante.

C) Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a (EPI) Equipamento de Proteção Individual e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

D) 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 meses do término do seu último contrato.

E) 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.

72) 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.

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

73) TAXA NEGOCIAL

Não será descontado nenhum valor em folha de pagamento a título de Fonte de Custeio de Negociação Coletiva dos trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva.

74) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica estipulado relativamente ao ano de **2008** quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

A) Não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 31 de julho de 2008, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações em nível de empresas;

B) O pagamento da PLR corresponderá, para as empresas com até 100 (cem) empregados o valor de R\$ 756,00 (setecentos e cinquenta e seis reais), e para as empresas acima de 100 (cem) funcionários, o valor de R\$ 852,00 (oitocentos e cinquenta e dois reais) a ser pago em 2 (duas) parcelas iguais à metade de cada uma, sendo a primeira até 31 de julho de 2008, e a segunda até 6 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30 de setembro de 2008.

C) Deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre **01/01/2008 a 31/12/2008**;

D) Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

E) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de **01/01/2008 a 31/12/2008**, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) 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;

F) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente, no ato do pagamento das verbas rescisórias, somente, para os empregados com o tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o ano de **2008**.

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

75) SINDICALIZAÇÃO

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

O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência prévia de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa, 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 empregados – 2 representantes do sindicato profissional;

B) Para estabelecimentos de 501 a 1000 empregados – 3 representantes do sindicato profissional;

C) Para estabelecimentos de 1001 a 1500 empregados – 4 representantes do sindicato profissional;

D) Para estabelecimentos acima de 1501 empregados – 5 representantes do sindicato profissional.

Para apuração do n° de empregados do estabelecimento, deverão ser considerados os empregados vinculados ao Sindicato Profissional da Categoria.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis negociada diretamente com as empresas.

76) 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.

77) CONTA SALÁRIO

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

78) CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO

Será concedido à todos os empregados Auxílio Alimentação no valor mensal de R\$ 36,00 (trinta e seis reais). Tal benefício poderá ser concedido mediante o fornecimento de cesta de alimentos ou vale-alimentação.

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

a) – Para os empregados que recebem o salário normativo da categoria, o desconto será de R\$ 1,00 (um real);

b) – Para os empregados que recebem acima de um salário normativo da categoria até o limite de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), o desconto será de 10% (dez por cento) do valor do benefício;

c) – Para os empregados que recebem salários acima de R\$ 2.100,01 (dois mil e cem reais e um centavo), a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este, o valor integral da cesta ou vale-alimentação;

d) – A implantação deste benefício para empresas com até 100 empregados será até 01 de novembro de 2008 e, para empresas com número acima de 100 empregados, a implantação se dará até 01 de agosto de 2008.

Parágrafo Segundo – As empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação, deverão reajustar o valor atual praticado com relação ao benefício, em 5,50% (cinco virgula cinquenta por cento) até o mês de junho de 2008.

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

Parágrafo Quarto – Recomenda-se que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho utilizem os incentivos fiscais previstos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador – Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Quinto – A presente cláusula somente poderá ser alterada ou excluída com anuência expressa das entidades ora convenientes, não se aplicando automaticamente eventuais correções salariais futuras.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticas pelas empresas.

79) 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.

80) MULTA

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 da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

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

81) DA ABRANGÊNCIA

As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo, cuja base territorial compreende os municípios devidamente representados pelos sindicatos profissionais signatários da presente convenção sendo eles São Paulo, Caieiras, Embu, Embu-Guaçu, Taboão da serra, Itapeirica da serra, mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Diadema, Santo André, São bernardo do campo, São caetano do sul, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas e a todos os trabalhadores representados aqui pelos Sindicatos dos Trabalhadores, beneficiados pela presente convenção.

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

82) HOMOLOGAÇÃO

As empresas farão as homologações da rescisão do contrato de trabalho, prevista em Lei, no Sindicato da categoria Profissional. Em havendo recusa do Sindicato em efetivar a homologação, esta será realizada na Delegacia Regional do Trabalho.

83) CUMPRIMENTO

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

84) VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de 01 (um) ano, com início a partir de **01 de abril de 2008** e término em **31 de março de 2009**.

85) 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 a Comissão Paritária, formada em 2005 entre as partes.

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

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

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

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

86) GRUPOS DE TRABALHO

A) Organização no Local de Trabalho;

B) Qualificação e Requalificação Profissional;

C) Pesquisas Qualitativas e Quantitativas

D) Comissões Permanentes de Negociação - Segurança do Trabalho, Saúde e Meio Ambiente, Assédio Moral e Sexual, Gênero, Raça e Etnia

As comissões e ou grupos de trabalho que ainda não iniciaram os trabalhos terão prazo de trinta dias para apresentar cronograma de trabalho, a partir da assinatura da presente convenção, observados os procedimentos previstos na cláusula 84 da Convenção Coletiva de Trabalho vigente em 2006/2007.

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