

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

### ARAÇATUBA E RIBERÃO PRETO

#### SETOR FARMACÊUTICO

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014859/2021

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTÍVEL DE ARAÇATUBA E REGIÃO-SP, CNPJ n. 51.106.565/0001-99, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCOMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE RIBERÃO PRETO E REGIÃO, CNPJ n. 54.922.935/0001-54, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO;

E

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS, CNPJ n. 62.646.633/0001-29, neste ato representado(a) por seus Procuradores, Sr(a). NELSON AUGUSTO MUSSOLINI e o Sr(a). ARNALDO JORGE PEDACE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

#### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos**, com abrangência territorial em Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Américo Brasiliense/SP, Andradina/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Araçatuba/SP, Araraquara/SP, Auriflama/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buritama/SP, Cafelândia/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Cravinhos/SP, Dobrada/SP, Dumont/SP, Franca/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaraçaí/SP, Guararapes/SP, Guariba/SP, Guzolândia/SP, Ibaté/SP, Ilha Solteira/SP, Itapura/SP, Jaboticabal/SP, Jardinópolis/SP, Lavínia/SP, Lins/SP, Lourdes/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Magda/SP, Matão/SP, Mirandópolis/SP, Monte Azul Paulista/SP, Morro Agudo/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nova Castilho/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Patrocínio Paulista/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Pontal/SP, Pradópolis/SP, Promissão/SP, Queiroz/SP, Ribeirão Preto/SP, Rincão/SP, Rubiácea/SP, Sabino/SP, Sales Oliveira/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Lúcia/SP,

Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, São João de Iracema/SP, São Simão/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Taquaritinga/SP, Valparaíso/SP e Zacarias/SP.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO** **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2021 a 31/03/2022**

A partir de 1º de abril de 2021, o salário normativo será de:

- a) R\$ 1.719,37 (um mil, setecentos e dezenove reais e trinta e sete centavos) por mês, para as empresas com até 100 (cem) empregados;
- b) R\$ 1.930,98 (um mil, novecentos e trinta reais e noventa e oito centavos), por mês, para as empresas com mais de 100 (cem) empregados.

**Parágrafo único** - Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente instrumento.

#### **CLÁUSULA QUARTA - 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 QUINTA - 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 90 (**noventa**) 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.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

Será assegurado ao empregado aprendiz o pagamento da faixa II do Piso Salarial Estadual/SP (dividido por 200 horas), proporcional a jornada de trabalho correspondente às horas previstas no contrato de aprendizagem, firmado com a empresa.

**Parágrafo primeiro** - Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

**Parágrafo segundo** - Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministradas 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, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

**Parágrafo quarto** - As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE DE SALÁRIOS VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2021 a 31/03/2022**

Sobre os salários de **01/04/2020**, já reajustados, será aplicado, em **01/04/2021**, o aumento salarial da seguinte forma:

- a) para os salários nominais até R\$ 8.800,00 (oito mil e oitocentos reais), o percentual único e negociado de 6,94% (seis vírgula noventa e quatro por cento), correspondente ao período de 01/04/2020, inclusive, a 31/03/2021, inclusive.
- b) para os salários nominais superiores a R\$ 8.800,00 (oito mil e oitocentos reais), o valor fixo de R\$ 610,72 (seiscentos e dez reais e setenta e dois centavos).

#### **COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde **01/04/2020**, inclusive, e até **31/03/2021**, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

#### **ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos após a data (**01/04/2020**), 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 (**01/04/2020**), será aplicado o percentual único e negociado na tabela abaixo até a parcela de R\$ 8.800,00 (oito mil e oitocentos reais), dos salários

nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração igual ou superior a 15 (**quinze**) dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

| <b>Mês de admissão:</b> | <b>Salário até R\$ 8.800,00: percentual a ser aplicado em 01.04.2021, sobre o salário de admissão.</b> | <b>Salário acima de R\$ 8.800,00: acréscimo em reais a ser aplicado em 01.04.2021, sobre o salário de admissão.</b> |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| abr/20                  | 6,94%                                                                                                  | R\$ 610,72                                                                                                          |
| mai/20                  | 6,34%                                                                                                  | R\$ 558,25                                                                                                          |
| jun/20                  | 5,75%                                                                                                  | R\$ 506,07                                                                                                          |
| jul/20                  | 5,16%                                                                                                  | R\$ 454,18                                                                                                          |
| ago/20                  | 4,57%                                                                                                  | R\$ 402,58                                                                                                          |
| set/20                  | 3,99%                                                                                                  | R\$ 351,26                                                                                                          |
| out/20                  | 3,41%                                                                                                  | R\$ 300,24                                                                                                          |
| nov/20                  | 2,84%                                                                                                  | R\$ 249,50                                                                                                          |
| dez/20                  | 2,26%                                                                                                  | R\$ 199,04                                                                                                          |
| jan/21                  | 1,69%                                                                                                  | R\$ 148,86                                                                                                          |
| fev/21                  | 1,12%                                                                                                  | R\$ 98,96                                                                                                           |
| mar/21                  | 0,56%                                                                                                  | R\$ 49,34                                                                                                           |

#### **Pagamento de Salário - Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

Parágrafo único - Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

#### **CLÁUSULA NONA - 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, 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 DÉCIMA - 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.

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

**Parágrafo segundo** - 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DATA DE PAGAMENTO**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido.

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

**Parágrafo segundo** - Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTA SALÁRIO**

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

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

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

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

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 feriado, serão acrescidas de 110% (cento e dez por cento), portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

- a) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- b) horas trabalhadas; e
- 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 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR IDADE E TEMPO DE SERVIÇO**

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

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INCIDÊNCIA DA PARTE VARIÁVEL 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, bem como, outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 (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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2021 a 31/03/2022**

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho e o crescimento do faturamento do setor, comparado ao ano anterior, fica estipulado, para o ano de **2021**, a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, ambos da Constituição Federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, conforme abaixo:

**Parágrafo primeiro** - 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 10.101, de 19/12/2000, seus programas individuais, até 30 de julho do corrente ano, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas;

**Parágrafo segundo** - O pagamento da PLR corresponderá ao valor de **R\$ 2.461,94 (dois mil, quatrocentos e sessenta e um reais e noventa e quatro centavos)**, para empresas com mais de 100 (cem) empregados e **R\$ 1.774,43 (um mil, setecentos e quarenta e três reais e quarenta e três centavos)** para empresas com até 100 (cem) empregados, a ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de julho de **2021**, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30 de setembro de **2021**;

**Parágrafo terceiro** - Deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre **01/01/2021 a 31/12/2021**;

**Parágrafo quarto** - Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

**Parágrafo quinto** - No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de **01/01/2021 a 31/12/2021** será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa;

**Parágrafo sexto** - 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 **2021**.

**Parágrafo sétimo** - Eventuais contribuições incidentes sobre o PLR, poderão ser negociadas entre sindicatos profissionais e empresas, quando da formalização de acordo entre as partes.

**Parágrafo oitavo** - As empresas localizadas na base de representação do SINDUSFARMA que não tenham fins lucrativos pagarão aos seus empregados a Participação nos Lucros e Resultados, a título de Abono, assegurando os valores líquidos, previstos no parágrafo segundo.

**Parágrafo nono** - Eventuais encargos acrescidos ficarão a cargo do empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRUPO DE TRABALHO - PLR**

As entidades envolvidas na presente convenção coletiva de trabalho, se comprometem a criar um grupo de trabalho para discutir a redação da cláusula relativa à PLR, incluindo metas mensuráveis e/ou viabilizando programas individuais.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO** **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2021 a 31/03/2022**

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, o valor de R\$ 266,00 (duzentos e sessenta e seis reais).
- b) Para as empresas com mais de 100 (cem) empregados, o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

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

- a) Para os empregados que recebem salários até **R\$ 4.291,98 (quatro mil, duzentos e noventa e um reais e noventa e oito centavos)**, o desconto será de R\$ 1,00 (um real) do valor facial do benefício.
- b) Para os empregados que recebem salários de **R\$ 4.291,99 (quatro mil, duzentos e noventa e um reais e noventa e nove centavos)** até **R\$ 6.000,00 (seis mil reais)**, o desconto será de 5% (cinco por cento) do valor facial do benefício.
- c) Para os empregados que recebem salários de **R\$ 6.000,01 (seis mil reais e um centavo)** até **R\$ 8.800,00 (oito mil e oitocentos reais)**, o desconto será de 10% (dez por cento) do valor facial do benefício.
- d) Para os empregados que recebem salários **acima de R\$ 8.800,00 (oito mil, oitocentos reais)**, a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este, o valor integral da cesta ou vale-alimentação, ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.
- e) As empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação, em valores superiores ao desta cláusula, deverão proceder ao reajuste do valor praticado em relação do benefício, a partir de 01.04.2021, **6,94% (seis vírgula noventa e quatro por cento)**, e onde houver a participação dos empregados será em conformidade com os itens “a”, “b”, “c” e “d” acima.
- f) Em comum acordo com o empregado, a empresa poderá substituir o valor da cesta de alimentos ou vale alimentação por vale-refeição.

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

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

**Parágrafo quarto** - Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

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

**Parágrafo terceiro** - Respeitadas condições mais favoráveis, vedado eventuais despesas pelo empregado.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MATERIAL ESCOLAR**

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar através de convênio com empresa do ramo escolar, sendo que o valor das compras será descontado em folha de pagamento em 06 (seis) parcelas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), assim considerado(s) **nos termos do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, nesta 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 “b” 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 no recibo o nome, endereço completo, número do CPF e do RG.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACESSO DE MEDICAMENTOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA** **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2021 a 31/03/2022**

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\$ 2.705,77 (dois mil, setecentos e cinco reais e setenta e sete centavos)**, será subsidiado 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 médica, ficando os 20% (vinte por cento) restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

b) para os salários de **R\$ 2.705,78 (dois mil, setecentos e cinco reais e setenta e oito centavos)**, até **R\$ 4.366,41 (quatro mil, trezentos e sessenta e seis reais e quarenta e um centavos)**, será subsidiado 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\$ 4.366,42 (quatro mil, trezentos e sessenta e seis reais e quarenta e dois centavos)**, será subsidiado 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 salários acima de **R\$ 8.275,49 (oito mil, duzentos e setenta e cinco reais e quarenta e nove centavos)**, será subsidiado 30% (trinta por cento) do valor da nota fiscal. O limite do subsídio será o valor fixo de **R\$ 2.482,64 (dois mil, quatrocentos e oitenta e dois reais e sessenta e quatro centavos)**, equivalente a 30% (trinta por cento) de **R\$ 8.275,49 (oito mil, duzentos e setenta e cinco reais e quarenta e nove centavos)**.

**Parágrafo segundo** - Quando utilizado o sistema PBM - *PharmacyBenefitManagement*, para aquisição de medicamentos, os subsídios constantes nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, incidirão sobre o efetivo valor comercializado.

**Parágrafo terceiro** - Limite Mensal para compra de medicamentos está fixado em até 30% (trinta por cento) do salário nominal + adicionais fixos, para as faixas mencionadas nos itens: “a”, “b”, “c” e “d” 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.

**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 a seus empregados e dependentes previstos no Plano de Assistência Médica, para uso próprio, mediante apresentação de receita médica, excetuados aqueles sujeitos a controle previsto na legislação.

**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 VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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.

**Parágrafo primeiro** - 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.

**Parágrafo segundo** - 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.

**Parágrafo terceiro** - 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.

**Parágrafo quarto** - Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa 10 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.

**Parágrafo quinto** - 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.

**Parágrafo sexto** - 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 causais com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO**

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

**Parágrafo primeiro** - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-CRECHE**

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

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

a.1) a critério da empregada e desde que solicitado previamente, com o devido acompanhamento da entidade sindical profissional, as empresas tendo como base os dois intervalos de 1 (uma) hora cada por 6 (seis) meses previsto no item “a” supra, concederão licença remunerada em dias equivalente a soma das duas horas diárias multiplicada por 06 (seis) meses de idade do filho;

a.2) 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;

a.3) na existência de convênio-creche, ficará a critério da (o) empregada (o) mediante apresentação da Certidão de Nascimento optar pelo convênio ou reembolso.

b) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas. Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar no recibo o nome e endereço completo, número do CPF e RG.

**b.1)** a solicitação do reembolso deverá ocorrer até o 15º (décimo quinto) dia após o efetivo pagamento.

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

d) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, bem como, as empregadas que forem afastadas a partir da vigência desta convenção, por auxílio-doença ou acidente de trabalho, e as empregadas que prestam serviços em horário não compatível com o horário de funcionamento da respectiva creche própria ou conveniada.

e) o reembolso será devido 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 deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho, sendo que o prazo acima é valido apenas para 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.

i) 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.

j) 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.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 primeiro** - 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 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 com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 empregado que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS**

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 cargo.

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

**Parágrafo segundo** - 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.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

Na ocorrência de dispensa coletiva, reunir-se-ão Sindicato Patronal, Sindicato dos Trabalhadores, Empresa e Federação dos Trabalhadores a fim de negociar os critérios e condições da dispensa por meio de Acordo Coletivo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 (sessenta) meses, por ocasião da rescisão contratual.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e por solicitação a qualquer momento do empregado.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

a) O aviso prévio será comunicado por escrito e contrarrecibo, 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) O aviso prévio de que trata a lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o art. 487, parágrafo 2º da CLT, limitado aviso a 30 (trinta) dias.

e) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos à critério do empregado.

f) Para fins de aplicação do trintídio da lei nº 7.238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.

g) 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.

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

i) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação até 03 (três) dias antes da mesma.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTAGIÁRIOS**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, para adquirirem melhor qualificação.

## **Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **Igualdade de Oportunidades**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 entre pessoas com a mesma qualificação profissional, cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar ou os incorporados no Tiro de Guerra, 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;

**Parágrafo primeiro** - Nos dois últimos casos citados no caput desta cláusula as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

**Parágrafo segundo** - 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.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica

assegurado o emprego ou indenização do salário nominal, durante o período que faltar para aposentarem-se.

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

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

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

**d.1)** O empregado beneficiado por esta cláusula terá até 90 (noventa) dias para comprovação legal do tempo de serviço a partir da data da notificação da dispensa.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TELETRABALHO E HOME OFFICE**

#### **1 - MEDIDAS ALTERNATIVAS PARA A MANUTENÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO**

As empresas de modo a enfrentar o momento excepcional imposto pela pandemia do Coronavírus poderão adotar as seguintes medidas:

- I - teletrabalho e
- II - *home office*.

**Parágrafo Primeiro** - a alteração de regime presencial para telepresencial não modifica o enquadramento sindical do empregado.

**Parágrafo Segundo** - A presente cláusula não se aplica às empresas que já tenham implantado instrumento coletivo próprio com o correspondente sindicato profissional da categoria.

## **2 - DO TELETRABALHO**

Durante o período de vigência do presente instrumento, as empresas poderão, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias.

**Parágrafo Primeiro** - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

**Parágrafo Segundo** - A alteração de que trata o *caput* desta cláusula será notificada ao empregado por escrito ou por meio eletrônico.

**Parágrafo Terceiro** - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou infraestrutura (**equipamentos tecnológicos devidamente homologados pela área de Tecnologia da Informação da Empresa**) necessários e adequados à prestação do teletrabalho ficarão a cargo do empregador.

**Parágrafo Quarto** - As utilidades mencionadas no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

**Parágrafo Quinto** - O empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como fornecer equipamentos adequados e treinamentos, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, tudo em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, inclusive com participação da CIPA.

**Parágrafo Sexto** - Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho para aprendizes, nos termos do disposto nesta Cláusula, devendo ser garantida a supervisão das atividades à distância e o treinamento telepresencial, respectivamente.

## **3 - DO HOME OFFICE**

Durante o período de vigência do presente instrumento, a empresa poderá alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho em regime denominado “home office”, bem como determinar o retorno do empregado ao regime de trabalho exclusivamente presencial.

**Parágrafo Primeiro** - Considera-se trabalho na modalidade de “home office” a prestação de serviços à distância, preponderantemente ou integralmente na própria residência do empregado.

**Parágrafo Segundo** - A empresa que instituir a prestação dos serviços à distância na modalidade de “home office” deverá fazê-lo, preferencialmente, mediante a implementação de uma política interna que disponha sobre a forma e as condições em que se dará referida prestação e que defina, sempre que possível, as responsabilidades do empregado e do empregador, sendo que a adequada infraestrutura para a prestação dos serviços ficará a cargo do empregador, tudo em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - As utilidades mencionadas no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

**Parágrafo Quarto** - O empregador procurará instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho quando da prestação de serviços na modalidade de “home office”, bem como oferecer infraestrutura (**equipamentos tecnológicos devidamente homologados pela área de Tecnologia da Informação da Empresa**) e material de trabalho adequados.

**Parágrafo Quinto** - Fica permitida a adoção do regime de “home office” para aprendizes, nos termos do disposto nesta Cláusula, devendo ser garantida a supervisão das atividades à distância e o treinamento telepresencial, respectivamente.

**Parágrafo Sexto** - Durante o período do regime de “home office” a empresa não poderá reduzir o auxílio creche ou o vale alimentação.

**Parágrafo Sétimo** - Em comum acordo com o empregado a empresa poderá substituir o valor do vale alimentação por vale refeição, durante o período que perdurar o “home office”.

**Parágrafo Oitavo** - Fica vedado qualquer tipo de discriminação entre os teletrabalhadores e demais trabalhadores, inclusive, em relação as oportunidades de promoção.

**Parágrafo Nono** - A empresa se compromete a assegurar mecanismos de intercâmbio e troca de informações entre os trabalhadores em “home office” e seus superiores através de reuniões virtuais.

#### **4 - GARANTIA DE DIREITOS**

Não haverá qualquer prejuízo ao trabalhador abrangido por essa norma quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na presente norma coletiva ou ainda em relação a qualquer outro benefício que empregador venha a conceder por liberalidade aos trabalhadores presenciais, ressalvadas as alterações que porventura ocorrer na legislação em vigor.

**Parágrafo Único:** Eventuais adicionais, de qualquer natureza, concedidos por liberalidade do Empregador, em razão do teletrabalho ou home office, não integrarão a remuneração do empregado.

## **5 - COMUNICAÇÃO**

A empresa informará expressamente e por escrito, a pedido do Sindicato profissional da categoria, o número de trabalhadores em teletrabalho ou “home office” e os setores abrangidos.

## **6 - GRUPO DE TRABALHO**

Fica instituído o Grupo de Trabalho para entabular negociações objetivando o detalhamento dos temas abordados na presente cláusula pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados da assinatura desse instrumento e nesse prazo, celebrarem eventual norma coletiva específica sobre o tema.

**Parágrafo Único** - O grupo de trabalho mencionado acima será composto de 3 (três) membros representantes da FEQUIMFAR e 3 (três) membros do SINDUSFARMA.

## **7 - CONTROLE DE JORNADA**

Deverá ser implantado controle de jornada, inclusive para o registro de jornada extraordinária, mediante comunicação e educação continuada para atendimento das regras de duração do trabalho e normas regulamentadoras atinentes a essa matéria ou a utilização de mecanismos de hibernação de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções dos teletrabalhadores, quando alcançado o limite da jornada de trabalho contratual.

## **8 - SAÚDE DO TRABALHADOR**

Fica garantida a validação de atestados médicos, inclusive, emitidos por telemedicina.

**Parágrafo Único.** Recomenda-se a elaboração de campanhas informativas sobre consequências do isolamento e reflexos na saúde mental.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

**Parágrafo primeiro** - A empresa deverá anotar no espaço destinado ao contrato de trabalho a data final projetada do aviso prévio indenizado e, nas anotações gerais o último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo segundo** - As anotações poderão ser feitas mediante uso de carimbos ou etiqueta gomada, bem como, de qualquer outro meio mecânico ou eletrônico de impressão.

**Parágrafo terceiro** - O empregador anotarà na CTPS do empregado o desconto relativo à contribuição sindical profissional, indicando o sindicato destinatário da contribuição, não sendo permitido escrever somente “sindicato de classe”. A falta de cumprimento da exigência, no entanto não impedirá o ato homologatório.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

a) máximo de 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

b) máximo de 08 (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 (cinco) anos, 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos, e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RECOMENDAÇÕES**

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

2) Às empresas se comprometem a desenvolver uma campanha contra o Assédio Sexual e Moral e a tomar providências imediatas e cabíveis sempre que comprovados problemas relacionados à violência e/ou Assédio Moral e Sexual.

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

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

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

6) As partes signatárias da presente convenção recomendam que empresas e sindicatos profissionais e patronais busquem entendimentos para estabelecer formas e procedimentos quanto à compensação anual de jornada de trabalho, nos termos da legislação vigente.

7) O SINDUSFARMA, a FEQUIMFAR e os sindicatos dos trabalhadores promoverão iniciativas conjuntas para informação dos representados sobre novas tecnologias, entre elas a nanotecnologia, inclusive sobre os eventuais riscos à saúde dos trabalhadores e as medidas de proteção.

8) ROTA DE FUGA: Os planos de abandono - Rota de Fuga - deverão conter previsão de medidas especiais para garantir o devido atendimento das pessoas com deficiência nas situações de emergências.

9) Recomenda-se a adesão ao programa previsto na Lei nº 11.770/2008, quanto a licença paternidade de 20 (vinte dias)

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO**

Os benefícios previstos na presente Convenção, concedidos aos dependentes legais dos(as) empregados(as), 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 será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

#### **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

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

**Parágrafo primeiro** - A semana de trabalho compreende 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.

**Parágrafo segundo** - As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, **nos termos** da Portaria MTE nº 373, de 25.02.11.

**Parágrafo terceiro** - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES 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 anteriores a realização da ponte.

**Parágrafo primeiro** - 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.

**Parágrafo segundo** - Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E INCIDÊNCIA**

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou 1/6 do respectivo valor do DSR (Descanso Semanal Remunerado), por falta ao trabalho.

**Parágrafo único** - 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 DSR's (Descanso Semanais Remunerados) e feriados.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MARCAÇÃO DE PONTO - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

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

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

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

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

- a) até 03 (três) dias úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;
- b) até 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, esposa(o) ou companheira(o), desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- f) um dia útil, para alistamento militar;
- g) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- h) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- i) por cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;
- j) até 38 (trinta e oito) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesesseis) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade nos casos de filho(a) excepcional e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado;
- k) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;
- l) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;
- m) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado;

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

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

p) Para os efeitos desta cláusula considera-se “ano”, o período compreendido entre 01.04.2021 a 31.03.2022 e 01.04.2022 a 31.03.2023.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - VACINA IMUNIZANTE DA COVID**

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário um dia ou dois, dependendo do número de doses para tomar vacina imunizante da Covid-19 ou suas variantes, mediante entrega do(s) comprovante(s) da vacinação.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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).

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

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.

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

**Parágrafo segundo** - A empresa poderá fornecer lanches/refeições aos seus empregados estudantes, desde que tenha estrutura para esse fim, quando este sair direto da escola para o trabalho ou do trabalho para a escola. A empresa que optar por fornecer o lanche deverá fazê-lo para todos os estudantes elegíveis nos termos deste item.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

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

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

c) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 (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 (décimo terceiro) salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item c.

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

f.1) Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) 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 1(um) ou 2(dois) dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

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

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

j) O empregado poderá solicitar, através de requerimento expresso, o fracionamento de suas férias em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, visando seu bem-estar e uma melhor qualidade de vida.

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

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 (noventa) 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 dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

**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 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 QUARTA - 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 ao "Programa Empresa Cidadã", instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

**Parágrafo primeiro** - Caberá a empregada comunicar por escrito a empresa caso não queira aderir a prorrogação da licença maternidade prevista nesta Cláusula, oportunidade que a empresa comunicará ao sindicato dos trabalhadores a decisão formulada.

**Parágrafo segundo** - Enquadra-se nas mesmas condições desta cláusula a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

**Parágrafo terceiro** - 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 quarto** - 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 quinto** - As empresas se comprometem a dar publicidade interna sobre esta cláusula.

**Parágrafo sexto** - A estabilidade da empregada gestante continua sendo regulada pela cláusula denominada “GESTANTES”.

**Parágrafo sétimo** - O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770, de 09.09.2008, fica condicionado à vigência desta lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do Poder Público.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA OU EMPREGADO ADOTANTE, GUARDIÃ OU GUARDIÃO**

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos na Lei 12.873 de 24/10/2013, que prevê:

- a) À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.
- b) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.
- c) A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.
- d) Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.
- e) Aplica-se, no que couber, o disposto nesta cláusula, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, conforme o previsto na Lei 12.873, de 24/10/2013.
- f) Caso haja o cancelamento judicial da adoção, a licença ficará automaticamente cancelada.

## **Licença Aborto**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 6.2 e 6.3 da NR 06 (EPI), aprovada pela Portaria- MTb- 3.214/78.

**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, 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.

**Parágrafo terceiro** - As empresas que se utilizam de 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 à 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 (Sinalização de Segurança), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

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

#### **CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 (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 dos 20º (vigésimo) ao 6º (sexto) dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

**Parágrafo primeiro** - Deverá ser enviado para o respectivo Sindicato dos Trabalhadores 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 05 (cinco) dias úteis após a realização das eleições, será o Sindicato de 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 ao Sindicato de Trabalhadores poderá ser efetivamente realizada através de correspondência eletrônica e no prazo de 05 (cinco) dias, via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

**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 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.

**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 serem as mesmas também efetivamente entregues através de correspondência eletrônica, e prazo de 05 (cinco) dias via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

**Parágrafo nono** - 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 (trinta) dias com a participação do Sindicato dos Trabalhadores.

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

**Parágrafo décimo primeiro** - 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" e "Ergonomia".

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR PERIGO DIRETO OU IMINENTE**

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

**Parágrafo único** - O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho, que a comunicará de imediato a CIPA.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

### **Exames Médicos**

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

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas, emitidos de conformidade com a Portaria MPAS nº 3.291, de 20.02.84.

**Parágrafo único** - 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.

## **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) 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.

**Parágrafo único** - As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA.

## **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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

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

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

**Parágrafo terceiro** - Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E 13º SALÁRIO**

As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença profissional.

**Parágrafo primeiro** - A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

**Parágrafo segundo** - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto (16º) e o ducentésimo (200º) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

**Parágrafo terceiro** - Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

**Parágrafo quarto** - 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 esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

**Parágrafo quinto** - Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

**Parágrafo sexto** - 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.

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

**Parágrafo oitavo** - O empregado afastado que apresentar requerimento de pedido de prorrogação ou reconsideração para manutenção e reconhecimento de benefício de incapacidade laborativa na forma estabelecida pelo INSS, fará jus a antecipação de 1 (um) salário nominal a cada mês, a partir da data de entrada do recurso até a data da conclusão pericial, limitada essa antecipação até 60 (sessenta) dias. Sendo deferido o recurso e o empregado recebendo do INSS, imediatamente ressarcirá à empresa os valores recebidos à título de antecipação, sendo indeferido o pedido, o empregado fica desobrigado da devolução.

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

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

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 NR 5 (CIPA), o membro da CIPA 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.

**Parágrafo quarto** - As empresas deverão observar o que estabelecem as NR 5 (CIPA) e NR 17 (Ergonomia), aprovadas pela Portaria MTb nº 3214/78, do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - PERÍCIAS TÉCNICAS**

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

**Parágrafo único** - A caracterização ou descaracterização das atividades e/ou áreas insalubres ou perigosas far-se-á por meio de perícia técnica realizada por profissionais habilitados, nos termos do artigo 195 da CLT.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - NANOTECNOLOGIA E INDÚSTRIA 4.0**

A empresa garantirá que os membros da CIPA e do SESMT sejam informados quando da utilização de nanotecnologia no processo industrial bem como os impactos da adoção das tecnologias que possibilitam a concretização da transformação digital da indústria. A CIPA, o SESMT e os trabalhadores terão ainda acesso às informações sobre riscos existentes à sua saúde e as medidas de proteção a adotar.

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ou outros meios de comunicação desde que previamente acordados, entre o Sindicato de Trabalhadores e a administração da empresa.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos de Trabalhadores, duas vezes por ano, no período diurno, local e meios para esse fim.

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

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS**

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

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

**Parágrafo segundo** - Para os efeitos desta cláusula considera-se “ano”, o período compreendido entre 01.04.2021 à 31.03.2022 e 01.04.2022 a 31.03.2023.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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.

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.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÕES PERMANENTES DE NEGOCIAÇÃO:**

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

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

- Pesquisas e levantamentos sobre o setor;
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Semana Interna de Prevenção de Acidentes;
- Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente;
- PPP, PPRA, PCMSO, LTCAT;
- Pesquisas sobre nanotecnologia;
- Estudos sobre convênio médico e odontológico.

##### **COMISSÃO ESPECIAL**

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

- Seguro Desemprego Privado;
- Seguro de Vida;
- Normas Internacionais do Trabalho;
- Código de Conduta de Atuação Responsável.

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

As entidades sindicais econômicas e profissionais, por meio da comissão paritária, formada de no máximo, **8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos de Trabalhadores e 4 (quatro) indicados pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêutico do Estado de São Paulo**, estarão efetivando as discussões e negociações das questões relacionadas ao assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça e etnia, além de outros temas, estarão tratando também de:

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS**

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

**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 de Trabalhadores 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DO CUMPRIMENTO, APLICAÇÃO E PREVALÊNCIA**

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

**Parágrafo Primeiro** - Para os efeitos de aplicação das Cláusulas da presente Convenção, considera-se “ano”, os períodos compreendidos entre 01.04.2021 à 31.03.2022 e 01.04.2022 a 31.03.2023, exceto as cláusulas econômicas que terão vigência de 1 (ano) contados de 01.04.2021 a 31.03.2022.

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

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

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

**Parágrafo quinto** - As Cláusulas normativas da presente convenção coletiva de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e subsistirão em período equivalente a 60 (sessenta) dias do término de sua vigência podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - MULTAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho possui multas específicas para as seguintes cláusulas:

1 - Multa de 0,5 % (meio por cento) do salário normativo em vigor, por dia de atraso, limitado até a data de pagamento, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento da cláusula que trata de ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE), ressalvando-se condições mais favoráveis;

2 - Multa de 3 % (três por cento) do salário normativo em vigor, por mês de atraso, por empregado, a partir do 16° (decimo sexto) dia após o dia do pagamento, em caso de descumprimento das obrigações relativas à cláusula que trata do DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO.

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

3.1 Incorrerá também na multa prevista no item 3 a empresa que não efetuar o pagamento do 13o. (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

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

4 - Multa de 3 % (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada, se o valor destinado ao FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL não for recolhido nos prazos estipulados.

5 - Para as demais cláusulas não especificadas acima será devida a Multa de 3% (três por cento) por mês, do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

6 - As multas aqui estipuladas não se aplicam em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade.

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - 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.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - GRUPOS DE TRABALHO**

A redação das cláusulas impactadas pela legislação vigente, será objeto de avaliação de Grupo de Trabalho que se reunirá durante a vigência deste Termo, contados da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo primeiro** - O grupo será composto de no máximo 5 (cinco) membros representantes da FEQUIMFAR e 5 (cinco) membros do SINDUSFARMA.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO DO PRAZO DE VIGÊNCIA**

Considerando os fatos supervenientes que modificaram substancialmente as condições fáticas de trabalho, por ocasião das negociações coletivas, por sua vez, implicando diretamente no prazo de vigência da convenção coletiva de trabalho do período de 01.04.2020 a 31.03.2022, MR014406/2020.

Considerando que a referida convenção coletiva de trabalho tem natureza jurídica contratual, e assim, por disposição legal, permite a revisão do seu prazo, conforme prevê o artigo 615, da CLT.

Nesse sentido, por meio da aprovação das assembleias gerais dos Sindicatos Convenientes, as partes resolvem alterar a vigência da convenção coletiva de trabalho, MR014406/2020 *prevista para 02 (dois) anos tendo o prazo de vigência 01.04.2020 a 31.03.2022*, portanto, este instrumento coletivo tem seu prazo revisado, doravante passando a ter vigência, somente, pelo prazo de 01 (um) ano, correspondendo o período de 01.04.2020 a 31.03.2021.

Assim, com o objetivo de se adaptar à presente convenção coletiva de trabalho à nova situação fática existente, por sua vez, as partes acordantes revisam o respectivo prazo de vigência que, doravante será de 01.04.2021 a 31.03.2023, MR014735/2021, consoante os exatos termos do parágrafo 3º, do artigo 614, da CLT.

São Paulo, 13 de abril de 2021

## CCT SETOR FARMACÊUTICO 2021.2023 - ARAÇATUBA E RIBEIRÃO.pdf

Documento número #e4cb437f-7a5e-470c-a3b4-8e40eb32b5de

### Assinaturas

-  Monica Carina Coelho Santos  
Assinou para aprovar
-  ARNALDO PEDACE  
Assinou como representante legal
-  Nelson A Mussolini  
Assinou como representante legal
-  AMILCAR ALBIERI PACHECO  
Assinou como representante legal

### Log

- 13 abr 2021, 17:23:44 Operador com email kenia@sindusfarma.org.br na Conta faf10ca6-7d19-4261-9b0a-6946b67e67e3 criou este documento número e4cb437f-7a5e-470c-a3b4-8e40eb32b5de. Data limite para assinatura do documento: 12 de maio de 2021 (10:45). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 13 abr 2021, 17:24:56 Operador com email kenia@sindusfarma.org.br na Conta faf10ca6-7d19-4261-9b0a-6946b67e67e3 adicionou à Lista de Assinatura: monica@sindusfarma.org.br, para assinar para aprovar, com os pontos de autenticação: email (via token); Nome Completo; CPF; endereço de IP.
- 13 abr 2021, 17:25:08 Operador com email kenia@sindusfarma.org.br na Conta faf10ca6-7d19-4261-9b0a-6946b67e67e3 adicionou à Lista de Assinatura: apedace@sindusfarma.org.br, para assinar como representante legal, com os pontos de autenticação: email (via token); Nome Completo; CPF; endereço de IP.
- 13 abr 2021, 17:25:19 Operador com email kenia@sindusfarma.org.br na Conta faf10ca6-7d19-4261-9b0a-6946b67e67e3 adicionou à Lista de Assinatura: mussolini@sindusfarma.org.br, para assinar como representante legal, com os pontos de autenticação: email (via token); Nome Completo; CPF; endereço de IP.
- 13 abr 2021, 17:25:38 Operador com email kenia@sindusfarma.org.br na Conta faf10ca6-7d19-4261-9b0a-6946b67e67e3 adicionou à Lista de Assinatura: pacheco.amilcar@uol.com.br, para assinar como representante legal, com os pontos de autenticação: email (via token); Nome Completo; CPF; endereço de IP.
- 13 abr 2021, 17:25:50 Operador com email kenia@sindusfarma.org.br na Conta faf10ca6-7d19-4261-9b0a-6946b67e67e3 alterou o processo de assinatura. Data limite para assinatura do documento: 12 de maio de 2021 (10:45).
- 13 abr 2021, 17:30:14 Monica Carina Coelho Santos assinou para aprovar. Pontos de autenticação: email monica@sindusfarma.org.br (via token). CPF informado: 279.098.778-54. IP: 177.151.99.42. Componente de assinatura versão 1.107.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

---

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 abr 2021, 17:32:54 | ARNALDO PEDACE assinou como representante legal. Pontos de autenticação: email apedace@sindusfarma.org.br (via token). CPF informado: 566.961.918-87. IP: 177.170.252.176. Componente de assinatura versão 1.107.0 disponibilizado em <a href="https://app.clicksign.com">https://app.clicksign.com</a> .         |
| 13 abr 2021, 17:44:11 | Nelson A Mussolini assinou como representante legal. Pontos de autenticação: email mussolini@sindusfarma.org.br (via token). CPF informado: 007.986.128-86. IP: 189.33.79.37. Componente de assinatura versão 1.107.0 disponibilizado em <a href="https://app.clicksign.com">https://app.clicksign.com</a> .      |
| 13 abr 2021, 18:16:37 | AMILCAR ALBIERI PACHECO assinou como representante legal. Pontos de autenticação: email pacheco.amilcar@uol.com.br (via token). CPF informado: 060.890.738-30. IP: 177.95.125.237. Componente de assinatura versão 1.107.0 disponibilizado em <a href="https://app.clicksign.com">https://app.clicksign.com</a> . |
| 13 abr 2021, 18:16:37 | Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número e4cb437f-7a5e-470c-a3b4-8e40eb32b5de.                                                                                             |

---

Hash do documento original (SHA256): a13e343c05dc7b98357ff44c8b557c3352d5169fccd656cf80d3e42f37e24fd2

Este Log é exclusivo ao, e deve ser considerado parte do, documento número e4cb437f-7a5e-470c-a3b4-8e40eb32b5de, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).