CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Setor Farmacêutico
2011/2013

Essa é a sua Colônia de Férias

Piscinas maiores e mais seguras, quiosque, quadra, sala de jogos, quarto equipado com cozinha e as lindas praias de Caraguatatuba garantem o lazer e a diversão que você e sua família merecem.

Agora com ventiladores de teto e TV de LCD nos apartamentos

Fique sócio!

QUÍMICOS A B C

Apresentação

Você está recebendo o Caderno com a íntegra da Convenção Coletiva 2011-2013 do Setor Farmacêutico, selando mais uma importante campanha reivindicatória vitoriosa da nossa categoria.

Nessa campanha, a mobilização e luta dos trabalhadores no chão da fábrica garantiram na mesa de negociação um aumento histórico no piso salarial e também aumento real nos salários, além da manutenção das cláusulas sociais.

Convenção assinada, compromissos assumidos. Agora, cabe a cada trabalhador e trabalhadora a responsabilidade de garantir que sejam cumpridas cada uma das cláusulas deste caderno. E qualquer dúvida ou problema, não hesite: entre em contato imediatamente com o Sindicato. Juntos, somos fortes!

A diretoria

Índice

1. Vigência e data-base..... 06
2. Abrangência..... 06
3. Salário Normativo..... 06
4. Reajuste de salário..... 06
5. Outros reajustamentos salariais..... 08
6. Adiantamento de salários (vale)..... 08
7. Pagamento de salário com cheque..... 08
8. Demonstrativo de pagamento..... 09
9. Data de pagamento..... 09
10. Conta salário..... 10
11. Salário de aprendizes..... 10
12. Descanso semanal remunerado..... 10
13. Incidência sobre descanso semanal remunerado (DSR's)..... 11
14. Trabalho igual, salário igual..... 11
15. Descontos em folha de pagamento..... 11
16. Salário de admissão..... 11
17. Salário de substituição..... 12
18. Promoção e processos seletivos..... 12
19. Complementação do auxílio doença, acidente de trabalho, doença profissional..... 12
20. Horas extraordinárias..... 13
21. Adicional noturno..... 14
22. Participação nos Lucros ou Resultados..... 14
23. Cesta básica ou vale-alimentação..... 15
24. Vale-transporte..... 16
25. Convênios médicos e odontológicos..... 16
26. Auxílio funeral..... 17
27. Auxílio-creche..... 17
28. Indenização por morte ou invalidez parcial ou permanente para trabalho..... 19
29. Auxílio por filho excepcional..... 19
30. Empregados em via de aposentadoria..... 20
31. Teste admissional..... 20
32. Contrato de experiência..... 21
33. Anotações na carteira de trabalho e previdência social..... 21
34. Pessoas com deficiência..... 21
35. Carta de referência..... 22
36. Critérios de dispensa coletiva..... 22
37. Garantias salariais nas recisões contratuais..... 22
38. Homologação..... 23
39. Aviso prévio..... 23
40. Mão de obra temporária..... 24
41. Preenchimento de vagas..... 25
42. Indenização de seguro-desemprego..... 25
43. Carta-aviso de dispensa ou suspensão..... 25
44. Processo de automação e informatização..... 25

45. Mudança de Município..... 26
46. Empregado em idade de prestação de serviço militar..... 26
47. Convênios com óticas..... 27
48. acesso de medicamentos aos trabalhadores da indústria farmacêutica..... 27
49. Preenchimento de formulários para Previdência Social..... 28
50. Material escolar..... 29
51. União estável de pessoas do mesmo sexo..... 29
52. Jornada de trabalho..... 29
53. Compensação de dias ou horas..... 30
54. Marcação de ponto - Horário de refeição..... 30
55. Faltas e horas abonadas..... 30
56. Negociações coletivas de turno..... 32
57. Empregados estudantes..... 32
58. Férias..... 32
59. Incidência sobre férias e décimo terceiro salário..... 33
60. Gestantes..... 34
61. Licença para empregada adotante..... 34
62. Aborto legal..... 34
63. Medidas de proteção ao trabalho..... 35
64. Prevenção de acidentes com máquinas e equipamentos..... 35
65. Direito de recusa ao trabalho por risco grave ou iminente..... 35
66. Comunicação de acidentes de trabalho..... 36
67. Perfil Profissiográfico Previdenciário..... 36
68. Água potável..... 36
69. Alimentação, transporte e ferramentas..... 36
70. EPI, uniforme e absorventes higiênicos..... 37
71. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Semana Interna de Prevenção..... 37
72. Profissionais de segurança e medicina do trabalho..... 39
73. Exames Médicos..... 39
74. Atestados médicos e odontológicos..... 39
75. Atendimento de primeiros socorros..... 39
76. Sindicalização..... 40
77. Dirigente sindical - Abono de ausências..... 40
78. Fornecimento de grau de escolaridade..... 41
79. Contribuições associativas mensais..... 41
80. Recolhimento da contribuição sindical..... 41
81. Contribuição negocial..... 41
82. Quadro de avisos..... 42
83. Afixação obrigatória..... 42
84. Normas legais e constitucionais..... 43
85. Cumprimento..... 43
86. Da segunda parte da vigência..... 43
87. Conciliação voluntária de divergências..... 43
88. Grupos de trabalho..... 44
89. Multa..... 44
90. Recomendações..... 44

1. CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2011 a 31 de março de 2013 e a data-base da categoria em 1º de abril.

2. CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo cuja base territorial compreende os municípios devidamente representados pelo Sindicato Profissional Signatário da presente convenção, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas e a todos os trabalhadores representados aqui pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados pela presente convenção. Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores signatário, quando mais favorável.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

3. CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo será de R$ 900,00 (novecentos reais) por mês, para empresas com até 100 (cem) empregados e de R$ 1.000,00 (mil reais) por mês, para empresas com mais de 100 (cem) empregados.

Os salários normativos passam a vigorar a partir de 01 de abril de 2011.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida na convenção coletiva de trabalho vigente.

Reajustes/Correções Salariais

4. CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIO

I – Sobre os salários de 01.04.2010, será aplicado, em 01.04.2011, o aumento salarial da seguinte forma:

A) Sobre os salários nominais até R$ 4.950,00 (quatro mil, novecentos e cinquenta reais), o percentual único e negociado de 7,7% (sete vírgula sete por cento), correspondente ao período de 01.04.2010, inclusive, a 31.03.2011, inclusive.

B) Para os salários nominais superiores a R$ 4.950,00 (quatro mil, novecentos e cinquenta reais) o valor fixo de R$ 381,15 (trezentos e oitenta e um reais e quinze centavos).

II – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.04.2010, inclusive, e até 31.03.2011, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

III – ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data (01.04.2010), 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 (01.04.2010), será aplicado o percentual ou parcela fixa proporcional aos salários nominais, conforme tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, incidentes sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R$ 4.950,00: PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01.04.2011, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO	SALÁRIO ACIMA DE R$ 4.950,00: ACRÉSCIMO EM REAIS A SER APLICADO EM 01.04.10, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO
abr/10	7,70%	R$ 381,15
mai/10	7,06%	R$ 349,39
jun/10	6,42%	R$ 317,63
jul/10	5,78%	R$ 285,87
ag/10	5,14%	R$ 254,11
set/10	4,49%	R$ 222,35
out/10	3,85%	R$ 190,59
nov/10	3,21%	R$ 158,83
dez/10	2,57%	R$ 127,07
jan/11	1,93%	R$ 95,31
fev/11	1,28%	R$ 63,55
mar/11	0,64%	R$ 31,79

IV – ABONO INDENIZATÓRIO

Aos empregados em atividade ou em gozo de férias e/ou licença remunerada em 01.04.2011, as empresas concederão, em caráter excepcional, um abono indenizatório no valor de R$ 500,00 (quinhentos reais) a ser pago em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira de R$ 300,00 (trezentos reais) em Julho de 2011 e a segunda de R$ 200,00 (duzentos reais) em Setembro de 2011, ou em uma única vez em Setembro de 2011.

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

5. CLÁUSULA QUINTA - OUTROS REAJUSTAMENTOS SALARIAIS

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

6. CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

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

A multa será especificamente de 4,00% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por dia de atraso, limitado até a data de pagamento, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

7. CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa

sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

8. CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

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

As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento ou os disponibilizarão através de sistema eletrônico aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

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

A multa será especificamente de 4,00% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

9. CLÁUSULA NONA - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

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

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

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

10. CLÁUSULA DÉCIMA - CONTA SALÁRIO

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

Salário Estágio/Menor Aprendiz

11. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE APRENDIZES

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

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

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

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

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

Remuneração DSR

12. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

13. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR´S)

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

Isonomia Salarial

14. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

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

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

Descontos Salariais

15. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

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

16. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

17. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

18. CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

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

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

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

19. CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL

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

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Adicional de Hora-Extra

20. CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

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

2) horas trabalhadas; e

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

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento míni-

mo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

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

Adicional Noturno

21. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

22. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho no setor, comparado o número de empregos em Março de 2011 em relação ao número de empregos em Abril de 2010, fica estipulado relativamente ao ano de 2011 quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal, e da Lei 10.101, de 19.12.2000, que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

A) Não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19.12.2000, até 31.07.2011, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações ao nível de empresas;

B) O pagamento da PLR corresponderá ao valor de R$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) para empresas com mais de 100 (cem) empregados e R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) para empresas com até 100 (cem) empregados, a ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31.07.2011, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30.09.2011;

C) Deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre 01.01.2011 a 31.12.2011;

D) Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração

igual ou superior a 15 (quinze) dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

E) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01.01.2011 a 31.12.2011, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa;

F) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente, no ato do pagamento das verbas rescisórias, somente, para os empregados com o tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o ano de 2011.

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

H) Para as empresas sem fins lucrativos, os valores desta cláusula serão devidos a título de "prêmio produtividade".

Auxílio Alimentação

23. CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO

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

A) Para as empresas com até 100 (cem) empregados, no valor de R$ 66,00 (sessenta e seis reais);

B) Para as empresas com mais de 100 (cem) empregados, no valor de R$ 100,00 (cem reais).

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

A) Para os empregados que recebem o piso da categoria, o desconto será de R$ 1,00 (um real) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os R$ 66,00 (sessenta e seis reais) ou R$ 100,00 (cem reais);

B) Para os empregados que recebem acima de um piso da categoria até R$ 2.557,88 (dois mil, quinhentos e cinquenta e sete reais e oitenta e oito centavos), o desconto será de 10% (dez por cento) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os R$ 66,00 (sessenta e seis reais) ou R$ 100,00 (cem reais);

C) Para os empregados que recebem salários acima de 2.557,88 (dois mil, quinhentos e cinquenta e sete reais e oitenta e oito centavos), a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este, o valor integral da cesta ou vale-alimentação;

Parágrafo Segundo – As empresas que já concedem cesta de alimentos ou vale-alimentação em valores superiores ao desta cláusula, deverão proceder ao reajuste do valor praticado com relação ao benefício, a partir de 01.04.2011, em 6,31% (seis vírgula trinta e um por cento) e onde houver a participação dos empregados será em conformidade com os itens "a", "b" e "c" do parágrafo primeiro.

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

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

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

Auxílio Transporte

24. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

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

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

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

Auxílio Saúde

25. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento pela Previdência Social por auxílio-doença, Espécie 31, doença profissional, Espécie 91, bem

como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários e seus dependentes, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento pela Previdência Social se der em decorrência de acidente do trabalho, Espécie 91, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

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

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

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

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

Auxílio Morte/Funeral

26. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL

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

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis.

Auxílio Creche

27. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 Por-

taria MTE-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I) Ficam desobrigadas do reembolso 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.

Seguro de Vida

28. CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

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

B) As empresas que mantém 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.

Outros Auxílios

29. CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

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

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

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

Aposentadoria

30. CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria**,** de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa pagará diretamente ao INSS as contribuições devidas nesse período, que tenham por base o último salário devidamente 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) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono indenizatório equivalente ao seu último salário nominal.

E) Aos trabalhadores que vierem a se aposentar e permanecerem trabalhando na mesma empresa, fica garantido o pagamento da multa de 40% sobre o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) depositado desde o início do contrato de trabalho até o seu desligamento definitivo da empresa, não sendo a aposentadoria causa de rescisão contratual.

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão/Contratação

31. CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL

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

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

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

32. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

33. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

34. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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

As empresas deverão informar os Sindicatos Profissionais representativos, por escrito, a cada semestre durante a vigência desta Convenção, o número de postos de trabalho ocupados por portadores de necessidades especiais.

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

35. 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.

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

Desligamento/Demissão

36. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

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

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

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

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

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

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

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

37. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

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

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

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

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

38. CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO

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

Aviso Prévio

39. CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula denominada EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA, letra "d", de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos

de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

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

F) A baixa na CTPS será efetuada pela empresa no prazo de até 05 dias da comunicação da dispensa, desde que não ultrapasse a data da homologação. No caso de cumprimento de aviso prévio, a baixa será efetuada no último dia de trabalho, sempre condicionado a entrega da CTPS.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

40. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

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

B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6019 de 31.01.74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica à gestante.

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

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

E) Fica acordado que, se houver alteração da legislação referente ao tema objeto desta cláusula, as partes voltarão a negociar as mudanças verificadas, no prazo de 30 dias.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

41. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

A) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

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

42. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

43. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Qualificação/Formação Profissional

44. 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, adquirirem melhor qualificação.

Transferência setor/empresa

45. 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.

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

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

Será respeitada condição mais favorável existentes.

Estabilidade Serviço Militar

46. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

47. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

48. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE MEDICAMENTOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA

Envolve a implementação do programa de acesso apenas para medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica.

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, subsidiarão aos seus empregados e dependentes previstos no plano de assistência médica:

A) Para os salários de até R$ 1.474,41 (mil, quatrocentos e setenta e quatro reais e quarenta e um 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$ 1.474,42 (mil, quatrocentos e setenta e quatro reais e quarenta e dois centavos) até R$ 2.379,30 (dois mil, trezentos e setenta e nove reais e trinta 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$ 2.379,31 (dois mil, trezentos e setenta e nove reais e trinta e um 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;

Para salários acima de R$ 4.845,50 (quatro mil, oitocentos e quarenta e cinco reais e cinquenta centavos), o limite do subsídio será o valor fixo de R$ 1.453,95 (mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e noventa e cinco centavos).

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

Parágrafo Único: As empresas com 51 (cinquenta e um) até 100 (cem) empregados terão o prazo até 180 (cento e oitenta) dias para implementar o programa estabelecido nesta cláusula, a partir da data de assinatura da presente convenção.

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

Limite Mensal para compra de medicamentos está fixado em até 30% (trinta por cento) do salário nominal + adicionais fixos.

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

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

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

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

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

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

O SINDUSFARMA e a FETQUIM-CUT/SP buscarão alternativas para que as empresas com até 50 (cinquenta) empregados, viabilizem um plano de subsídios para a compra de medicamentos por parte dos empregados das empresas associadas.

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

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

49. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

B) máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e

C) para fins de instrução do processo de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

C.1) 30 dias, em se tratando de empregados; e

C.2) 30 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

50. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR

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

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

51. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO

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

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

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

52. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 de 200 (duzentos) horas mensais.

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.

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho (Portaria MTE - 373, de 25/02/11).

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

Compensação de Jornada

53. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

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

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

Intervalos para Descanso

54. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

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

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

Faltas

55. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

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

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

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

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

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

F) um dia útil, para alistamento militar;

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

H) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

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

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

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

L) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriado da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

M) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

N) As empresas não descontarão as ausências da empregada gestante para realização de exames e/ou consultas médicas, mediante justificativa ou declaração elaborada pelo médico ou responsável, desde que entregue ao serviço médico da empresa ou departamento pessoal da mesma.

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

56. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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)

57. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES

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

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

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

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

58. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

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

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

C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

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

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

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

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

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

I) 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.

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

Remuneração de Férias

59. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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

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

Licença Maternidade

60. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GESTANTES

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

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

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

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

Licença Adoção

61. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

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

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

Licença Aborto

62. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal a empregada terá licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado,

dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. As rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

63. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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

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

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

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora – nº 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

64. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

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

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

65. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

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

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

66. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

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

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

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

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

67. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

68. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL

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

69. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

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

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

Equipamentos de Proteção Individual

70. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.3 e 6.4 da NR 06, aprovada pela Portaria M.T.E. 3.214/78.

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

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

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

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

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da NR 26, aprovada pela Portaria M.T.E. 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

61. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO

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

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

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

No prazo de até 03 (três) dias úteis após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data de posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.

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

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

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

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

Deverá ser enviado ao sindicato cópia do calendário das reuniões ordinárias e cópia das atas das reuniões extraordinárias, quando as mesmas envolverem caso de óbito de empregado, podendo ser as mesmas também efetivamente entregues através de correspondência eletrônica, e no prazo de 05 (cinco) dias via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

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

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

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

72. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

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

Exames Médicos

73. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

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

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

74. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

Primeiros Socorros

75. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Relações Sindicais
Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

76. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos da categoria profissional, duas vezes por ano até 02 (dois) dias, locais e meios para esse fim.

O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência prévia de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente da produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, conforme abaixo:

A) Para estabelecimentos com até 500 empregados – 2 representantes do sindicato profissional;

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

C) Para estabelecimentos acima de 1001 empregados – 5 representantes do sindicato profissional.

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

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis negociada diretamente com as empresas.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

77. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado) bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, no limite de 15 afastamentos.

Parágrafo 1º: O limite será de 30 ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da Convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa; quando houver dois dirigentes o limite total será de 60 ausências, e no caso de três dirigentes o limite será de 90 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente.

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

Parágrafo 3º: O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais de 10 dias, quando o dirigente for representante da Federação ou Confederação.

Acesso a Informações da Empresa

78. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE GRAU DE ESCOLARIDADE

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

Contribuições Sindicais

79. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

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

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

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

80. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O prazo para recolhimento da contribuição sindical, nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subseqüente ao mês do desconto.

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

81. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas abrangidas pela presente CONVENÇÃO recolherão, às suas expensas, o valor correspondente à contribuição negocial, referente a cada empregado, iguais para

associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R$ 4.950,00 (quatro mil, novecentos e cinquenta reais), ou seja, até o teto de R$ 148,50 (cento e quarenta e oito reais e cinquenta centavos) cada parcela, por trabalhador representado, recolhido até 30 de maio de 2011;

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R$ 4.950,00 (quatro mil, novecentos e cinquenta reais), ou seja, até o teto de R$ 148,50 (cento e quarenta e oito reais e cinquenta centavos) cada parcela, por trabalhador representado, recolhido até 30 de julho de 2011;

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, até o limite salarial de R$ 4.950,00 (quatro mil, novecentos e cinquenta reais), ou seja, até o teto de R$ 148,50 (cento e quarenta e oito reais e cinquenta centavos) cada parcela, por trabalhador representado, recolhido até 30 de setembro de 2011;

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados existentes e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

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

Se não recolhida a contribuição negocial prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

82. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

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

83. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA

Deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, a última ata da reunião da CIPA, bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

Disposições Gerais
Aplicação do Instrumento Coletivo

84. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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.

85. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO

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

86. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - DA SEGUNDA PARTE DA VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de 02 (dois) anos, com início a partir de 01 de abril de 2011 e término em 31 de março de 2013, exceto para as cláusulas: Reajuste de Salários; Salário Normativo; Contribuição Negocial; Participação nos Lucros ou Resultados; Cesta Básica ou Vale Alimentação e Acesso de Medicamentos aos Trabalhadores, cuja vigência será de 01 (um) ano, a partir de 01 de abril de 2011 e termino em 31 de março de 2012.

87. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

Com o objetivo de conciliar as divergências oriundas do cumprimento e aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sempre que houver conflito ou divergência entre as partes, as mesmas recorrerão a Comissão Paritária, formada em 2005 entre as partes.

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

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

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

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

88. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - GRUPOS DE TRABALHO

Será criado um grupo de trabalho para discutir os seguintes temas: Organização no local de trabalho; Qualificação e requalificação profissional; Pesquisas qualitativas e quantitativas; Comissões permanentes de negociação; Segurança do Trabalho, saúde e meio ambiente; Assédio moral e sexual, gênero, raça e etnia; A cláusula relativa à PLR, incluindo metas mensuráveis e/ou viabilizando programas individuais; A redação da cláusula relativa ao pagamento da hora extraordinária; Cadeia de Medicamentos; Possibilidade de desvinculação do valor teto previsto nas cláusulas denominadas auxílio por filho excepcional e auxílio creche, do salário normativo.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

89. CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - MULTA

Multa de 4,00% (quatro por cento) por mês, do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

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

Outras Disposições

90. CLÁUSULA NONAGÉSIMA - RECOMENDAÇÕES

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

B) Recomenda-se que o tema Assédio Moral seja objeto de campanha interna de esclarecimento por parte das empresas, com o objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social".

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

Sede do Sindicato

Avenida Lino Jardim, 401 - Vila Bastos
Santo André/SP - Cep: 09041-030
Telefone: (11) 4433-5800
E-mail: sindicato@quimicosabc.org.br
Site: www.quimicosabc.org.br

Sede Regional Santo André

Avenida Lino Jardim, 401
Vila Bastos – Santo André/SP
Cep: 09041-030
Telefone: (11) 4433-5820
E-mail: sa@quimicosabc.org.br

Sede Regional São Bernardo

Rua das Tulipas, 48 - Jd. Maria Cecília
São Bernardo do Campo
Telefax. (11) 4127-2999 e 4127-3374.
E-mail: sbc@quimicosabc.org.br

Sede Regional Diadema

Rua dos Brilhantes, 232 - Jd. Donini – Diadema/SP
Cep: 09920-470 - Telefone: (11) 4043-0747/40574244
E-mail: diadema@quimicosabc.org.br

Associação dos Aposentados

Avenida Lino Jardim, 401 - Vila Bastos
Santo André/SP - Cep: 09041-030
Telefone: (11) 4433-5835/4433-5836
E-mail: aposentados@quimicosabc.org.br

☐ FICHA PARA NOVO SÓCIO
☐ FICHA PARA RECADASTRAMENTO

Nº DE MATRÍCULA _____

ASSINALE COM UM X DE ACORDO COM SEU CASO (NOVO SÓCIO OU RECADASTRAMENTO)

É TRABALHADOR TERCEIRIZADO? ☐ SIM ☐ NÃO

NOME: _____

SEXO: ☐ MASCULINO ☐ FEMININO

RAÇA: ☐ NEGRO ☐ BRANCO ☐ AMARELO ☐ INDÍGENA ☐ OUTRA, QUAL? _____

CIDADE EM QUE NASCEU: _____ ESTADO: _____

ESTADO CIVIL: ☐ CASADO ☐ SOLTEIRO ☐ OUTROS DATA DE NASCIMENTO: ____/____/____

ENDEREÇO: _____ Nº _____

BAIRRO: _____ CIDADE: _____

CEP: _____ TELEFONE: _____

E-MAIL: _____

EMPRESA: _____ REGISTRO Nº: _____ SETOR: _____

FUNÇÃO: _____ DATA DE ADMISSÃO NA EMPRESA: ___/___/_____

SE É TERCEIRIZADO, QUAL A EMPRESA EM QUE PRESTA SERVIÇO? _____

SANTO ANDRÉ, ____ DE _____ DE _____

_____

ASSINATURA DO NOVO SÓCIO

AUTORIZO O DESCONTO DAS MENSALIDADES EM FOLHA DE PAGAMENTO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO EM VIGOR, BEM COMO COM AS DELIBERAÇÕES DE ASSEMBLÉIAS.
PARA TRABALHADORES TERCEIRIZADOS, A COBRANÇA DAS MENSALIDADES SERÁ FEITA ATRAVÉS DE BOLETO BANCÁRIO.

Aproveite e Fique Sócio! Preencha a ficha e entregue a um representante sindical na empresa ou no sindicato

2011 é o Ano Internacional da Química

Sob o tema **"Química – a nossa vida, o nosso futuro"**, a Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) proclamou 2011 como o Ano Internacional da Química. A abertura oficial aconteceu nos dias 27 e 28 de janeiro, em Paris. A iniciativa é da UNESCO em homenagem à Década da Educação para o Desenvolvimento Sustentável, que teve início em 2005 e durará até 2014. As atividades que acontecerão no mundo todo, inclusive no Brasil, darão destaque às contribuições da química para o bem-estar da humanidade.

Os trabalhadores também vão participar

O Sindicato dos Químicos do ABC quer inserir o trabalhador e a trabalhadora química nessa programação, afinal é o momento certo para pensarmos a sustentabilidade da indústria química do futuro. É uma oportunidade ímpar para virarmos a página de uma história marcada por contaminações, mortes, explosões e acidentes e termos uma química que proporcione saúde, meio ambiente saudável e qualidade de vida para todos.

No Ano Internacional da Química, o Sindicato tem um compromisso com o futuro: discutir a indústria química que queremos!

A INDÚSTRIA QUÍMICA EM 2020

UM NOVO RUMO É POSSÍVEL

QUÍMICOS ABC

Calendário 2011

QUÍMICOS ABC

JANEIRO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

1- Confraternização Universal

FEVEREIRO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

MARÇO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

8 - Carnaval e Dia Internacional da Mulher

19 - Aniversário de Ribeirão Pires

ABRIL

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

8 - Aniversário de Santo André

21 - Tiradentes 22 - Paixão 24 - Páscoa

MAIO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1- Dia do Trabalhador

3 - Aniversário de Rio Grande da Serra

JUNHO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

23 - Corpus Christi

JULHO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

28 - Aniversário de São Caetano

AGOSTO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

20 - Aniversário de São Bernardo

28/08/1983 - Fundação da CUT (Central Única dos Trabalhadores)

SETEMBRO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

7 - Proclamação da Independência

OUTUBRO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

08 - Dia do(a) Trabalhador(a) na Indústria Química do ABC e Aniversário do Sindicato

12 - N. Sra. Aparecida

NOVEMBRO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

2- Finados

15- Proclamação da República

20- Dia da Consciência Negra

DEZEMBRO

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

8 - Aniversário de Diadema e Mauá

25 - Natal