

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031937/2021  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 19/06/2021 ÀS 20:46

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS DE LIMPEZA DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 59.582.304/0001-57, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND NACIONAL INDUSTRIAS DE PRODUTOS DE LIMPEZA, CNPJ n. 58.920.950/0001-14, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional – Trabalhadores nas Indústrias de Produtos de Limpeza – Integrante do 10º Grupo – Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas - do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Águas de São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Balsamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertiooga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquillo/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Emiliano/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela d'Oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP,**

Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculanópolis/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igarçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilhabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiúna/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeçerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiá/SP, Junqueirópolis/SP, Juruá/SP, Juruatuba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavinia/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luizânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monte Mor/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Nanduba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Parapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Pariquera-Açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulínia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirajui/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Saete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sud

Mennucci/SP, Sumaré/SP, Suzanópolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivai/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valinhos/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

#### **I – SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01/08/2021, o salário normativo passará a ser de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), por mês.

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

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

I- A partir de 01/06/2021, sobre os salários de 01.06.2020, será aplicado, o reajuste salarial negociado no percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento) para os salários nominais até R\$ 6.433,57 (seis mil, quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos) mensais;

II- A partir de 01/08/2021, sobre os salários de 01.06.2020, passará a ser aplicado, o reajuste salarial negociado no percentual de 7% (sete por cento) para os salários nominais até R\$ 6.433,57 (seis mil, quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos) mensais;

III- A partir de 01/06/2021, para os salários nominais superiores ao valor de \$ 6.433,57 (seis mil, quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos) será aplicado o percentual negociado de 3,5% (três vírgula cinco por cento) correspondente ao valor fixo de R\$ 225,17 (duzentos e vinte e cinco reais e dezessete centavos). As empresas representadas pelos signatários poderão negociar salários superiores ao aqui estabelecido diretamente com seus empregados;

IV- A partir de 01/08/2021, para os salários nominais superiores ao valor de \$ 6.433,57 (seis mil, quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos) passará a ser aplicado o percentual negociado de 7% (sete por cento) correspondente ao valor fixo de R\$ 450,34 (quatrocentos e cinquenta reais e trinta e quatro centavos). As empresas representadas pelos signatários poderão negociar salários superiores ao aqui estabelecido diretamente com seus empregados;

#### **V – COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, e ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/06/2020 inclusive, e até 31/05/21 inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza. As empresas que concederam o reajuste salarial de 2,05% (dois vírgula cinco por cento) em 2020 no Aditamento à Convenção Coletiva 2019/2021 poderão compensar do percentual acima negociado.

#### VI - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/06/2020), em função com paradigma, será aplicado o mesmo aumento de salários, 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 (01/06/2020), serão aplicados os percentuais indicados na tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 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 V desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL A	PERCENTUAL A
	SER APLICADO EM 01/06/2021	SER APLICADO EM 01/08/2021
jun/20	3,50%	7,00%
jul/20	3,21%	6,42%
ago/20	2,92%	5,83%
set/20	2,63%	5,25%
out/20	2,33%	4,67%
nov/20	2,04%	4,08%
dez/20	1,75%	3,50%
jan/21	1,46%	2,92%
fev/21	1,17%	2,33%
mar/21	0,88%	1,75%
abr/21	0,58%	1,17%
mai/21	0,29%	0,58%

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

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

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

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE**

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

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO**

- A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.
- B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.
- C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.
- D) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

### **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

- A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor.
- B) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção.
- C) 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 SITIPLESP.
- E) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos da empresa.

### **REMUNERAÇÃO DSR**

#### **CLÁUSULA NONA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSRS)**

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

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários dos 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 e contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

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

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

As empresas poderão substituir o recibo impresso de pagamento de salário pelo eletrônico disponibilizado pelas empresas ou através da rede bancária.

A assinatura do empregado no recibo de pagamento de salário, não será mais necessária, mediante comprovação de depósito bancário em conta de salário, conforme Art. 464 -§ único da CLT. A multa será de 1% (um por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento da presente cláusula.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença-maternidade.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 extra habitual calculado na forma da Lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS**

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

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 100%; 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) 100%, a título de adicional, sobre as horas trabalhadas.
- C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente há quatro horas extraordinário, 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**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 35% (trinta e cinco por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS (PLR)**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

As partes acordaram o que segue, em caráter excepcional e transitório, para o ano de 2021, quanto à PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/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 19/12/00, que dispõem sobre este assunto:

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 31/08/2021, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas;

b) corresponderá ao valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), a ser pago em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 30/09/2021 e a segunda até 31/03/2022 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/10/2021;

c) deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 31/01/2021 a 31/12/2021;

d) para os empregados afastados do trabalho será paga na (s) mesma (s) data (s) do pagamento dos demais empregados, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias;

e) no tocante aos empregados, com contrato em vigor, admitidos, durante o período de 01/01/2021 a 31/12/2021, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

f) aos empregados afastados, no período de 01/01/2021 à 31/12/2021, por acidente de trabalho e afastamento por licença maternidade será assegurado o pagamento integral.

Ficam excluídos da presente cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas e os liberais que exerçam opção na forma da Lei.

As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de pagar, no mínimo, a PLR prevista nesta cláusula, poderão negociá-la com a entidade sindical dos trabalhadores, de forma a torná-la menos onerosa aos seus custos, devendo protocolar pedido escrito neste sentido, na secretaria do SITIPLESP, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação. Caso as partes sejam quais forem os motivos, não chegarem ao comum acordo sobre o novo valor, prevalecerá o valor estatuído na presente convenção.

Esta cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas.

Prevalecerão sobre as condições estipuladas na presente cláusula, as cláusulas constantes de acordos coletivos já celebrados com o SITIPLESP, bem como serão consideradas partes integrantes da PLR convencionada nesta cláusula os adiantamentos que as empresas hajam efetuado por conta desta mesma PLR, desde que acordados com a respectiva entidade sindical.

As empresas pagarão, sem prejuízo ao trabalhador, a entidade sindical profissional, a quantia de R\$ 100,00 (cem reais), por empregado, a título de taxa negocial do PLR, devendo recolhê-lo até três dias úteis, após o mês de competência da concessão do PLR, diretamente ao sindicato beneficiário ou mediante depósito bancário identificado na conta do Banco do Brasil, agência 2897-5, conta corrente 40.150-1 ou Banco Itaú, agência 0263, conta corrente 53.400-0.

Ficam isentas do recolhimento da mencionada taxa negocial do PLR as empresas que já tem o plano próprio de PLR, ou que estejam implantando ou venham a fazê-lo até 31/08/2021, nos Termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, com previsão de contribuição a favor do SITIPLESP.

Excluem-se desta contribuição os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção na forma da Lei.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data do recolhimento da contribuição, ao SITIPLESP, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados.

Se não recolhida à contribuição estipulada nesta cláusula, a multa será de 10% (dez por cento) por mês de atraso, do valor da contribuição, revertendo em benefício da parte prejudicada.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE**

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

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

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

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente até 60% (sessenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada do(s) 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 indicação e preferência.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

- A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.  
Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.
- B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença-maternidade, as empresas que proporcionem assistências médicas, hospitalares ou odontológicas aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.
- C) Será garantido ao empregado e aos seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.
- D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.
- E) Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL**

- A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) ao 330º (trecentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos como 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 o 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 o seu salário nominal entre o décimo-sexto e o centésimo-quinquagésimo 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) Esta 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 a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar até o 2º pagamento, as empresas deverão adiantá-lo (s), 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 período igual ao do afastamento, limitado este direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

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

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

- A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual.
- B) As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

#### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

#### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO-CRECHE**

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

- A) as empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;
- B) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a), até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

- C) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- D) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;
- E) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 18 (dezoito) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de 18 (dezoito) 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; e
- H) a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

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

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

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Fica facultada as empresas a contratação, a seu critério, de seguro de vida em grupo, disponível a todos os seus empregados e dirigentes, sem a integração, ao salário-de-contribuição para o INSS, do valor pago por elas a título de prêmio deste seguro, conforme previsto no regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048, de 06/05/99 (art. 214, § 9º, XXV), com as alterações introduzidas pelo artigo 1º do Decreto 3.265, de 29/11/99, e na Instrução Normativa INSS – 20, de 18/05/00 (art. 151 , IV).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECOMENDAÇÕES**

Recomendamos que no tocante a implantação e manutenção do seguro de vida em grupo as empresas procurarão diretamente o SIPLA para orientações.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

- 1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.
- 2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 02 dias, excetuando-se funções técnicas.

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

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A) O SITIPLESP manterá a assistência sindical obrigatória devendo, inclusive, ser extensiva a todos os contratos de trabalho, independente da modalidade e prazo.

B) Aos empregados que tenham mais de um ano de trabalho, as homologações deverão ser feitas no SITIPLESP ou na empresa por meio eletrônico nos termos do item "E".

C) 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.

D) 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.

E) Para agilizar as homologações as empresas poderão solicitar a homologação eletrônica junto ao SITIPLESP. Estas enviarão cópias das homologações no que conferidas o SITIPLESP emitirá certidão. Havendo irregularidades as mesmas constarão na certidão.

F) Quando a homologação da rescisão for efetivada junto ao SITIPLESP haverá o pagamento da taxa de homologação no valor de 10%(dez por cento) do salário normativo em vigor por rescisão a fim de manter o sistema de homologação do SITIPLESP operacional.

G) Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

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

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

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

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

E) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, 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, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

- F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado à baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.
- G) No caso de solicitação de dispensa do cumprimento do aviso prévio, por parte do empregado, e havendo concordância da empresa, deverá esta pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado.

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

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

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

#### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MÃO-DE-OBRA TEMPORARIA**

- A) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho a empresa dará preferência aos 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 6.019 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 equipamentos de proteção individual (EPIs) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

#### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único do artigo 445 da CLT 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.

#### **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

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

- A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:
  - A.1) inicialmente, demitindo sós os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

- A.2) em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de previdência privada;
- A.3) seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.
- B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.
- C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA 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 constem dos seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 que os empregados designados para estes novos métodos de trabalho adquiram melhor qualificação.

#### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 as possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 km do novo estabelecimento.

#### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**POLÍTICA PARA DEPENDENTES****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MATERIAL ESCOLAR**

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar através de convênios no comércio local, com lojas especializadas.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em até 06 (seis) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

Assegurando-se o parcelamento, o pagamento poderá ocorrer diretamente ao fornecedor ou através de cartão de crédito, a critério do empregado.

**ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

- A) Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o primeiro dia do ano em que completar 18 anos 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 SITIPLESP.
- B) O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.
- C) Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo na sua remuneração, desde que presente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

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

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, nos seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

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

D) Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30(trinta) dias após a sua emissão.

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 reajustamentos 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará, após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:
  - 1) 30 dias, em se tratando de empregados; e.
  - 2) 30 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

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

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

- A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.
- B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Para fins de cumprimento do artigo 59 da CLT, no sentido de reduzir o trabalho aos sábados e dispensar o acréscimo de salário nos dias em que a jornada exceder a oito horas, ficam as empresas autorizadas a compensar as horas dos sábados, tornando-os dias de folga.

Parágrafo Único: Ficam também autorizados a compensar dias pontes entre feriados.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

- A) Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.
- B) Conforme disposição contida na Portaria nº 1120/1995, as empresas ficam autorizadas a adotar controle eletrônico de jornada de trabalho, fornecendo aos empregados cartão de registro e/ou código eletrônico. Na hipótese de erro na totalização de horas extras ou descontos indevidos, a EMPRESA terá 24 (vinte e quatro horas) para reparar o erro.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS**

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

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS-ESTUDANTES**

- A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta convenção ou matrícula;
- B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação; observados critérios idênticos, também serão abonados as faltas dos empregados-estudantes, quando estiverem prestando serviços no horário noturno, dadas no(s) dia(s) imediatamente anterior(es) aos exames vestibulares para escolas de ensino superior.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 40 HORAS SEMANAIS**

As partes signatárias deste instrumento recomendam as empresas integrantes da categoria econômica, na medida do possível, a redução da carga horária semanal para 40 horas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

- A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com o DSR (descanso semanal remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.
- B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.
- C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.
- D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.
- E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.
- F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, comunicado o SITIPLESP, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados, com antecedência de 15 dias, desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.  
Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.
- G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01, serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.
- H) Será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

## **LICENÇA REMUNERADA**

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

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

- A) até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã, companheiro ou companheira, sogro ou sogra;
- B) até 3 (três) dias consecutivo, não incluído o dia do evento, para casamento;
- C) por 01 (um) dia, para internação, e 01 (um) dia, para alta médica, de filho dependente economicamente do empregado esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- D) por 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;
- E) por um dia útil, para alistamento militar;
- F) por um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Serviço Militar;
- G) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- H) por cinco dias, sendo um dia coincidente com o do evento e mais quatro dias consecutivos a serem usufruído dentro das duas primeira semana do nascimento de filho(a);
- I) até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar os dependentes previstos na legislação previdenciária ao médico;
- J) por um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

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

### **LICENÇA MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MATERNIDADE, ABORTO LEGAL E GARANTIAS**

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 dez 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 da entidade sindical profissional, sob pena de nulidade.

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

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

### **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

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

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 estes treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas dispendidas para tanto serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção.
- D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EPI, EPC, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

- A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI (equipamento de proteção individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR) 06, aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78.  
Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.
- B) Antes do efetivo exercício das atribuições do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com EPI, necessário ao exercício das suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.
- C) As empresas que utilizam mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou nas 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, à natureza e aos efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CIPA**

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 a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedentes à data do pleito, mediante protocolo.

Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

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

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

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem 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 o membro da CIPA for convocado para 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.

Para as comissões eleitas a partir de 01/06/2013 fica estabelecido que o mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de dois anos, permitida uma reeleição. Não podendo, em hipótese alguma, a prorrogação dos mandatos em vigências.

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação. O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos emitidos sob a responsabilidade do SITIPLESP, nas seguintes hipóteses:

- a) quando as empresas não possuírem serviços de assistência médica ou odontológica próprios, conveniados ou contratados; e
- b) somente em casos de emergência, mesmo quando possuam os serviços acima descritos.

Os atestados fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais ou municipais, bem como pelos convênios mantidos pelas empresas, serão aceitos em qualquer hipótese.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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-Mtb 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário à prestação de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

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

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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o trabalhador, no exercício da sua função, entender que a 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, que a comunicará de imediato a CIPA.

**OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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

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

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

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

**RELAÇÕES SINDICAIS  
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CORRESPONDÊNCIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES AOS ASSOCIADOS**

As empresas se comprometem a manter local visível e de fácil acesso para colocação de correspondência do SITIPLESP, desde que nominal, devidamente envelopada, ainda que aberta, dirigida aos seus associados.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

- A) Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter os empregados atualizados em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de aviso, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o SITIPLESP e a administração da empresa.
- B) Também devese afixada a última ata da reunião da CIPA, bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

**LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que os diretores do SITIPLESP ou CSB, limitados ao número máximo de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício daquela entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (descanso

semanal remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 20 ausências remuneradas; havendo cumulatividade de cargo de diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total, durante a vigência desta convenção, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMPROVAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES NA BASE**

As empresas fornecerão, ao Sindicato profissional, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes, função e data de admissão de todos seus empregados, pertencentes à categoria produtos de limpeza ou não até o dia 18/08/2019 esta relação será atualizada a cada três meses informando as demissões e admissões do período.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

#### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

As empresas efetuarão o desconto de R\$5,00 (cinco reais), em uma única parcela, no mês de agosto de 2021, do salário nominal de cada empregado a favor do SITIPLESP.

Ficam assegurado aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto previsto nesta cláusula, devendo ser feita pessoal e individualmente através de carta em três vias protocolada no SITIPLESP, até o dia 30/06/2021 (dias úteis), cabendo ao trabalhador entregar a empresa uma via devidamente protocolada pelo SITIPLESP.

Os recolhimentos serão efetuados até 03 (três) dias úteis após o mês da competência dos descontos, diretamente no SITIPLESP ou mediante depósito bancário identificado na conta do Banco do Brasil, agência 2897-5, conta corrente 40.150-1 ou Banco Itaú, agência 0263, conta corrente 53.400-0.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data do recolhimento da contribuição, ao SITIPLESP, em caráter confidencial, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados.

Se não recolhida a contribuição prevista nesta cláusula, a multa será de 10% (dez por cento) por mês de atraso, do valor da contribuição de cada empregado, revertendo em benefício da parte prejudicada.

As empresas deverão proceder o desconto da referida contribuição dos funcionários admitidos nos meses posteriores a data base.

Excluem-se desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção na forma da Lei.

Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da contribuição prevista nesta cláusula, sem prejuízo da obrigação de descontar e recolher tal contribuição, deverão ser tratados direta e exclusivamente com o SITIPLESP, único beneficiário da aludida contribuição, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isento o SIPLA signatário da presente, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS**

Caso a empresa deixe de recolher ao SITIPLESP, dentro do prazo de 03 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do montante não recolhido, acrescido de 1% (um por cento) por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no SITIPLESP ou na agência bancária indicada por este.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados da data do recolhimento, à entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - TAXA PARA FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas, estudos, defesa, lazer e incentivo aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão por conta das empresas o valor correspondente ao fundo de inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, o percentual de 9% (nove por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de agosto/2021, devidamente reajustado, em decorrência do presente acordo, a ser destinada ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos de Limpeza do Estado de São Paulo, devendo ser recolhida em cinco parcelas sendo 2% (dois por cento) cada, nos dias 15/07, 13/08, 15/09 e 15/10/2021 e 1% (um por cento) em 15/11/2021, diretamente ao SITIPLESP ou mediante depósito bancário identificado na conta do Banco do Brasil, agência 2897-5, conta corrente 40.150-1 ou Banco Itaú, agência 0263, conta corrente 53.400-0.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data do recolhimento da referida taxa, ao SITIPLESP, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes de seus empregados e o respectivo valor do salário de cada um.

Se não recolhida à taxa prevista nesta cláusula, a multa será de 10% (dez por cento), sob o valor total da taxa negocial devida, acrescido de 1% (um por cento) por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

As empresas recolherão ao SIPLA – Sindicato Nacional das Indústrias de Produtos de Limpeza, o valor correspondente a R\$50,00 (cinquenta reais) por trabalhador a título de Contribuição de Solidariedade Social, devendo recolhê-la em 4 (quatro) parcelas até os dias 31/07; 31/08; 30/09 e 31/10/2021, respectivamente, diretamente ao SIPLA ou mediante depósito bancário identificado na conta: Banco do Itaú, agência 0445, conta corrente 30.270-6.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO**

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

Parágrafo único:

Na hipótese de alteração da legislação constitucional, trabalhista ou previdenciária, ora vigentes neste ato, fica convencionado que as partes se reunirão no prazo máximo de 30 dias da promulgação da Nova Lei para ajustarem as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho naquilo que for necessário.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de 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.

**JOSE CARLOS PEREIRA DA SILVA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS DE LIMPEZA DO ESTADO DE SAO PAULO**

**MARCUS FRAGA RODRIGUES  
VICE-PRESIDENTE  
SIND NACIONAL INDUSTRIAS DE PRODUTOS DE LIMPEZA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)