

**Aditivo à Convenção Coletiva De Trabalho 2016/2017
SETOR FARMACÊUTICO
ARAÇATUBA E RIBEIRÃO PRETO**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DE ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTÍVEL DE ARAÇATUBA E REGIAO-SP, CNPJ n. 51.106.565/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSÉ ROBERTO DA CUNHA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS FAB DO AL QUIM FARM DE RIB PRETO, CNPJ n. 54.922.935/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO JESUS SAMPAIO;

E

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.646.633/0001-29, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON AUGUSTO MUSSOLINI e por seu Procurador, Sr(a). ARNALDO JORGE PEDACE;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Aditivo à Convenção Coletiva Trabalho no período de 01º de abril de 2016 a 31 de março de 2017 e a data-base da categoria em 01º de abril.

1

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de abril de 2016, o salário normativo será de:

- a) R\$ 1.378,49 (mil trezentos e setenta e oito reais e quarenta e nove centavos) por mês, para as empresas com até 100 (cem) empregados;
- b) R\$ 1.551,55 (mil quinhentos e cinquenta e um reais e cinquenta e cinco centavos) por mês, para as empresas com mais de 100 (cem) empregados.

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

I - Sobre os salários de 01/04/2015, já reajustados, será aplicado, em 01/04/2016, o aumento salarial da seguinte forma:

- a) Para os salários nominais até R\$ 7.760,00 (sete mil setecentos e sessenta reais), o percentual único e negociado de 10% (dez por cento), correspondente ao período de 01/04/2015, inclusive, a 31/03/2016, inclusive.
- b) Para os salários nominais superiores a R\$ 7.760,00 (sete mil, setecentos e sessenta reais), valor fixo de R\$ 776,00 (setecentos e setenta e seis reais).

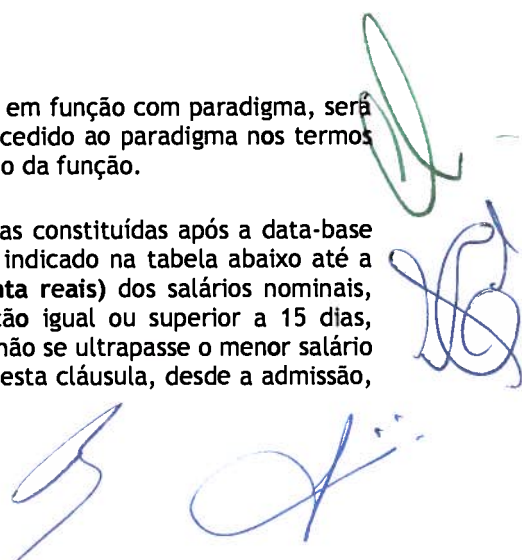
II COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/04/2015, inclusive, e até 31/03/2016, 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 (01/04/2015), 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 (01/04/2016), será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo até a parcela de R\$ 7.760,00 (sete mil, setecentos e sessenta reais) dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração igual ou superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:



Mês de admissão:	Salário acima de R\$ 7.760,00: percentual a ser aplicado em 01.04.2016, sobre o salário de admissão.	Salário acima de R\$ 7.760,00: acréscimo em reais a ser aplicado em 01.04.2016, sobre o salário de admissão.
abr/15	10,00%	R\$ 776,00
mai/15	9,13%	R\$ 708,47
jun/15	8,27%	R\$ 641,48
jul/15	7,41%	R\$ 575,01
ago/15	6,56%	R\$ 509,07
set/15	5,72%	R\$ 443,66
out/15	4,88%	R\$ 378,76
nov/15	4,05%	R\$ 314,37
dez/15	3,23%	R\$ 250,49
jan/16	2,41%	R\$ 187,12
fev/16	1,60%	R\$ 124,25
mar/16	0,80%	R\$ 61,88

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

3

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho e o crescimento do faturamento do setor, comparado ao ano anterior, fica estipulado, para o ano de 2016, a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, ambos da Constituição Federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, conforme abaixo:

A) O valor fixado nessa cláusula não será devido pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, seus programas individuais, até 30 de julho do corrente ano, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas;

B) O pagamento da PLR corresponderá ao valor de R\$ 2.046,00 (dois mil e quarenta e seis reais), para empresas com mais de 100 (cem) empregados e R\$ 1.475,10 (mil quatrocentos e setenta e cinco reais e dez centavos), para empresas com até 100 (cem) empregados, a ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de julho de 2016, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30 de setembro de 2016;

C) deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre 01/01/2016 a 31/12/2016;

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 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente de trabalho;

E) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2016 a 31/12/2016 será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa;

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 2016.

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

As empresas localizadas na base de representação do SINDUSFARMA que não tenham fins lucrativos pagarão aos seus empregados a Participação nos Lucros e Resultados, a título de Abono, assegurando os valores líquidos, previstos na letra "b".

Eventuais encargos acrescidos ficarão a cargo do empregador.

Auxílio Alimentação

4

CLÁUSULA SEXTA - CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO

Será concedido Auxílio Alimentação, com o fornecimento de cesta de alimentos ou vale-alimentação nos seguintes termos:

- a) - Para as empresas com até 100 empregados, no valor de R\$ 184,00 (cento e oitenta e quatro reais);
- b) - Para as empresas com mais de 100 empregados, no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta 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 184,00 (cento e oitenta e quatro reais) ou R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).
- b) - Para os empregados que recebem acima de um piso da categoria até R\$ 3.809,98 (três mil, oitocentos e nove reais e noventa e oito centavos), o desconto será de 10% (dez por cento) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os 184,00 (cento e oitenta e quatro reais) ou R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).
- c) - Para os empregados que recebem R\$ 3.809,99 (três mil, oitocentos e nove reais e noventa e nove centavos) até R\$ 4.320,47 (quatro mil, trezentos e vinte reais e quarenta e sete centavos), o desconto será de 15% (quinze por cento) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os 184,00 (cento e oitenta e quatro reais) ou R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

d) - Para os empregados que recebem salários acima de R\$ 4.320,47 (quatro mil, trezentos e vinte reais e quarenta e sete centavos), a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este, o valor integral da cesta ou vale-alimentação, ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

e) independente da adesão do item (d), será fornecida para os empregados que recebam acima do valor de R\$ 4.320,47 (quatro mil, trezentos e vinte reais e quarenta e sete centavos), uma cesta de alimentos ou vale alimentação no valor de R\$ 74,00 (setenta e quatro reais), bem como, fica estabelecido o desconto de R\$ 1,00 do valor facial do benefício.

f) As empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação, em valores superiores ao desta cláusula, deverão proceder ao reajuste do valor praticado com relação ao benefício em 10% (dez por cento) e onde houver a participação dos empregados será em conformidade com os itens "a", "b", "c", "d" e "e". Para as empresas que concedem vale refeição por mera liberalidade deverão proceder ao reajuste do valor praticado no mesmo percentual do reajuste conquistado para categoria.

g) Para as empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação, não poderão reduzir o valor praticado.

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

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

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 subsidiarão aos seus empregados e dependentes previstos no plano de assistência médica:

a) Para os salários de até R\$ 2.246,04 (dois mil, duzentos e quarenta e seis reais e quatro centavos), será subsidiado 80% 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% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

b) Para os salários de R\$ 2.246,05 (dois mil, duzentos e quarenta e seis reais e cinco centavos), até R\$ 3.624,52 (três mil, seiscentos e vinte e quatro reais e cinquenta e dois centavos), será subsidiado 50% 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% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

c) Para os salários acima de R\$ 3.624,52 (três mil, seiscentos e vinte e quatro reais e cinquenta e dois centavos), será subsidiado 30% 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% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

Quando utilizado o sistema PBM - PharmacyBenefitManagement, 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% do salário nominal + adicionais fixos, para as faixas mencionadas nos itens: a, b e c, acima.

Para salários acima de R\$ 6.976,82 (seis mil, novecentos e setenta e seis reais e oitenta e dois centavos), o limite do subsídio será o valor fixo de R\$ 2.093,05 (dois mil, noventa e três reais e cinco centavos).

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

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.

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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE

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

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

A critério da empregada e desde que solicitado previamente, com o devido acompanhamento da entidade sindical profissional, as empresas tendo como base os dois intervalos de 01 (uma) hora cada por 6 (seis) meses previsto no item "a" supra, concederão licença remunerada em dias equivalente a soma das duas horas diárias multiplicada por 06 (seis) meses de idade do filho.

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;

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

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

A solicitação do reembolso deverá ocorrer até o 15º (décimo quinto) dia após o efetivo pagamento.

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

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

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

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

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

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

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.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA NONA - 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 dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

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.

São Paulo, 11 de Abril de 2016


JOSÉ ROBERTO DA CUNHA
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E DA FABRICAÇÃO DE ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTIVEL DE ARACATUBA E REGIAO-SP


PEDRO JESUS SAMPAIO
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS FAB DO AL QUIM FARM DE RIBEIRÃO PRETO



NELSON AUGUSTO MUSSOLINI
Procurador

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE SAO PAULO

043/SP 74508



ARNALDO JORGE PEDACE
Procurador

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE SAO PAULO

