FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DO SETOR QUÍMICO DO ESTADO DE SÃO PAULO (26.09)

DATA BASE: 1º DE NOVEMBRO DE 2018

I - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA EM VIGÊNCIA

II - REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS E OUTRAS

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo da categoria será aquele vigente em 31/10/2018 acrescido do reajuste previsto na cláusula 01 (um), inclusive o percentual de aumento real, nos termos do item II da referida cláusula, ficando garantido o mínimo de R$ 1.688,50 (mil, seiscentos e oitenta e oito reais e cinquenta centavos), por mês.

Para os Trabalhadores Técnicos Químicos, o salário normativo será de R$ 2.420,00 (dois mil quatrocentos e vinte reais).

Objetivando estabelecer um aumento gradativo do valor do salário normativo da categoria, será concedido reajuste de 10%, após seis meses, contados do início da vigência da presente convenção.

O salário normativo definido na presente cláusula será aplicado integralmente para a duração normal em qualquer jornada, exceto quando tratar-se de contratação por regime de tempo parcial, cujo pagamento será proporcional às horas trabalhadas, nos termos do art. 58-A e seguintes da CLT, mediante negociação com o sindicato da categoria.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS

I) REAJUSTAMENTO SALARIAL

Recomposição do padrão monetário de salários vigentes em 31/10/2018, reajustando-os em 01.11.2018 no importe correspondente ao INPC/IBGE do período de 01/11/2017 à 30/10/2018.

II) AUMENTO REAL DE SALÁRIOS

Reajustado os salários nos termos do item I, aplicar-se-á sobre os mesmos um aumento real no importe de 2%, correspondente a média de produtividade do segmento econômico que compõe o setor.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição 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 a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

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

Excluído: com prazo igual ou superior a 15 dias

CLÁUSULA NONA - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal 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, férias individuais e coletivas nas datas previstas em Lei, bem como eventual valor devido ao trabalhador for pago em data posterior ao do seu vencimento;

C) Quando o dia do pagamento ou adiantamento salarial 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.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, desde que o mesmo esteja disponível para impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência.

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

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

As empresas ficam obrigadas a resguardar o sigilo das informações quando da entrega dos comprovantes de pagamentos aos seus respectivos empregados.

A multa será especificamente de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, uma única vez, revertida a favor do empregado prejudicado, por demonstrativo de pagamento não entregue no prazo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

Quando for descontado valor indevido do trabalhador, a empresa deverá restituir ao mesmo os valores indevidamente descontados no prazo de 5 (cinco) dias a partir do conhecimento da empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 85% sobre o valor da hora normal.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 130%; 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) 130%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) **Quando houver convocações domiciliares as horas serão acrescidas do percentual de 130% sobre as horas normais, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.**

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5.811/72.

Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas até final da jornada;

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

O adicional noturno, em que o trabalhador tenha menos de um ano, será pago por um período adicional proporcional, para sua reestruturação financeira.

No caso de alteração do horário da jornada de trabalho por recomendação médica ou acidente de trabalho, o adicional noturno integra o salário do empregado para todos os efeitos.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica estipulado relativamente ao ano de **2018** quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

A) não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 10.12.2018, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações ao nível de empresas; garantindo o valor mínimo de 02 pisos salariais, a ser pago em uma única parcela até 31.03.2019;

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

B) Para os acordos implantados nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, não poderão ser estabelecidos metas de qualquer redução ou percentual vinculado à ocorrência de acidente de trabalho, com ou sem afastamento, tendo em vista que o processo de segurança é de responsabilidade exclusiva da empresa.

C) deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre 01/01/2018 a 31/12/2018;

D) Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho, auxílio doença e gestantes;

E) no tocante aos empregados admitidos e desligados durante o período de 01/01/2018 a 31/12/2018, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias;

F) em caso de dispensa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente no ato do pagamento das verbas rescisórias;

G) Para os empregados desligados até a assinatura do presente acordo, fica condicionado o pagamento juntamente com os demais empregados;

H) Eventuais contribuições incidentes sobre a PLR poderão ser implantadas através de acordos coletivos de trabalho entre sindicatos e empresas.

I) Multa de 3% (três por cento) por dia de atraso do salário normativo por empregado, em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento desta cláusula, revertendo a favor da parte prejudicada.

J) As empresas procederão ao desconto de R$ 100,00 (cem reais) do valor da Participação dos Lucros e/ou Resultados, de cada empregado, e deverão recolher até 03 (três) dias após os descontos, a favor das respectivas entidades sindicais, conforme orientação das mesmas, sendo R$ 70,00 (setenta reais) para o respectivo sindicato e R$ 30,00 (trinta reais) para a Federação (que destinará 50% do valor para a CNTQ e Central), podendo ser descontado e recolhido, quando do pagamento efetuado em uma única parcela ou alternativamente se parcelado em duas, nessas mesmas condições. (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018);

L) O desconto do valor mencionado no item (J), foi aprovado em regular assembleia geral que é o órgão legítimo e soberano para deliberar sobre o tema. (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018);

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem, aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

Na hipótese do empregado ser convocado para trabalhar nos DSR´s, domingos, feriados, dias pontes e horas extras laboradas por motivo de força maior, o valor

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

correspondente ao vale-transporte necessário ao atendimento ao respectivo deslocamento nas mencionadas situações, será ressarcido pelo empregador, nos exatos termos do art. 5º, parágrafo único do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a Lei nº 7.418/85.

Em se tratando de empregados com deficiência, poderão substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO

A) As empresas complementarão, durante o período de afastamento, a remuneração corrigida com as demais remunerações 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 sua remuneração (salários e adicionais ou remuneração habitualmente paga) 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 sua remuneração 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 a remuneração do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

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

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

H) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou remunerações por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com as das demais remunerações dos demais empregados, pelas empresas que

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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

O empregado afastado que apresentar requerimento de pedido de prorrogação ou reconsideração para manutenção e reconhecimento de benefício de incapacidade laborativa na forma estabelecida pelo INSS, fará jus a antecipação de sua remuneração a cada mês, a partir da data de entrada do recurso até a data da conclusão pericial. Sendo deferido o recurso e o empregado recebendo do INSS, imediatamente ressarcirá à empresa os valores recebidos à título de antecipação, sendo indeferido o pedido, o empregado fica desobrigado da devolução.

O empregado afastado que retornar a sua atividade laborativa reestabelecida pelo INSS deverá ter sua capacidade atestada por escrito pelo médico da empresa, o qual entregará cópia ao empregado.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA

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

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

C) Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, nº do CPF e RG.

D) Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam condições mais favoráveis.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 10% (dez por cento).

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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.

D) 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.

E) Ao empregado que for contratado para exercer função determinada e for designado para exercer função diversa, será garantido aos casos onde não houver paradigma um acréscimo de 5% (cinco por cento) de seu salário base.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A homologação das verbas rescisórias e a liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada pela entidade sindical representante dos empregados, respeitadas as práticas já existentes, em até dez dias contados a partir do comunicado de dispensa, salvo impossibilidade devidamente justificada perante ou pela entidade homologadora. (PROPOSTA DO GT E ALTERADA/INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018);

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

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

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

E) As entidades sindicais fornecerão às empresas, mediante protocolo, quando por elas solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação.

F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciá;rio, o DSS8.030, acópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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

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

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

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

G) Aos empregados dispensados sem justa causa, que na data da dispensa, contarem com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 01 (um) salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

1) Quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional, a até 90 dias.

2) Na hipótese do aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial.

H) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sendo que no caso de Pedido de Demissão, não poderá descontar os dias não trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado. (PROPOSTA ALTERADA NO SEMINÁRIO DE 2018);

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

J) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação até 3 (três) dias antes da mesma.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

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

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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 quatro anos na mesma função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

B) As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes e as lactantes até 6 meses ou 1 ano, a critério médico, ambiente e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS. (PROPOSTA DO GT E ALTERADA/INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018);

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

Recomenda-se ainda que as empresas avaliem a possibilidade de adesão ao programa previsto na Lei n° 11.770/2008.

Excluído: de contrato por prazo determinado

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego e salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa ou por acordo e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses. (PROPOSTA ALTERADA NO SEMINÁRIO DE 2018);

C) A concessão dos benefícios das letras "A" e "B" dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, ao sindicato e à empresa, da documentação legal respectiva.

Inclusão: ao sindicato (SEMINÁRIO AGOSTO/2017)

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários e seus dependentes, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 60 (sessenta) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho e/ou doença profissional, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados. (PROPOSTA ALTERADA NO SEMINÁRIO DE 2018);

C) Será garantido ao titular e/aos dependentes previdenciários do empregado a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s) e/ou durante o tratamento médico do titular, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa. A garantia será extensiva única e tão somente ao dependente internado ou em tratamento médico e/ou ao titular em tratamento médico, mediante comprovação prévia através de relatório médico e pelo período necessário apontado no mencionado relatório, limitado a 90 dias.

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

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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.

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

G) **Nas empresas que possuam convênio médico, durante o período de afastamento pelo INSS, a empresa custeará integralmente o convênio médico do empregado afastado.**

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis aplicadas pelas empresas.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

As empresas abrangidas por esta convenção procederão a Redução da Jornada de Trabalho para 40 horas semanais, até **90 (noventa) dias após a assinatura da presente convenção**, sem prejuízo das respectivas remunerações para todos os empregados da categoria profissional ora representados, passando o divisor para 200 horas mensais.

Para os empregados que trabalham em jornadas inferiores a 40 horas semanais, ficam as empresas obrigadas a reduzi-las em 10%, no mesmo prazo acima citado.

Para as empresas que praticam jornadas de trabalho inferiores as estabelecidas na presente convenção, observa-se-á os seguintes divisores para a apuração do salário hora:

a) 36 horas semanais - 180 horas mensais;
b) 40 horas semanais - 200 horas mensais;

Independente da jornada de trabalho aplicada será garantido pagamento mínimo do salário normativo da categoria.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente existentes.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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, incluído o próprio feriado no descanso mais prolongado, mediante negociação com a respectiva entidade sindical, com a respectiva comunicação ao sindicato ou federação, dos trabalhadores, com antecedência mínima de 15(quinze) dias que antecede a realização da ponte.

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

a) até 03 (três) dias úteis consecutivos, excluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;

b) até 03 (três) dias úteis consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;

c) até 03 (três) dias úteis consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra; tio ou tia; primo ou prima de primeiro grau;

d) até 02 (dois) dias úteis, por internação, e 01 (um) dia útil, por alta médica, de filho dependente economicamente do empregado(a), esposa(o) ou companheira(o), desde que coincidente com o horário de trabalho;

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

f) um dia útil, para alistamento militar;

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

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

i) por cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção, e adicionalmente 10 dias em se tratando de viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos;

j) até 38 horas úteis, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14(catorze) anos ao médico e/ou realizar exames, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) deficiente ou em caso de situação grave atestada por médico

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

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

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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

n) até 03 (três) dias úteis consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento de filho (a);

o) as faltas ocorridas por motivo de doença devidamente comprovadas com declaração ou atestado médico não poderão ser computadas para efeito do fornecimento de benefícios, quando estiver condicionado a freqüência do trabalho.

p) até 05 (cinco) úteis dias, consecutivas ou não, durante o ano, para levar ascendente (em qualquer grau) ao médico e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado.

q) q) Assegura-se o direito à ausência remunerada da empregada ou empregado (pai, mãe ou responsável legal), para comparecimento em Reunião Escolar dos filhos, mediante comprovação emitida pela escola, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas posteriormente.

r) no dia do seu aniversário;

s) Não poderão ser descontadas as horas para tratamento fisioterapeutico devidamente comprovadas com declaração ou atestado médico, inclusive o tempo de trajeto.

t) 01 (um) dia util para a trabalhadora realizar exames especificos de mamografia, papnicolau e o trabalhador exame da prostata;

u) licença de 1 (um) dia para realização de exame preventivo de câncer para homens e mulheres. (INCLUSÃO SEMINÁRIO AGOSTO/2017)

Considera-se "ano", o período compreendido entre **01.11.2018 a 31.10.2019 e 01.11.2019 a 31.10.2020.**

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS

Será obrigatória a participação da entidade sindical profissional, com deliberação em assembleia com os interessados, especialmente convocada para este fim, em todas as negociações que envolvam jornada de trabalho, em especial aquelas que tratem de horas extraordinárias, regime de compensação de jornada/banco de horas, jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso e jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. (PROPOSTA DO GT E ALTERADA/INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018);

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir dois dias que antecede o DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.
(PROPOSTA INCLÚIDA NO SEMINÁRIO DE 2018 - ADEQUAÇÃO REFORMA TRABALHISTA);

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. O abono de férias, por opção do empregado, deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, receber o aviso prévio de dispensa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal.

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

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

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

G) Quando as férias 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.

As empresas que adotarem férias coletivas concederão também o mesmo benefício aos funcionários que gozarem férias individuais, no mesmo estabelecimento.

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

I) **Quando as férias abrangerem feriados serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos os dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.**

As Férias Coletivas serão concedidas para atender a situações especificas do Empregador, não podendo se tornar um regra, e sim uma exceção, prevalecendo sempre as férias normais de 30 dias. Quando a concessão das férias coletivas for imprescindível, a Empresa avaliará as demandas individuais que eventualmente causaria algum prejuízo ao empregado.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

O pagamento da remuneração das férias será efetuado no prazo legal, conforme disposto no artigo 145 da CLT, sendo que, em caso de atraso no pagamento das férias, será devido o valor em dobro, mais multa diária de 3% do salario normativo por dia de atraso, sendo revertido ao trabalhador prejudicado. (TEXTO PROPOSTO NO SEMINÁRIO AGOSTO/2017)

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO

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

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

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

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

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de dois anos, permitida uma reeleição.

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 dois anos após o final de seu mandato.

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

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

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

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

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

A SIPAT deve abordar os riscos de acidentes e de doenças específicos da empresa e suas formas de proteção, com ênfase na proteção coletiva, orientações sobre o Mapa de Riscos e sua divulgação e ergonomia em relação ao homem no posto de trabalho;

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

No tocante às declarações, somente serão aceitas se contiverem todos os requisitos e forem da mesma natureza do atestado médico.

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do MTE 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.

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado do SESMT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS 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 desse fato.

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

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria, e quando solicitado pela entidade sindical, em casos específicos, as empresas enviarão, podendo ser por meio eletrônico, cópia da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), por ela emitida.

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

Relações Sindicais
Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

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

§ 1º - O limite será de 30 ausências remuneradas, a cada ano, não cumulativas, na vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 60 ausências, sendo limitada à 30 ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 90 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 30 ausências para cada dirigente.

§ 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 30 ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT, desde que comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical.

§ 3º - Havendo mais de três dirigentes sindicais na empresa o limite será de 90 ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

§ 4º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 (dez) dias, quando o dirigente for representante da Federação, e 15 dias quando o dirigente acumular a representação na Confederação.

§ 5º - As empresas reconhecem a estabilidade dos componentes da chapa eleita pelos membros da categoria, a partir do momento do registro de suas candidaturas e se eleitos até um ano após o final do mandato sindical. (ALTERAÇÃO SUGERIDA NO SEMINÁRIO AGOSTO/2017)

Considera-se "ano", o período compreendido entre 01.11.2018 a 31.10.2019 e 01.11.2019 a 31.10.2020.

Contribuições Sindicais

RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

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

As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DESTINADO À INCLUSÃO SOCIAL

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e auxilio funeral, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, às empresas abrangidas pelo presente instrumento, recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, da Federação dos Trabalhadores e dos Sindicatos da categoria econômica, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente termo aditivo, signatários:

5,0% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/11/2018.**

3,0% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **20/12/2018**.

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo por meio de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, **depósito bancário na Conta Corrente nº 07062-4, Agência 6436, do Banco Itaú**:

3,5% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/02/2019**.

c) com relação às empresas localizadas em bases inorganizadas o recolhimento será efetuado somente para a Federação, na forma do item b, nas datas e percentuais seguintes:

4,0% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/11/2018**.

4,0% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **20/12/2018.**

3,5% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/02/2019.**

d) recolhimento para os sindicatos da categoria econômica por meio de boletos bancários por eles emitidos ou na falta destes através de depósito bancário, com a identificação do contribuinte, conforme abaixo:

0,5% dos salários já reajustados, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **31/03/2019**.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUÍMICA NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINPROQUIM)	SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ABRASIVOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO, PARANÁ, SANTA CATARINA E

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

CNPJ: 62.652.318/0001-04 Banco 104 - Caixa Econômica Federal Agência: 0242-2 Conta corrente: 03000257-8	PERNAMBUCO (SINAESP) CNPJ: 62.300.421/0001-95 Caixa Econômica Agência: 0242 Conta Corrente: 267-5
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE TINTAS E VERNIZES DO ESTADO DE SÃO PAULO (SITIVESP) CNPJ: 62.649.637/0001-60 Banco: Caixa Econômica Federal (104) Agência: 0242 Largo da Concórdia Conta Corrente: 264-0	SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA SAÚDE ANIMAL (SINDAN) CNPJ: 62.566.096/0001-07 Banco: Santander Agência: 4251 Conta Corrente: 13.006.123-6
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIACESP) CNPJ: 62.660.352/0001-20 Bradesco Agência:3090 Conta corrente: 157687-9	SINDICATO DA INDÚSTRIA DE RESINAS SINTÉTICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIRESP) CNPJ: 62.300.439/0001-97 Banco do Brasil Agência: 1812-0 Conta Corrente: 105.008-7
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDIPLAST) CNPJ: 62.506.175/0001-22 Banco: Bradesco S/A Agência: 3504-1 Conta Corrente: 80404-5	SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS PARA DEFESA VEGETAL (SINDIVEG) CNPJ: 62.267.760/0001-17 Banco Santander Agência: 4256 Conta corrente: 13-000171-8
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SIPATESP) CNPJ: 62.635.644/0001-03 Banco do Brasil Agência: 1812-0 Conta Corrente: 105179-2	SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MATÉRIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES (SINPRIFERT) CNPJ: 62.660.345/0001-29 Banco: Caixa Econômica Federal (104) Agência: 0242 (Brás Urb SP) Conta Corrente: 03-00265-9
SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE RERREFINO DE ÓLEOS MINERAIS (SINDIRREFINO) CNPJ: 48.392.054/0001-76 Banco Bradesco 237 Agência: 0450-2 Conta Corrente:128.060-0	

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

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

§ 1. O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade.

§ 2. Declaram as entidades sindicais profissionais que os valores arrecadados a título de fundo destinado à inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

§ 3. As entidades sindicais profissionais, signatária da presente convenção, declaram que destinarão 5% (cinco por cento) da arrecadação de sua contribuição sindical ao fundo de que trata o caput da cláusula.

§ 4. Obrigam-se as entidades sindicais profissionais signatárias deste termo aditivo, através da Federação dos trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, também signatária, a contratação da seguradora/corretora de apólice de vida e auxilio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por esse termo aditivo, nas seguintes condições e coberturas:

a -	Morte:		R$ 7.000,00
b -	Invalidez Permanente Total por Acidente		R$ 7.000,00
c -	Invalidez Permanente Parcial por Acidente	Até	R$ 7.000,00
d -	Invalidez Permanente Funcional por Doença		R$ 7.000,00
e -	Auxilio Funeral (antecipação dedutível do item a)		R$ 3.500,00

O valor referente ao Auxilio Funeral será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, contra apresentação do atestado de óbito, e será abatido pela seguradora quando do pagamento do item (a), ou seja, a soma final do benefício dos itens (a) e (e), será de R$ 7.000,00.

§ 5º. A empresa contratada pela Federação para prestar serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP, e fornecer a todas as empresas abrangidas pelo seguro um "Certificado de Seguro" mencionando as coberturas e capitais segurados.

§ 6º. O seguro ora previsto deverá beneficiar todos os TRABALHADORES representados pelos sindicatos e Federação signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro de vigência do presente instrumento.

§ 7º. As empresas ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade das entidades sindicais através da Federação em substituição as cláusulas denominadas **INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO e AUXILIO FUNERAL, sendo o pagamento limitado ao contido no § 4º desta cláusula.**

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

As empresas fornecerão no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de recolhimento do presente fundo destinado à inclusão social, às respectivas entidades sindicais profissionais e econômicas, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores do referido fundo, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários do presente instrumento.

Se não recolhido o fundo destinado à inclusão social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS / CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

Com o objetivo de conciliar as divergências oriundas do cumprimento e aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sempre que houver conflito ou divergência entre as partes, as mesmas formarão a Comissão Paritária com membros indicados pela entidade Federativa Profissional, pela CEAG-10 e pela empresa.

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

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

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

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

(PROPOSTA DO GT E ALTERADA/INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2018);

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, por dia, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, de forma que atinga os empregados coletivamente e 10% (dez por cento) quando se tratar de descumprimeto de qualquer claúsula ao empregado individualmente, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

Inclusão: por dia (SEMINÁRIO AGOSTO/2017)

O pagamento da multa deverá ocorrer no primeiro dia útil seguinte ao descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção.

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.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

III - GÊNERO, RAÇA E ETNIA - Cláusulas Novas

PROTEÇÃO À SAÚDE DA MULHER E A MATERNIDADE

Os programas de Saúde e Segurança no Trabalho devem contemplar as diferenças e estabelecer sistemas de proteção coletiva e cuidados em relação a ação de substâncias químicas e outros riscos que atingem de forma específica às mulheres e ao feto, de modo que as condições de trabalho sejam realizadas garantindo o enunciado.

Devendo ser entregue a empregada relatório que comprove tal situação.

LICENÇA PATERNIDADE

Licença-paternidade de quinze dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário.

A licença-paternidade inicia-se no primeiro dia subseqüente ao nascimento e independe de autorização do empregador, bastando a sua notificação acompanhada da certidão de nascimento.

A licença-paternidade não prejudica o disposto no art. 473, inciso III, da CLT.

Na hipótese da licença-paternidade ocorrer durante o período de gozo das férias, o seu início será contado a partir do primeiro dia útil após o seu término.

Se a licença-paternidade for requerida em período inferior a quinze dias, contados do início do gozo de férias, prorroga-se a concessão das férias para o primeiro dia útil após o término desta licença.

Fica vedada a dispensa imotivada do empregado pelo prazo de trinta dias após o término da licença-paternidade.

A licença-paternidade poderá também ser exercida pelo empregado, mediante simples notificação, no caso de adoção, independente da idade do adotado.

PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A prorrogação da licença-maternidade por 60 dias será concedida à empregada em se tratando de empresas tributadas com base no lucro real, nos termos do art. 5º da lei 11.770/08, salvo se houver oposição expressa da empregada.

LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que esse complete 18 (dezoito) 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, podendo, inclusive em optar a sair mais cedo, de comum acordo das partes.

A critério da empregada, desde que, solicitado previamente, com o devido acompanhamento da entidade sindical profissional, as empresas concederão licença remunerada de 20 dias logo após o retorno da licença maternidade.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

PROMOÇÃO DA IGUALDADE

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia e adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT - Organização Internacional do Trabalho:

a- No prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da vigência desta Convenção, deverá ser criada a Comissão Bipartite Permanente de Promoção da Igualdade, a qual caberá propor, monitorar e gerir a implantação das referidas campanhas e programas.

b- A Comissão será integrada por representantes do empregado e do empregador, assegurado ainda o direito de representação sindical, cabendo igualmente receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes à práticas discriminatórias sejam resolvidas extrajudicialmente.

c- Os programas de promoção da igualdade terão como meta assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente à sua participação na população local.

d- Com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento, os anúncios de emprego bem como os processos internos de seleção deverão explicitar exaustivamente os requisitos e qualificações exigidas para o preenchimento do cargo ou função vacante.

e- A contar da data de início da vigência da Convenção e com vistas à democratização dos processos de avaliação e seleção internas, as empresas deverão assegurar a participação dos empregados nas instâncias responsáveis pela avaliação de pessoal.Os testes baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, perderão peso eliminatório, devendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

f- As empresas se comprometem a adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, na permanência e na mobilidade ocupacional dos empregados, independente de cor/raça, sexo, de modo que esteja assegurada a representação vertical dos membros desses grupos na empresa. Ou seja, explicitar os critérios de avaliação da força de trabalho para seleção, treinamento, promoção, etc., bem como a lista dos candidatos classificados nas diferentes fases do processo de avaliação.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional.

a- As denúncias de assédio sexual e moral serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa);

b- A pessoa assediada sexual ou moralmente terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano;

c- Durante a investigação ou mesmo depois de apurado o fato, a vítima de assédio sexual ou moral não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha;

d- Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493". Assédio Sexual é crime e deve ser punido conforme a Lei 10224 de 16/05/01;

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

e- Comprovado o fato, o assediador deverá pagar uma indenização à vítima conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico.

COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO DE GÊNEROS, RAÇA E ETNIA:

As partes signatárias da presente convenção se comprometem, no prazo de 90 dias, a partir da assinatura desta, em constituir uma Comissão Paritária de Negociação, com o objetivo de tratar e deliberar sobre assuntos relacionados com gênero, raça e etnia.

ACESSO AOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

As empresas signatárias da presente convenção se comprometem que quando houver Cursos de Qualificação Profissional:

a) Oferecidos pelas empresas que sejam durante o horário de trabalho, garantam a cota de pelo menos 30% de participação das mulheres, entre elas 20% mulheres negras;
b - Oferecidos por outras organizações como SENAC, SESI, Escolas Técnicas Federais as empresas deverão permitir que sejam efetuados durante o horário de trabalho.
C - A empresa deverá oferecer treinamento profissional obrigatório às trabalhadoras e trabalhadores novos, quanto aos riscos, impactos ambientais e perigos a saúde no ambiente de trabalho.

DIVERSIDADE

Não haverá desigualdades salariais e de Oportunidades na Empresa por motivo de Sexo, Raça, Religião, Convicções Políticas ou Filosóficas, sendo que a empresa se compromete a envidar todos os esforços possíveis para buscar atingir em seu quadro de pessoal o percentual de 20% de empregados não brancos, até ao final deste Acordo

A Empresa se compromete a reservar, pelo menos, 20% (Vinte por cento) de seus postos de Trabalho, destinados a pessoas que de Cor Negra e Afro-Descendentes;

As empresas deverão anualmente levar ao conhecimento dos empregados o tema DIVERSIDADE, seja através de palestras, filmes, cartazes.

Todas estas ações devem ser documentadas e enviadas a entidade sindical profissional.

CONTRATO DE INCLUSÃO

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, de remanejamento, de ascensão profissional ou de permanência no trabalho, por motivo de gênero, sexo, orientação e identificação sexual, estado civil, situação familiar, origem, raça, cor, etnia, religião, deficiência, restrição de crédito ou idade, dentre elas a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado de gravidez, bem como a predisposição genética para doenças, inclusive por meio de histórico familiar, a exigência de certidão negativa de reclamatória trabalhista, anotação de desabono na CTPS que se refira a desempenho profissional ou comportamento, gênero orientação e identidade sexual, estado civil, situação familiar, origem, cor, etnia, religião, deficiência ou idade do trabalhador; o fornecimento ou utilização de informações constantes de cadastro de agências ou empresas de negativação ou restrição ao crédito e similares, visando às práticas vedadas acima.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

As empresas adotarão medidas que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade de oportunidades para o acesso e permanência no trabalho e de condições gerais do trabalho;

Pessoas com Deficiência:

As empresas viabilizarão a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento, por meio da contratação de Pessoas com Deficiência, conforme legislação vigente;

As empresas efetuarão avaliação estrutural, analisarão e desenvolverão projetos específicos para adequação do ambiente de trabalho, segundo a natureza e graus das deficiências.

As empresas responsabilizar-se-ão pelo processo de comunicação e educação de suas lideranças para a completa integração e inclusão.

IV - SÁUDE DO TRABALHADOR - Cláusulas Novas

FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Objetivando complementar a formação e qualificação dos profissionais da área da saúde e a CIPA, a empresa autorizará a participação destes profissionais, durante cinco dias, consecutivos ou não, sem prejuízo na remuneração e demais direitos, nas atividades promovidas pelas entidades sindicais sobre o tema.

DOCUMENTAÇÃO REFERENTE ÀS NORMAS REGULAMENTADORAS

As empresas garantirão o livre acesso da representação sindical profissional da respectiva categoria nas instalações e aos documentos relativos ao cumprimento das normas regulamentadoras para vistoria e análise.

O não atendimento por parte das empresas, do previsto na presente cláusula, acarretará uma multa diária de 10% (dez) sobre o piso salarial da categoria, em favor do Sindicato da Categoria.

ACESSO À INFORMAÇÃO

A proteção dos trabalhadores contra os efeitos nocivos dos produtos químicos contribui também para a proteção do público em geral e do meio ambiente;

O acesso dos trabalhadores à informação acerca dos produtos químicos utilizados no trabalho responde a uma necessidade e é um direito dos trabalhadores;

Considerando que é essencial prevenir as doenças e os acidentes causados pelos produtos químicos no trabalho ou reduzir a sua incidência:

a) garantindo que todos os produtos químicos sejam avaliados a fim de se determinar o perigo que apresentam;

b) proporcionando aos empregadores sistemas que lhes permitam obter dos fornecedores informações sobre os produtos químicos utilizados no trabalho, de forma a poderem pôr

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

em prática programas eficazes de proteção dos trabalhadores contra os perigos provocados pelos produtos químicos;

c) proporcionando aos trabalhadores informações sobre os produtos químicos utilizados nos locais de trabalho, bem como as medidas adequadas de prevenção que lhes permitam participar eficazmente dos programas de proteção, e

d) estabelecendo as orientações básicas desses programas para garantir a utilização dos produtos químicos em condições de segurança.

CAMPANHAS EDUCATIVAS:

A empresa ministrará palestras e treinamento durante o ano, durante o expediente de trabalho, exceto no período da SIPAT, sobre temas: "DST/AIDS", "Meio-Ambiente" e "Meio Ambiente no Local de Trabalho, Assédio Moral e Sexual", "Recursos Hídricos" e "Violência doméstica e familiar"; "saude da mulher e do homem"; "doencas relacionadas a genero, raca e etnia" .

PERÍCIAS TÉCNICAS

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

A) - Em sendo constatadas, por perícia técnica, condições de periculosidade ou de insalubridade, o adicional correspondente será pago, inclusive as parcelas retroativas, desde o momento em que o trabalhador passou a ser exposto ao agente periculoso ou insalubre.

B) - Para efeito do cálculo do adicional de insalubridade, considerar-se-á o valor do salário nominal, em vigor, reajustado com os índices que vierem a ser concedidos à categoria durante a vigência deste Acordo.

C) - Caberá ao SESMT/EMPRESA efetuar o acompanhamento, e propor a atualização, a inclusão e a exclusão de pagamentos de adicionais de insalubridade e/ou periculosidade, após a realização das perícias, com o acompanhamento do representante indicado pelo sindicato. A exclusão dos adicionais de periculosidade e/ou insalubridade somente poderá ocorrer 60 (sessenta) dias após a realização da perícia técnica, ressalvando o disposto no parágrafo 5º desta cláusula.

D) - Ocorrendo mudança de atividade e/ou de área periculosa ou insalubre definidas no último laudo pericial existente ou a descaracterização de risco a exclusão do pagamento do respectivo adicional ocorrerá no mês subseqüente ao da cessação da correspondente exposição ao risco.

E) - Fica garantido a participação de um representante Sindical dos Trabalhadores ou a seu critério de assistente técnico.

COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO DE SAUDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As partes signatárias da presente convenção se comprometem, a partir da assinatura desta, em constituir uma Comissão bipartite de Negociação e ainda, instituir um Calendário Anual, com o objetivo de tratar e deliberar sobre assuntos relacionados à saúde do trabalhador.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os trabalhadores que estiverem laborando em locais insalubres deverão receber os respectivos percentuais calculados sobre o seu salário nominal.

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas se obrigam a apresentar o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação do empregado, ou por ocasião do pagamento da rescisão contratual quando não houver homologação e por solicitação da entidade sindical profissional a qualquer tempo.

NANOTECNOLOGIA

As empresas são obrigadas a informar a entidade sindical sobre o uso de nanotecnologia no processo industrial e no ambiente de trabalho.

No uso de nanotecnologia serão tomadas as devidas providencias de proteção e monitoramento da saúde dos trabalhadores:

1. Iniciar processo de informação ampla sobre os conceitos básicos de nanotecnologias: o que é, a importância, os possíveis usos e as incertezas; Utilizar os espaços de comunicação nas SIPATs, encontros anuais, comunicação visual e virtual sobre o tema;
2. Transmitir informações específicas quando do início do uso de nanocompósitos na fabricação de fármacos, respeitando o Direito de Saber. Divulgar aos trabalhadores informações sobre as substâncias e suas particularidades quando em escala nanométrica, medidas de verificação de vazamentos e/ou contaminações, medidas de primeiros socorros, estratégias de prevenção e monitoramento da saúde;
3. As empresas que optarem por utilizar nanotecnologias destinarão recursos para pesquisa sobre as conseqüências e medidas de proteção ao trabalhador equiparadas aos recursos destinados a pesquisa de produtos;
4. Obedecer ao principio da precaução: adoção de medidas que devem ser implantadas visando prevenir danos à saúde dos trabalhadores, mesmo na ausência da certeza científica formal da existência do risco grave ou irreversível e de suas conseqüências à saúde;
5. Estabelecer sistemas de proteção coletiva eficaz;
6. Estabelecer medidas específicas no PPRA e PCMSO para os trabalhadores expostos a nanocompósitos;

FAP - OBRIGATORIEDADE DE ACOMPANHAMENTO DOS SINDICATOS

As empresas proporcionarão à correspondente entidade sindical profissional, meios para que se constatem os investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos na melhoria da segurança do trabalho, bem como o resultado desses investimentos, nos termos dos Art. 3º da Portaria MPS/MF nº 254/09 ou legislação que a substitua.

Se impossibilitada a constatação pela entidade sindical, essa informará expressamente a empresa e a previdência que não houve o devido acompanhamento dos termos do que determina a mencionada portaria.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Objetivando complementar a formação e qualificação dos profissionais da área da saúde e a CIPA, a empresa autorizará a participação destes profissionais, durante cinco dias, consecutivos ou não, sem prejuízo na remuneração e demais direitos, nas atividades promovidas pelas entidades sindicais sobre o tema.

CONVÊNIO MÉDICO AOS APOSENTADOS

Aos empregados aposentados que contarem com mais de 10 anos de serviços prestados na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente será mantido pela empresa, Convenio Médico até seu falecimento, incluindo seu cônjuge, nos mesmos critérios praticados antes do desligamento.

DO USO DE INCINERADOR

As empresas que tiverem incinerador, deverão encaminhar as entidades sindicais profissionais relatório das atividades mensais dos mesmos. Também enviar ao sindicato documentos dos órgãos Ambientais referentes à aprovação para seu funcionamento.

RELATÓRIO CETESB

As empresas fornecerão as entidades sindicais a cada trimestre, relatório da CETESB referente às emissões de resíduos oriundos dos incineradores, bem como o grau de possibilidade de agressão ao meio ambiente.

DEPÓSITO DE RESÍDUOS

As empresas que mantiverem depósito de resíduos, seja de qualquer tipo, deverá comunicar a entidade sindical à quantidade dos resíduos depositados, e relação nominal dos mesmos.

BANCO DE EMPREGO

As empresas se comprometem a considerar em caráter preferencial quando de suas contratações, a existência do Banco de Empregos mantido pelo Sindicato Profissional.

V - PEDIDO CLÁUSULAS NOVAS

DO ACESSO À INFORMAÇÃO

Objetivando incentivar e facilitar ao empregado o acesso a informações, a empresa disponibilizará em ambiente apropriado jornais diários e revistas atuais, bem como, equipamento de informática com acesso a internet nos horários de intervalo para refeição e descanso.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

GARANTIA AO ASCENDENTE IDOSO

Objetivando garantir o cumprimento da Lei 10.741/2003, que trata do Estatuto do Idoso, o(a) empregado (a) poderá ausentar-se sem prejuízo na remuneração e demais direitos, para levar ascendente (em qualquer grau) para realização de exames, ao médico, bem como acompanhá-lo durante internação, conforme art. 16, da referida lei.

DO INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, três vezes pôr ano, local e meios para esse fim.

Os períodos, local e meios serão **agendados** de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida nas dependências da empresa, em locais previamente autorizados.

CLAUSULA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

O empregado fará jus ao recebimento de saldo salarial, 13° salário e férias + 1/3, de forma integral ou proporcional, conforme o caso, quando for afastado pelo INSS por motivo de aposentadoria por invalidez.
A empresa obriga-se a pagar as verbas mencionadas no prazo de 60 dias da concessão da aposentadoria por invalidez, mantendo-se o vínculo nos termos da legislação previdenciária.

VALE ALIMENTAÇÃO:

As empresas se obrigam a forrnecer gratuitamente Vale Alimentação à todos seus empregados, independentemente de faixa salarial, **concedendo esse benefício em valor nunca inferior a 40% do Piso da Categoria e** mantendo-o inclusive aos empregados afastados.

CESTA BÁSICA

Será concedido a todos os empregados uma cesta básica no valor mensal de R$ 176,00 (cento e setenta e seis reais).

Para as empresas que já concedem cesta de alimentos não poderão reduzir o valor praticado.

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

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 praticas pelas empresas.

REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Nos termos da Lei 13.467, de 13/07/2017, **a representação nos locais de trabalho ficará a cargo de Delegados Sindicais, designados pelo Sindicato, submetidos a votação dos trabalhadores, protegidos por estabilidade no emprego, e obedecida a seguinte proporcionalidade em cada empresa:**

a) nas empresas com até 100 empregados, um.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

b) nas empresas com 101 e até 200 empregados, dois.
c) nas empresas com 201 e até 500 empregados, três
d) nas empresas com 501 e até 1000 trabalhadores, quatro
e) nas empresas que possuam mais de 1000 empregados será escolhido mais um delegado para cada grupo de outros 500 empregados.

As partes, de comum acordo, têm acertado entre si os seguintes objetivos comuns:

a) Conduzir, através de meios lícitos, as questões dos trabalhadores na Empresa, privilegiando e enfatizando, sempre, a utilização de diálogo permanente e construtivo, a troca de experiência e informações, como base da evolução no relacionamento entre capital e trabalho;
b) Buscar nas negociações, acordos que melhorem e preservem as condições sociais e de trabalho, nos termos do art. 7º da Constituição Federal, inclusive quanto ao Programa de Participação nos Resultados;
c) A melhoria no ambiente interno de trabalho de forma a contribuir com a satisfação pessoal e profissional dos empregados da empresa;
d) Pautar como princípios que devem nortear as negociações entre as partes, a credibilidade mútua, ou seja, o respeito, a transparência e a vontade política em negociar;
e) Reconhecer que, o relacionamento entre o **Delegado Sindical** e a EMPRESA, constitui, efetivamente o primeiro fórum de **soluções de conflitos** e, como tal deve ter um tratamento sério, eficaz e imparcial nas suas tratativas;
f) Cumprir fielmente com os dispositivos deste acordo coletivo e respectivo regulamento, atendendo os interesses das partes;
g) O cumprimento das normas e regulamento internos da Empresa, assegurando tratamento justo e imparcial aos Empregados, no que se refere a aplicação das normas contratuais e legais vigentes;
h) Representar e orientar os Empregados, em seu local de trabalho, visando à discussão de assuntos de seu interesse na Empresa, bem como a forma de encaminhá-los;
i) Encaminhar interesses comuns da Empresa e dos Empregados, para melhor equacioná-los em conjunto;
j) Atuar como um dos canais de comunicação entre os Empregados e a Empresa, objetivando sempre a manutenção de um bom ambiente de trabalho, livre de tensões e de tratamento justo aos Empregados.

Compete ao **Delegado Sindical**:

a) representar os Empregados;
b) colaborar na manutenção de um ambiente de trabalho sempre livre de tensões, propiciando um melhor relacionamento entre Empregados e Empresa;
c) **Com a participação dos sindicatos profissionais**, funcionar como canal adicional de comunicações, cuja finalidade exclusiva é de promover o entendimento direto com a Empresa e os Empregados de sua unidade fabril, ligado ao trato de situações vinculadas, exclusivamente, às relações do trabalho.
d) sempre manter sigilo sobre informações ou situações, classificadas de caráter sigiloso, de que tomar conhecimento.
e) **participar juntamente com as entidades sindicais profissionais no processo de sindicalização dos trabalhadores;**

As funções do **Delegado Sindical** são:

a) os interesses individuais de qualquer natureza, serão encaminhados pelo próprio Empregado ao seu Supervisor imediato, a quem competirá solucioná-lo ou encaminhá-lo a quem de direito;

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

b) as situações não respondidas, em prazo fixado de comum acordo, deverão ser encaminhadas pelos **Delegados Sindicais**, por escrito, ao representante do empregador para dirimir conflitos (Gerência de Relações com Empregados), para serem tratadas em reunião conjunta;
c) os **Delegados Sindicais juntamente com representante da entidade sindicais profissional**, reunir-se-ão com o representante do empregador para dirimir conflitos (Gerente de Relações com Empregados), uma vez por mês, em data e horário de comum acordo pré-fixados.

As questões relacionadas à Constituição, Processo eleitoral, Mandato, obedecerão aos Estatutos Sociais das entidades sindicais profissionais, e sempre serão acompanhadas pelas mesmas.

Para o exercício das funções previstas neste Regulamento é assegurado **Delegado Sindical**, o período de 8 (oito) horas pré-fixadas, em um dia por semana de tempo livre remunerado.

Os Delegados Sindicais terão tratamento igual aos dos demais Empregados da Empresa, inclusive quanto a aplicação de toda a legislação trabalhista.

A Empresa disporá de um local adequado para que o **Delegado Sindical** realize suas reuniões e mantenha em arquivo seus documentos.
Os membros eleitos como **Delegado Sindical**, terão assegurada estabilidade no emprego, **desde a sua candidatura até um ano após o término do mandato.**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na publicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, desde já ficando estabelecido que as partes não medirão esforços no sentido de superá-las através de composição negociada, ou pela indicação de mediadores ou árbitros.

FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em parceria com as entidades sindicais de trabalhadores, coordenadas pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, as empresas abrangidas por essa Convenção disponibilizarão recursos técnicos para a elaboração de pesquisas e projetos visando a Qualificação e Requalificação Profissional de seus empregados, com cursos específicos, inclusive na área de segurança e saúde do trabalhador.

A finalidade específica deste projeto consiste na elaboração de novas padronizações de funções, voltadas para as evoluções tecnológicas das empresas, portanto, se faz necessário em um primeiro plano, elaborar pesquisas, visando a atual situação das empresas e de seus trabalhadores, no seguintes termos e condições:

I - DOS PROCEDIMENTOS PRELIMINARES PARA A ELABORAÇÃO DO PROJETO

Preliminarmente será elaborado uma pesquisa junto as empresas e aos trabalhadores visando diagnosticar as necessidades profissionais das empresas, cargos e funções existentes, deficiências de mercado, bem como, as aptidões profissionais dos trabalhadores.

II - DA ELABORAÇÃO DO PROJETO

Após a coleta dos dados, serão elaborados projetos voltados a realidade atual do mercado de trabalho. Estes projetos levarão em consideração novas metodologias de ensino, baseado nas habilidades básicas, específicas e de gestão, criando condições para que os

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

trabalhadores possam se tornar agentes ativos na empresa, contribuindo para o crescimento de sua condição social.

III - DO GERENCIAMENTO BIPARTITE

Este processo de educação profissional, deverá ser elaborada de forma Bipartite (Empregador X Empregados). As partes indicarão os seus respectivos técnicos, que elaborarão as pesquisas e os projetos para posterior decisão das entidades. Aprovados os projetos e as formas de custeio dos mesmos, serão indicados paritariamente os gerenciadores administrativos dos cursos de Qualificação e Requalificação Profissional.

IV - DO CUSTO INICIAL

As empresas abrangidas por esta convenção, recolherão até o dia _____, em conta específica a ser indicada, a título de custeio das pesquisas e elaboração dos projetos, o percentual de 1% sobre o salário normativo da categoria, multiplicado pela quantidade de trabalhadores na empresa.

NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

As empresas deverão implantar em suas normas internas as recomendações das Convenções da OIT - Organização Internacional do Trabalho, seguintes convenções: 111 (discriminação no emprego), 122 (política de emprego); 138 (idade mínima para admissão no emprego); 151 (direito de sindicalização); 156 (igualdade de tratamento para trabalhadores dos dois sexos); 168 (promoção do emprego e à proteção contra o desemprego).

ESTAGIARIOS

Será assegurada aos trabalhadores estagiários uma bolsa de estudos equivalente à mensalidade escolar, sendo que os estágios deverão propiciar a complementação de ensino e aprendizagem, planejados, executados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, vedado o desvio de função, sob pena de multa de 01 (um) salário nominal.

INCLUSÃO SOCIAL

Que as empresas permitam que os trabalhadores se organizem com a finalidade de ajudar pessoas ou instituições em dificuldades de sobrevivência, inclusive colaborando com recursos humanos e financeiros.

FORNECIMENTO GRATUITO DE MEDICAMENTOS

As empresas ficam obrigadas a fornecerem gratuitamente medicamentos a seus trabalhadores e dependentes, mediante a apresentação de receita médica.

No que se refere à operacionalização dessa obrigação, poderão as partes discutir alternativas que possam melhor atender os interesses dos representados e das partes, ficando desde já a obrigação de fazer quanto ao fornecimento supra mencionado por parte das empresas.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

TERCEIRIZAÇÃO

As empresas abrangidas pela presente convenção não contratarão mão de obra terceirizada, exceto nos casos excepcionais, mediante prévia negociação com a entidade sindical profissional representante da categoria observado os seguintes requisitos:

Nos termos supramencionados, somente os setores de Vigilância, Portaria, Refeitório e Limpeza poderão ser terceirizados.

VI - REIVINDICAÇÕES QUANTO A PARTICIPAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS (SISTEMA DE CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS PROFISSIONAIS E FEDERAÇÃO)

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: PROPOSTA ALTERADA NO SEMINÁRIO DE AGOSTO/2017

Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva

Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva é decorrente do processo de negociação coletiva de trabalho, para financiar despesas envolvidas na negociação coletiva, devida por todos os integrantes da categoria econômica ou profissional abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, filiados ou não à entidade sindical, no âmbito das respectivas representações, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/04/2019.

1% dos salários já reajustados por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/05/2019.

1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/06/2019.

1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/07/2019.

1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/08/2019.

1% dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado, recolhidos até 20/09/2019.

O valor limite para desconto é de 03 salários normativos, nos respectivos meses.

Recolhimento para as entidades representativas dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente instrumento, signatários:

A forma de recolhimento para as entidades sindicais de trabalhadores deverá ser realizada conforme orientação dos mesmos, no tocando ao boleto e/ou depósito bancário, cuja distribuição do valor arrecadado da Contribuição de Assistência e de Negociação Coletiva relativo à categoria profissional será feita, nos seguintes percentuais:

I - 70% (setenta por cento) para o sindicato dos trabalhadores da base de representação;

II - 15% (quinze por cento) para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo;

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

III - 5% (cinco por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química;

IV - 10% (dez por cento) para a central sindical à qual está filiado o sindicato profissional;

Ficam ressalvadas eventuais condições que venham a se regulamentada em decorrência de Lei.

CONTA SALÁRIO

As Empresas são obrigadas a abrir conta salário na modalidade prevista na resolução 3402 do Bacen para todos os seus empregados

a) para os Trabalhadores atuais as Empresas concederão um prazo de 180 dias para que o seu Empregado faça a opção para a manutenção da sua conta atual e na ausência de sua manifestação, passa a valer a nova modalidade de conta conforme previsão da resolução 3402/2006 do Bacen
b) neste mesmo prazo as empresas concederão ao sindicato dos Trabalhadores 1 hora no início ou no termino da jornada, para que o Sindicato possa apresentar aos Trabalhadores a razão desta clausula com os seus objetivos que é a proteção do salário dos mesmos.
c) A qualquer tempo poderá o empregado apresentar ao seu empregador outra forma de recebimento de seu salário, inclusive outra conta bancaria em observância ao que determina o artigo 464 da CLT. O empregador acatará esta solicitação sempre que o empregado alegar a sua insolvência na Instituição Financeira que este recebe o seu salário.
d) fica Instituído no âmbito das categorias Profissionais o dia da Educação Para o Consumo Consciente, com palestras, folders e qualquer outra forma escolhida pelas empresas como instrumento na busca de um Consumo Sustentável, as ações serão elaboradas e executadas com a participação da entidade Sindical. Fica vedada a participação de Instituições financeiras neste evento. O dia escolhido será 15 de marco que é o dia Mundial do consumidor.
e) Para as Empresas que possuem posto Bancário nas suas dependências, fica proibida qualquer forma de campanha publicitaria com vistas ao endividamento do Trabalhador.

MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Sindicato profissional da categoria e empregadores se comprometem a reunir, previamente, quando da necessidade de dispensa coletiva, e, por meio de negociação coletiva, buscar prioritariamente evitar demissões, e na impossibilidade, amenizar os impactos sociais advindas desse ato.

COMUNICADOS RELATIVOS À SEGURANÇA NO TRABALHO

I) Toda a documentação referida na NR 12, inclusive o inventário previsto no item 12.153, deve ficar disponível para o sindicato representantes da categoria profissional , que terá acesso à mesma, mediante solicitação expressa.

II) Nas empresas que possuem caldeiras, o empregador deve comunicar expressamente ao sindicato dos trabalhadores da categoria predominante no estabelecimento a justificativa

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

formal para postergação da inspeção de segurança periódica da caldeira e, previamente, o enquadramento da caldeira como especial.

III) O empregador deve comunicar ao sindicato da categoria profissional predominante no estabelecimento a ocorrência de vazamento, incêndio ou explosão envolvendo equipamentos abrangidos na NR 13 que tenha como consequência uma das situações a seguir: a) morte de trabalhador(es); b) acidentes que implicaram em necessidade de internação hospitalar de trabalhador(es); c) eventos de grande proporção.

IV) O empregador deve comunicar expressamente ao sindicato da categoria profissional predominante no estabelecimento a ocorrência de vazamento, incêndio ou explosão envolvendo inflamáveis e líquidos combustíveis que tenha como consequência qualquer das possibilidades a seguir: a) morte de trabalhador(es); b) ferimentos em decorrência de explosão e/ou queimaduras de 2° ou 3° grau, que implicaram em necessidade de internação hospitalar; c) acionamento do plano de resposta a emergências que tenha requerido medidas de intervenção e controle.

AVISO PRÉVIO E DSR

A concessão de aviso prévio na sexta feira, não retido do trabalhador o direito de receber o DSR relativo àquela semana, se o sábado foi compensado.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (INCLUSÃO SEMINÁRIO AGOSTO/2017)

A implantação ou renovação de turnos 12X36, Compensação de Horas, Participação nos Lucros e Resultados e Escolha de Representantes dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho ocorrerá mediante negociação coletiva de trabalho.

DOCUMENTOS RELATIVOS À ESCOLHA DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO (INCLUSÃO SEMINÁRIO AGOSTO/2017)

Mediante prévia solicitação expressa da entidade sindical profissional, a empresa fornecerá cópias de todo o processo eleitoral que trata da escolha do representante dos empregados no local de trabalho.

CONVÊNIO MÉDICO AOS APOSENTADOS

Aos empregados aposentados que contarem com mais de 10 anos de serviços prestados na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente será mantido pela empresa, por mais 12 (doze) meses, nos mesmos critérios praticados antes do desligamento. (TEXTO ALTERADO NO SEMINÁRIO DE 2017)

LICENÇA PATERNIDADE DE 20 DIAS (PROPOSTA INCLUÍDA NO SEMINÁRIO DE 2017)

As empresas prorrogarão por 15 (quinze) dias a duração da licença paternidade aos seus empregados, totalizando o máximo de 20 (vinte) dias, mediante adesão ao "Programa Empresa Cidadã", instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

Caberá ao empregado comunicar por escrito a empresa caso não queira aderir a prorrogação da licença paternidade prevista nesta Cláusula, oportunidade que a empresa comunicará ao sindicato profissional a decisão formulada.

Enquadra-se nas mesmas condições desta cláusula o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

No período de prorrogação da licença-paternidade em referência, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena do cancelamento da prorrogação.

Durante o período de prorrogação da licença-paternidade, o empregado terá direito à sua remuneração integral.

As empresas se comprometem a dar publicidade interna sobre esta cláusula.

O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, fica condicionado à vigência desta lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do Poder Público.

PROTEÇÃO A SAÚDE DA MULHER E MATERNIDADE (PROPOSTA INCLUIDA NO SEMINARIO DE 2017)

Recomenda se que as empresas ao elaborarem seus programas de mapeamento de risco, PPRA e PCMSO, levem em conta a questão da mulher gestante ou lactante.

CONTRATAÇÃO DE PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA (PROPOSTA INCLUIDA NO SEMINÁRIO DE 2017)

As empresas abrangidas por esta convenção contratarão planos de previdência privada para seus empregados e participarão contribuindo com o mesmo valor aplicado pelo empregado.

Ficará a critério do empregado a adesão ao não ao plano contratado pela empresa.

Se o mesmo realizar a adesão, terá o valor destinado ao plano de previdência descontado de sua folha de pagamento.

COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO (PROPOSTA INCLUIDA NO SEMINÁRIO DE 2017)

A Comissão Permanente de Negociação (CPN), tratará de interesse mutuo, Soluções de Conflitos e demais assuntos inerentes a presente Convenção.

Será formada por igual número de representantes da categoria econômica e da categoria profissional.

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

CAMPANHAS EDUCATIVAS

A empresa ministrará palestras e treinamento durante o ano, durante o expediente de trabalho, exceto no período da SIPAT, sobre temas: "DST/AIDS", "Meio-Ambiente" e "Meio Ambiente no Local de Trabalho, Assédio Moral e Sexual", "Recursos Hídricos"e "ergonomia em relação ao homem no posto de trabalho; violência doméstica e familiar, cancer de mama e de prostata e diversidade sexual. (inclusão de texto no Seminário de 2017)

PROIBIÇAO DO TRABALHO INSALUBRE A GESTANTE E LACTANTE

A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

HORA NOTURNA REDUZIDA

A assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará sobre a aplicação da hora noturna reduzida, se trabalhada ou em descanso. Se trabalhada será remunerada com adicional de 70%. (inclusão na AGE 2018)

FEQUIMFAR

Rua Tamandaré, 120 - Liberdade - Tel: (11) 3277-5000 - Fax. (11) 3277-5216 - CEP 01525-000 - São Paulo/SP - E-mail: fequimfar@fequimfar.org.br

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

RELAÇÃO DOS FILIADOS

STI QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E COSMÉTICOS DE ***AMERICANA***, SANTA BÁRBARA D'OESTE, NOVA ODESSA E LIMEIRA
Presidente: Fabrício Cardoso Cangussu - CPF 190.383.958-09

STI QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DE FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTÍVEL DE ***ARAÇATUBA*** E REGIÃO
Presidente: José Roberto da Cunha - CPF 917.119.168-20

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***ARARAS*** E REGIÃO
Presidente: Eduardo Gomes Oliveira - CPF 715.106.308-30

STI QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTÍVEL DE ***BAURU*** E REGIÃO
Presidente: Edson Dias Bicalho - CPF 069.323.358-32

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***BOTUCATU*** E REGIÃO
Presidente: José Carlos Rodrigues - CPF 072.017.868-14

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***COSMÓPOLIS***, ITAPIRA E ARTUR NOGUEIRA
Presidente: Odair Antônio Bortoloso - CPF 464.879.569-53

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***GUARATINGUETÁ***
Presidente: Rozendo Moreno Neto - CPF 019.249.278-02

STI FABRICAÇÃO ÁLCOOL, QUÍMICA E ATIVIDADES CONEXAS E SIMILARES DE ***GUAÍRA***
Presidente: Célio Pimenta - CPF 043.659.748-90

STI QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, ABRASIVOS, MATERIAL PLÁSTICO, TINTAS E VERNIZES DE ***GUARULHOS*** E MAIRIPORÃ
Presidente: Antônio Silvan Oliveira - CPF 027.377.928-19

STI DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***IPAUSSU***
Presidente: Edimar José dos Santos - CPF 145.743.408-35

STI QUÍMICA, FARMACÊUTICA E MATERIAL PLÁSTICO DE ***ITAPECERICA DA SERRA*** E SÃO LOURENÇO DA SERRA E JUQUITIBA
Presidente: NIVALDO DOS SANTOS - CPF 317.075.307-00

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, MATERIAIS PLÁSTICOS, ABRASIVOS, FIBRAS, RESINAS PLÁSTICAS, LAMINADOS FERTILIZANTES DE ***ITAPETININGA*** E REGIÃO
Presidente: Jurandir Pedro de Souza - CPF 014.679.368-47

Rua Tamandaré, 120 - Liberdade - Tel: (11) 3277-5000 - Fax: (11) 3277-5216 - CEP 01525-000 - São Paulo/SP - E-mail: fequimfar@fequimfar.org.br

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

STI QUÍMICA E FARMACÊUTICAS, VELAS, RESINAS, ADUBOS AGRÍCOLAS, MATERIAL PLÁSTICO, TINTAS E VERNIZES DE ***ITATIBA*** E REGIÃO
Presidente: Valdeci Marques da Silva - CPF 580.536.629-00

STI QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E MATERIAL PLÁSTICO DE ***JAGUARIÚNA***, PEDREIRA E AMPARO
Presidente: Maria Nalva Vera Gama - CPF 021.334.574-96

STI DE MATERIAIS ***PLÁSTICOS DE JUNDIAÍ*** E REGIÃO
Presidente: João Henrique dos Santos - CPF 016.047.398-51

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***LORENA*** E PIQUETE
Presidente: JEFERSON PINTO FERREIRA - CPF 150.204.868-09

STI QUIM FARMAC DE ***LOUVEIRA/SP*** - STIQFLO/SP
Presidente: João Batista Ferreira - CPF 042.942.568-69

STI DE MATL. PLÁST. QUÍM. E FARM. E DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL DE ***MARÍLIA*** E REGIÃO
Presidente: Maurílio Pereira Alvim - CPF 096.160.648-78

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***PINDAMONHANGABA***, ROSEIRA, APARECIDA, POTIM, ARAPEI, E TREMEMBÉ
Presidente: Sebastião de Melo Neto - CPF 009.901.008-98

STI QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL DE ***PRESIDENTE PRUDENTE*** E REGIÃO
Presidente: Milton Ribeiro Sobral - CPF 017.708.668-84

STI DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***RIBEIRÃO PRETO*** E REGIÃO
Presidente: Pedro de Jesus Sampaio - CPF 020.349.118-14

STI MATERIAL PLÁSTICO, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***RIO CLARO***
Presidente: Francisco Carlos Quintino da Silva - CPF 967.429.928-91

STI ABRASIVAS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***SALTO*** E REGIÃO
Presidente: Raildo Vieira - CPF 588.281.848-68

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***SANTA ROSA DE VITERBO***
Presidente: Luiz dos Reis Augusto - CPF 082.908.378-28

STI DE LÁPIS, CANETAS, MAT. DE ESCRITÓRIO, DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS, DE MATERIAL PLÁSTICO, DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DE TINTAS E VERNIZES DE ***SÃO CARLOS***
Presidente: Flávio João de Barros Moraes - CPF 144.421.638-47

Rua Tamandaré, 120 - Liberdade - Tel: (11) 3277-5000 - Fax: (11) 3277-5216 - CEP 01525-000 - São Paulo/SP - E-mail: fequimfar@fequimfar.org.br

FEQUIMFAR

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo

Reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por ato no D.O.U. de 24/04/1958
processo nº 104.187/58 em 07/03/1958 - C.N.P.J. 62.812.953/0001-01

STI ABRASIVAS, FERTILIZANTES ***SÃO JOÃO DA BOA VISTA***
Presidente: Dionizio Martins de Macedo Filho - CPF 061.979.028-85

STI DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE ***SÃO JOSÉ DO RIO PRETO*** E REGIÃO
Presidente: JOÃO PEDRO ALVES FILHO - CPF 109.321.728-65

STI DE ***ABRASIVOS DE SÃO PAULO***
Presidente: José Alves das Neves - CPF 012.250.848-30

STI PLÁSTICAS, QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E ABRASIVAS DE ***SOROCABA*** E REGIÃO
Presidente: Carlos Alberto dos Santos - CPF 043.955.988-03

STI QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS, MATERIAL PLÁSTICOS DE ***SUZANO***
Presidente: Edison Alves da Silva - CPF 478.005.346-34

STI QUÍMICA E FERTILIZANTES DO ***VALE DO RIBEIRA***
Presidente: Germano Luiz Ferrari Busato - CPF 927.634.648-15

FEQUIMFAR

FORÇA SINDICAL

CNTQ
Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Químico

FORÇA QUÍMICA
FORÇA SINDICAL

industriall
global union

Rua Tamandaré, 120 - Liberdade - Tel: (11) 3277-5000 - Fax: (11) 3277-5216 - CEP 01525-000 - São Paulo/SP - E-mail: fequimfar@fequimfar.org.br