



Convenção Coletiva 2008/2009





Essa é a sua Colônia de Férias



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



Aproveite!
Fique sócio
do Sindicato

www.quimicosabc.org.br



Apresentação

Os trabalhadores e trabalhadoras químicas do Estado de São Paulo realizaram um rico debate sobre os problemas e reivindicações da categoria, culminando com uma pauta abrangente, uma estratégia eficaz e, conseqüentemente, uma boa Convenção Coletiva de Trabalho para o período de Nov-2008/out-2009, que agora chega as suas mãos.

Sob a coordenação da Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo - Fetquim, participaram desta campanha unificada os Sindicatos Químicos do ABC, Químicos e Plásticos de São Paulo e Químicos Unificados de Osasco, Vinhedo e Campinas.

Após negociar durante todo o mês de outubro com o Grupo CEAG 10 da Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), obtivemos significativos avanços nas cláusulas econômicas, com aumento real nos salários, e ampliação de direitos no local de trabalho, entre os quais, a concordância dos empresários em banir formas de precarização do trabalho terceirizado e a não aceitação de qualquer tipo de discriminação nos processos seletivos.

Mas muito resta por ser feito e muito a ser conquistado. E para enfrentar os desafios do próximo período, contamos, como sempre, com o apoio e força da categoria e da militância química do ABC.

A diretoria

3



Índice

Aumento de Salários – (01)	06
Salário Normativo – (02)	08
Adiantamento de Salário (Vale) – (03)	08
Pagamento de Salário com Cheque – (04)	08
Demonstrativo de Pagamento – (05)	09
Salário de Admissão – (06)	10
Salário de Substituição - (07)	10
Salário de Aprendizês – (08)	10
Horas Extraordinárias - (09)	12
Adicional Noturno – (10)	12
Descanso Semanal Remunerado - (11)	13
Incidência sobre DSRs - (12)	13
Descontos em Folha de Pagamento - (13)	13
Data de Pagamento - (14)	14
Promoção e Processos Seletivos – (15)	14
Férias – (16)	15
Incidência Sobre Férias e 13º Salário - (17)	16
Aviso Prévio - (18)	17
Critérios de Dispensa Coletiva – (19)	18
Garantias Salariais nas Rescisões Contratuais– (20)	19
Teste Admissional – (21)	20
Contrato de Experiência (22)	20
Trabalho Igual, Salário Igual (23)	21
Licença para Empregada Adotante (24)	21
Processo de Automação e Informatização (25)	22
Empregados em Vias de Aposentadoria (26)	22
Gestantes – (27)	23
Aborto Legal – (28)	24
Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar – (29)	24
Empregados Estudantes – (30)	25
Fornecimento de Grau de Escolaridade – (31)	25
Medidas de Proteção ao Trabalho – (32)	26
EPI, Uniformes e Absorventes Higiênicos – (33)	26
Prevenção de Acidentes – (34)	28
Cipa e Sipat na Empresa – (35)	28
Meio Ambiente – (36)	30
Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave e Eminente – (37)	30
Atendimento Primeiros Socorros – (38)	31
Comunicação Acidente de Trabalho – (39)	31





Marcação de Ponto - Horário de Refeição – (40)	32
Jornada de Trabalho – (41)	32
Negociações Coletivas de Turnos – (42)	32
Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social– (43)	33
Indenização de Seguro Desemprego – (44)	33
Complementação de Salários – (45)	33
Pessoas com Deficiência – (46)	35
Água Potável – (47)	35
Exames Médicos – (48)	36
Mudança de Município – (49)	36
Carta de Referência – (50)	36
Carta - Aviso de Dispensa ou Suspensão – (51)	37
Indenização por Morte ou Invalidez – (52)	37
Faltas e Horas Abonadas – (53)	37
Compensações de Dias ou Horas – (54)	39
Convênios Médicos e Odontológicos - (55)	40
Alimentação, Transporte e Ferramentas – (56)	41
Vale Transporte – (57)	41
Atestados Médicos e Odontológicos – (58)	42
Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho – (59)	43
Preenchimento de Formulários à Previdência Social – (60)	43
Material Escolar – (61)	44
Auxílio para Filho Excepcional – (62)	44
Auxílio-Funeral – (63)	45
Auxílio-Creche – (64)	45
Convênio com Farmácias e Óticas – (65)	47
Reajustamentos Salariais – (66)	47
Dirigente Sindical – Abono e Ausências – (67)	48
Contribuições associativas mensais – (68)	49
Quadro de Avisos – (69)	49
Afixação Obrigatória – (70)	50
Mão-de-obra Temporária – (71)	50
Fonte de Custeio de Negociação Coletiva– (72)	51
PLR (Participação nos Lucros e Resultados) da empresa – (73)	52
Normas Legais e Constitucionais – (74)	54
Homologação – (75)	54
Multa – (76)	54
Cumprimento – (77)	55
Abrangência – (78)	55
Vigência – (79)	55
Recomendação	55





01. Aumento de salários

I - Sobre os salários de 01/11/07, já reajustados exclusivamente em decorrência da cláusula 01 da convenção coletiva de trabalho firmada no processo DRT/SP- 46219.064433/2007-13, será aplicado, em 01/11/08, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$ 5.482,80 (cinco mil quatrocentos e oitenta e dois reais e oitenta centavos), o percentual único e negociado de 9,0% (nove por cento), correspondente ao período de 01/11/07, inclusive, a 31/10/08, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 5.482,80 (cinco mil quatrocentos e oitenta e dois reais e oitenta centavos), o valor fixo de R\$ 493,45 (quatrocentos e noventa e três reais e quarenta e cinco centavos).

II - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/11/07, inclusive, e até 31/10/08, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.





III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/07), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/07), será aplicado os percentuais indicados na tabela abaixo até a parcela de R\$ 5.482,80 (cinco mil quatrocentos e oitenta e dois reais e oitenta centavos), dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:



Mês de admissão:	Sal. até R\$ 5.482,80: % aplicado em 01.11.08, sobre sal. de adm.	Sal. acima de R\$ 5.482,80: acrésc. em reais aplicado em 01.11.08, sobre sal. de adm.
Novembro/07	9,00 %;	R\$ 493,45;
Dezembro/07	8,22 %;	R\$ 450,68;
Janeiro/08	7,45 %;	R\$ 408,46;
Fevereiro/08	6,68 %;	R\$ 366,25;
Março/08	5,91 %;	R\$ 324,03;
Abril/08	5,16 %;	R\$ 282,91;
Mai/08	4,40 %;	R\$ 241,24;
Junho/08	3,66 %;	R\$ 200,67;
Julho/08	2,91 %;	R\$ 159,55;
Agosto/08	2,18 %;	R\$ 119,53;
Setembro/08	1,45 %;	R\$ 79,50;
Outubro/08	0,72 %.	R\$ 39,48.





02. Salário normativo

O salário normativo será de R\$ 759,00 (setecentos e cinquenta e nove reais), por mês.

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

03. Adiantamento de salário (Vale)

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

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

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

04. Pagamento de salário com cheque

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





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

05. Demonstrativo de pagamento

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

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão e o histórico por 05 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa as empresas de manterem em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos.

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 às horas normais trabalhadas.





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

06. Salário de admissão

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

07. Salário de substituição

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

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente 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.

08. Salário de aprendizes

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

10





rio não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor;

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

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados;

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

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

F) Caso não haja observância dos critérios legais de validade do contrato de aprendizagem, nos termos do artigo 428, parágrafo primeiro da CLT, alterado pela Lei 11.788/2008, o contrato por prazo determinado transformar-se-á, automaticamente, para contrato por prazo indeterminado.





09. Horas extraordinárias

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

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

- 1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- 2) horas trabalhadas; e
- 3) 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.



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

10. 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.





Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

11. Descanso semanal remunerado

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

12. Incidência nos descansos semanais remunerados (DSR's)

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

13. Desconto em folha de pagamento

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





14. Data de pagamento

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

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

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

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



15. Promoção e processos seletivos

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

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

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça,





idade ou estado civil, 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) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

16. Férias

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

B) Quando os dias ou horas compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias ou horas já compensados ou remunerados com o respectivo adicional.

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

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

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo





com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicado 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.

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

17. Incidência sobre férias e décimo terceiro salário

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13o. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da





parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

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

18. Aviso prévio

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

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

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

D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula 27 letra “c”, de empregados a partir de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da





rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

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

F) 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.

G) No caso de cumprimento de aviso prévio, a baixa será efetuada, no último dia de trabalho, sempre condicionado a entrega da CTPS.

19. Critérios de dispensa coletiva

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

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

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





Previdência Privada;

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

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

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

20. Garantias salariais nas rescisões contratuais

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.

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 entidades sindicais fornecerão à empresa, mediante protocolo, quando por ela solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação.

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

21. Teste admissional

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

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

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

22. Contrato de experiência

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

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

Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/74), será dispensado do contrato de experiência.





23. Trabalho igual, salário igual

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

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

24. Licença para empregada adotante

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

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 60 dias.

Quando da adoção na faixa etária de 25 (vinte e cinco) a 48 (quarenta e oito) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 dias.

Quando da adoção na faixa etária de 49 (quarenta e nove) a 96 (noventa e seis) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 15 dias.

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





25. Processo de automação e informatização

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

26. Empregados em vias de aposentadoria

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) 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 ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

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

C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a





se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

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

27. Gestantes

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

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

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob





a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

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

28. Aborto legal

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.



29. Empregado em idade de prestação de serviço militar

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

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





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

30. Empregados estudantes

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta convenção ou matrícula, a fim de que o estudante possa cumprir suas atividades profissionais em horários compatíveis com os horários dos cursos escolares ou profissionalizantes;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, ENEM, para alunos cursando o 3º ano do ensino médio ou tendo-o concluído no mesmo ano da realização da prova, e Provão – ensino superior, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

31. Fornecimento de grau de escolaridade

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





32. Medidas de proteção ao trabalho

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

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

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

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

33. EPI, uniformes e absorventes higiênicos

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau





conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78.

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

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

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

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

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção im-





prescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

34. Prevenção de acidentes com máquinas e equipamentos

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

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis, bem como deverá ser oferecido ao trabalhador um período de treinamento.



35. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Semana Interna de Prevenção de Acidentes

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 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

28





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 do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito, e sempre que houver alteração dos membros da CIPA (titular ou suplente), a mesma será comunicada, por escrito, aos sindicatos dos trabalhadores.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita ou o empregado designado para o cumprimento das atribuições da CIPA, 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 70, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).





Recomenda-se que, na programação da SIPAT, sejam incluídos aspectos relativos à prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher e nanotecnologia, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.

36. Meio Ambiente

Recomenda-se, ainda, que a empresa deverá considerar a inclusão na programação da SIPAT de uma informação adequada sobre ações ou programas relacionados à proteção do meio ambiente, do qual tome parte ou considere necessário para conscientizar os empregados; e, a empresa poderá, quando aplicável, adicionar às informações necessárias para a prevenção de acidentes e doenças, aspectos relacionados à proteção do meio ambiente.



37. Direito de recusa ao trabalho por risco grave ou iminente

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

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará





de imediato à CIPA.

38. Atendimento de primeiros socorros

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

39. Comunicação de acidente de trabalho

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

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

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

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.





40. Marcação de ponto - horário de refeição

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que as empresas que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, mediante acordo com a respectiva entidade profissional, de acordo com a Portaria MTE nº 42/2007.



41. Jornada de trabalho

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

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

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, entendendo-se como tais, o mecânico, magnético, manual ou ótico.



42. Negociações coletivas de turno

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).





43. Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

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

44. Indenização de Seguro - Desemprego

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

45. Complementação de salário (auxílio doença, acidente de trabalho, doença profissional e do 13º salário)

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (tricentésimo





trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

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

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

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

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

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

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; Quando a





Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

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

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



46. Pessoas com deficiência

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

As partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-os para o mercado de trabalho.

47. Água potável

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica,





devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

48. Exames médicos

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

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

49. Mudança de município

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

Os empregados que forem dispensados no período inferior a 2 (dois) meses da mudança do município, será garantida uma indenização de 1 (um) salário normativo.

50. Carta de Referência

As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

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





51. Carta - Aviso de Dispensa ou Suspensão

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

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

52. Indenização por morte ou invalidez parcial ou permanente para o trabalho

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

B) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

53. Faltas e horas abonadas

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





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

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

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

D) até 01 (um) dia, por internação, e 01 (um) dia, por alta médica, de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, 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 ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

J) até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesseis) anos ao médico e/





ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho (a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

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

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

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



54. 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, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores.

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





feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

55. Convênios médicos e odontológicos

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

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

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o trata-





mento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

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

56. Alimentação, transporte e ferramentas

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

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

57. 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.





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

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 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.

58. Atestados médicos e odontológicos

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

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, expedidos em caso de emergência.

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.

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

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



60. Preenchimento de formulários para a Previdência Social

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

- a) máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- b) máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e
- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:





- 1) 30 dias, em se tratando de empregados; e
- 2) 30 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

61. Material escolar

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

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



62. Auxílio por filho excepcional

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

B) No caso do filho excepcional não estar abrangido na letra “A” supra, será garantido o reembolso mensal no

44





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 64 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.



63. Auxílio-funeral

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, no prazo de até 03 dias úteis, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.



64. Auxílio-creche

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas





empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas:

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

B) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

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

D) o reembolso beneficiará aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa. Nos casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho fica mantido o direito ao recebimento do reembolso;

E) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a





opção de reembolso;

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

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

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

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

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

65. Convênio com farmácias e óticas

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

66. Reajustamentos salariais (dirigentes sindicais, cipeiros e empregados com redução laboral)





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

67. Dirigente sindical abono e ausências

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

§ 1º - O limite será de 25 ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 50 ausências, sendo limitada à 25 ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 25 ausências para cada dirigente.

§ 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 25 ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT e não serão considerados para efeito de desconto no período de férias nas proporções do artigo 130 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 75 ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

§ 4º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação.

68. Contribuições associativas mensais

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

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

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

69. Quadro de avisos

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente





afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da empresa.

70. Afixação obrigatória

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

71. Mão de obra temporária

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

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

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

D) Não será permitida a execução de mais de um contrato temporário, na mesma função, na mesma empresa,

50





em relação ao mesmo trabalhador, em um prazo inferior a 6 meses do término do seu último contrato.

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

72. Fonte de custeio de negociação coletiva

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão às suas expensas o valor correspondente ao custeio da negociação coletiva, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato dos trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

A) recolhimento para os **Sindicatos** representativos dos trabalhadores, signatários da presente Convenção:

- 3% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 5.482,80, ou seja, até o teto de R\$ 164,48 por trabalhador representado, recolhidos até 10/12/2008 .

- 3% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 5.482,80, ou seja, até o teto de R\$ 164,48 por trabalhador representado, recolhidos até 25/03/2009.

- 3% dos salários já reajustados, até o limite salarial de R\$ 5.482,80, ou seja, até o teto de R\$ 164,48 por trabalhador representado, recolhidos até 25/05/2009.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento do presente custeio da ne-





gociação, às respectivas entidades sindicais profissionais, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores do referido custeio, excluídos os pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais, que exerçam opção na forma da lei, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada.

Se não recolhido o custeio da negociação coletiva previsto nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

Fica ainda convenionado que, caso os valores recebidos a Título de “Fonte de Custeio da Negociação Coletiva”, sejam utilizados para transferir em espécie ao trabalhador, ficará o sindicato infrator obrigado a devolver os valores recebidos às empresas, bem como sujeito a multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo por empregado, revertido em benefício da parte prejudicada.



73. PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) da empresa

As partes convenionam que o número de empregos no Setor Químico é reflexo direto da melhoria no desempenho do mesmo.

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho no setor, comparado o número de empregos em outubro de 2008 em relação ao número de empregos em novembro de 2007, já constatada pela pesquisa da CEAG-10,





fica estipulado relativamente ao ano de 2008 quanto a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

A) não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 31/12/2008, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas;

B) corresponderá ao valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), a ser pago em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 31/01/2009 e a segunda 06 meses após ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/03/2009;

C) deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes em 01/07/2008;

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

E) no tocante aos empregados admitidos durante o





período de 01/01/2008 a 31/12/2008, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias; e,

F) portanto, empregados demitidos até 01/07/2008, inclusive, não receberão a participação.

74. Normas legais e constitucionais

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.



75. Homologação

As homologações nos termos da Lei, serão realizadas preferencialmente nos sindicatos profissionais, quando assim não ocorrer observar-se-á o previsto no parágrafo primeiro, do artigo 477 da CLT.



76. Multa

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

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





77. Cumprimento

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

78. Abrangência

As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias representadas pelos Sindicatos Patronais signatários, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, e a todos os trabalhadores representados pela entidade de trabalhadores, ficando garantida a prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato signatário na forma da Lei.



79. Vigência

A presente convenção terá vigência de 02 (dois) anos, com início a partir de 01.11.2008 e término em 31.10.2010, excluindo-se às cláusulas de n°s 01, 02, 41, 46, 72 e 73, que terão vigência de 01 (um) ano, com início a partir de 01.11.2008 e término em 31.10.2009.

Recomendação

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





Guia de Faculdades com Descontos Especiais para Sócios do Sindicato

SANTO ANDRÉ

UNI-A – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE SANTO ANDRÉ

CAMPUS 1 – Rua Senador Fláquer, 456/459 – Centro – Santo André –
Fone: 4435-8899

CAMPUS 2 – Av. Dr. Alberto Benedetti, 444 – Vila Assunção – Santo
André – Fone: 4438-0951

CAMPUS 3 – Rua Santo André, 627 – Vila Assunção – Santo André –
Fone: 4436-3057

Desconto: de 10% a 40%

Graduação 3º grau - (Pedagogia, Letras-Tradutor/Interprete,
Matemática, História, Geografia, Administração, Comércio Exterior,
Secretariado executivo (Português/Inglês/Espanhol), Tecnologia Mecâ-
nica em Condicionamento de Ar e Refrigeração Industrial, Tecnologia
Mecânica em Processos de Produção, Tecnologia Eletrônica em
Microprocessadores e Automação Industrial, Tecnologia Eletrônica em
Telecomunicações, Psicologia, Ciências Econômicas, Normal Superior,
Administração Hospitalar e serviços de Saúde)
Graduação Especial (para pessoas que trabalham em mais de 1 turno)
– (Administração, Processos de Produção).

Especialização - Administração de Marketing, Administração de Recur-
sos Humanos, Gestão Empresarial e Financeira, Administração Hospita-
lar e Serviços de Saúde, Administração de Produção, Gestão de Quali-
dade, Gerenciamento e Análise de Sistemas, Telecomunicações,
Psicopedagogia, Psicossomática e Psicologia Clínica Hospitalar, Didática
do Ensino Superior, Educação Infantil.

UNI ABC UNIVERSIDADE DO GRANDE ABC

Av. Industrial, 3.330 – Bairro Campestre

Santo André - SP – Fone: 4991-9800

Descontos especiais para sócios do sindicato

FACULDADE IESA

Rua Delfim Moreira, 40 - Centro

Santo André – SP – Fone: 4438-9277

Descontos especiais para sócios do sindicato

Serviços: Gestão Financeira, Controladoria Empresarial, Normal Superior,
Gestão de Qualidade em Metrologia, Ciências Contábeis, Administração,
Comércio Exterior, Gestão de Serviços, Comércio, Financeira,
Controladoria Empresarial, Sistema de Informação, Tecnologia em
Informática, Pedagogia, Letras.

60





FOCO – FACULDADE PENTÁGONO

Rua Coronel Fernando Prestes, 326 - Centro
Santo André – SP – Fone: 4437-5577
Descontos especiais para sócios do sindicato

RADIAL – FACULDADE E CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA (CAMPUS ARBUS)

Rua das Esmeraldas, 67 – Bairro Jardim
Santo André – Fone: 4979-4477
Desconto: de 10% nas mensalidades e isenção na taxa de inscrição
OBS: Verificar cursos superiores de graduação tecnológica.

SÃO BERNARDO

FASB - FACULDADE SÃO BERNARDO DO CAMPO

Rua Américo Brasiliense, 449 – Centro
São Bernardo do Campo – SP
Fone: 0800-0193277
Desconto: 10% a partir da segunda mensalidade
Cursos de Graduação e Pós Graduação

FIA – FACULDADE INTERAÇÃO AMERICANA

Rua Odeon, 150 – Vl. Alcântara
São Bernardo do Campo – SP
Fone: 4335-5070
Descontos especiais para sócios e dependentes.
Cursos de Graduação.

UNIBAN – UNIVERSIDADE BANDEIRANTE DE SÃO PAULO

Av. Rudge Ramos, 1.501 – Rudge Ramos
São Bernardo do Campo – SP
Fone: 4362-9000
Descontos especiais para sócios e dependentes.

MAUÁ

FAMA – FACULDADE MAUÁ

Rua Vitorino Dell' Antonia, 155 – Vila Noemia
Mauá – SP – Fone: 4555-6798
Desconto: 10%

CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DE MAUÁ

Rua Alonso Vasconcelos Pacheco, 2085 – Vl. Bocaina
Mauá - SP – Fone: 4547-4688
Desconto: 10%





RIBEIRÃO PIRES

FIRP - FACULDADES INTEGRADAS DE RIBEIRÃO PIRES

Rua Coronel Oliveira Lima, nº 3345 – Parque Aliança

Ribeirão Pires - SP

Fone: 4828-2820 – 4828-5513

Desconto: 20% (vinte por cento) nas mensalidades

Cursos: Administração, Educação Física, História, Letras, Matemática e Pedagogia

SÃO PAULO

UNIVERSIDADE BRAZ CUBAS – UBC

Av. Francisco Rodrigues Filho, 1233 – Mogilar

Mogi das Cruzes - SP – Fone: 0800196144

Desconto: 20% a partir da segunda parcela de cada semestralidade

Cursos: Graduação e Pós Graduação

UNIVERSIDADE MOGI DAS CRUZES – UMC

Av. Drº Candido Xavier de Almeida Souza, 200

Mogi das Cruzes - SP – Fone: 4978-7000

Desconto: 20% no valor da mensalidade, exceto para o curso de medicina

Cursos: Graduação e Pós Graduação

UNIP – UNIVERSIDADE PAULISTA

Desconto: 20%

Campi da UNIP:

Anchieta – Fone: (11) 6332-1300

Rua Francisco Bautista, 300 – Km 12 da Via Anchieta

Alphaville – Fone: (11) 4152-8888

Av. Yojiro Takaoka, 3500 – Alphaville

Anália Franco – Fone: (11) 6671-2400

Av. Vereador Abel Ferreira, 1100 - Jd. Anália Franco

Bacelar – Fone: (11) 5586-4000

Rua Dr. Bacelar, 1212 – Vila Clementino

Marginal Pinheiros – Fone: (11) 3767-5800

Av. Torres de Oliveira, 330 – Jaguaré

Marquês – Fone: (11) 3613-7040

Av. Marquês de São Vicente, 3001 – Água Branca

Paulista – Fone: (11) 3170-3700

Av. Paulista, 900 – Cerqueira César

62





Paz – Fone: (11) 5188-8700
Rua Henry Dunant, 203 – Santo Amaro
Pinheiros – Fone: (11) 3039-7940
Rua Padre Carvalho, 566 – Pinheiros
Santana – Fone: (11) 6090-1550
Rua Amazonas da Silva, 737 – Vila Guilherme
Tatuapé – Fone: (11) 6190-4500
Rua Antônio de Macedo, 505 – Parque São Jorge
Vergueiro – Fone: (11) 3347-1000
Rua Apeninos, 267 – Aclimação

UNIBERO - CENTRO UNIVERSITÁRIO IBERO-AMERICANO

Av. Brigadeiro Luiz Antônio, 871 – Bela Vista
São Paulo – SP – Fone: 3188-6700
Descontos: 15% - Graduação
10% - Pós Graduação, Superiores de Formação
Específica e Extensão

Obs: Os descontos serão válidos somente para os cursos oferecidos no período noturno



FACULDADE ÍTALO BRASILEIRA

Unidade Santo Amaro: Fone: 5641-0099 ou 5641-1514
Av. João Dias, 2046 – Santo Amaro – Desconto: 15%
Unidade Moema: Fone: 5055-2988 ou 5052-6303
Av. Jandira, 455 – Moema – Desconto: 15%



Cursos de Pós Graduação e Especialização

(Assessoria Executiva, Consultoria Empresarial, Controladoria – Estratégias e Práticas Vigorosas, Gestão Estratégica de Pessoas para Negócios, Gestão de Negócios Bancários, Gestão de Negócios na Internet, Gestão e Organização Escolar – Módulo I e II, Educação Inclusiva ou Especial, Educação Infantil, Gerência do Conhecimento, Gestão e Empreendedorismo Ambiental, Educação Física (Personal Training), Enfermagem, Gestão da Comunicação)

IPEP – INSTITUTO PAULISTA DE ENSINO E PESQUISA

Rua Maria Paula, 35 – Centro
São Paulo – SP – Fone: 3293-3558
Desconto: 30% - Faculdades Integradas IPEP –
Faculdade de Tecnologia FATEC





Cursos de Graduação: Administração de Empresas, Administração Hospitalar, Comércio Exterior, Sistemas de Informação, Propaganda e Publicidade, Ciência da Computação.

Cursos Superiores de curta duração: Qualidade, Gestão Educacional de Entidades de Apoio ao Menor, Produção Industrial, Marketing, Construção de Edifícios, Ambientes em Redes, Web Design.

UNIB – UNIVERSIDADE IBIRAPUERA

* Av. Irai, 297 – Moema

São Paulo – SP – Fone: 5091-1155

* Av. Interlagos, 1.329 – Chácara Flora

São Paulo – SP – Fone: 5694-7900

Desconto: de 15% à 33,5% (dependendo do curso)

RADIAL – FACULDADE E CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

Rua Promotor Gabriel Netuzzi Peres, 108 – Santo Amaro

São Paulo – SP

Fone: 5541-5564 - 5541-5558 – 5541-5533

Desconto: de 10% nas mensalidades e isenção na taxa de inscrição
Cursos de Nível Superior, Tecnólogos e Pós Graduação

UNISA – UNIVERSIDADE SANTO AMARO

CAMPUS I – Rua Prof. Enéas de Siqueira Neto, 340 – Jardim das Imbuías
– Santo Amaro – SP

CAMPUS II – Rua Izabel Schmidt, 349 – Santo Amaro – SP

CAMPUS III – Rua Humboldt, 29 – Santo Amaro – SP

Fone:0800171796

Cursos de Graduação, Pós Graduação e Seqüenciais
Descontos especiais para sócios do Sindicato.





FICHA PARA NOVO SÓCIO
FICHA PARA RECADASTRAMENTO

Nº DE MATRÍCULA

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

É TRABALHADOR TERCEIRIZADO? SIM NÃO

NOME: _____
 SEXO: MASCULINO FEMININO

RAÇA: NEGRO BRANCO AMARELO INDÍGENA OUTRA, QUAL? _____

CIDADE EM QUE NASCEU: _____ ESTADO: _____

ESTADO CIVIL: CASADO SOLTEIRO OUTROS DATA DE NASCIMENTO: ____/____/____ Nº _____

ENDEREÇO: _____ CIDADE: _____
 BAIRRO: _____ TELEFONE: _____
 CEP: _____

E-MAIL: _____ TELEFONE: _____
 EMPRESA: _____ REGISTRO Nº: _____ SETOR: _____

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

SE É TERCEIRIZADO, QUAL A EMPRESA EM QUE PRESTA SERVIÇO? _____
 SANTO ANDRÉ, ____ DE _____ DE _____

ASSINATURA DO NOVO SÓCIO _____

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





Expediente

Publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticos, Resinas Sintéticas, Explosivos e Similares do ABCD, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

Presidente: Paulo Antônio Lage

Secretário Geral e de Imprensa: Sidney Araújo dos Santos

Jornalistas: Ariovaldo Malaquias (MTb 12.758) e
Gislene Madarazo (MTb 36.373)

Projeto Gráfico e Diagramação: Maria Cristina Colameo

Fotografia: Dino Santos

Redação: Av. Lino Jardim, 401 - S.André - SP - CEP: 09041-030 -
Tel.: 4433-5800

E-mail: imprensa@quimicosabc.org.br

site: www.quimicosabc.org.br

CTP e impressão: NSA Comunicação

Tiragem desta edição: 9.000 exemplares





Sede do Sindicato

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

Subsede Santo André

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



Subsede São Bernardo

Rua João Basso, 20 - Ferrazópolis –
São Bernardo do Campo/SP - Cep: 09720-370
Telefone: (11) 4127-2999/4127-3374
E-mail: sbc@quimicosabc.org.br



Subsede Diadema

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



Associação dos Aposentados

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





JANEIRO

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

1 - Confraternização Universal

FEVEREIRO

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

24 - Carnaval

MARÇO

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

8 - Dia Internacional da Mulher
19 - Aniversário de Ezequiel Pinheiro

ABRIL

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

10 - Páscoa
12 - Páscoa
21 - Trindades
8 - Aniversário de Santo André

MAIO

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

1 - Dia do Trabalho
3 - Aniversário de Rio Grande da Serra

JUNHO

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

11 - Corpus Christi

JULHO

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

28 - Aniversário de São Cavetano

AGOSTO

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

20 - Aniversário de São Bernardo
28091903 - Fundação da CUT (Central Única dos Trabalhadores)

SETEMBRO

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

7 - Proclamação da Independência

OCTUBRO

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

08 - Dia do Trabalhadora na Ind. Química do ABC
Aniversário do Sindicato
12 - N. Sra. Aparecida

NOVEMBRO

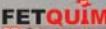
DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

2 - Finados
20 - Dia da Consciência Negra
15 - Proclamação da República

DEZEMBRO

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

8 - Aniversário de Diadema e Mauá
25 - Natal



www.quimicosabc.org.br

2009

