



Segurança, Saúde e Preservação do Meio Ambiente é Responsabilidade de Todos!



Expediente

Segurança, Saúde e Preservação do Meio Ambiente é Responsabilidade de Todos! – Cartilha COMSAT

Publicação da Secretaria de Saúde, Condições de Trabalho e Meio Ambiente do Sindicato dos Trabalhadores e das Trabalhadoras nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticos, Resinas Sintéticas e Explosivos do ABCD, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

Rua Senador Fláquer nº 813 – Centro - Santo André/SP

CEP.: 09010-160 – Tel. (11) 4433-5800.

Site: www.quimicosabc.org.br E-mail: sindicato@quimicosabc.org.br

Presidente:

Raimundo Suzart

Secretário Geral e de Imprensa:

Ronaldo de Oliveira

Secretário de Saúde, Condições de Trabalho e Meio Ambiente:

Paulo Sérgio da Silva Lima

Autores:

André Araújo de Almeida

Técnico de Segurança do Trabalho

Assessor do Sindicato dos Químicos do ABC

Elisângela Maria Silva

Assistente Administrativa do Sindicato dos Químicos do ABC

Criação e arte final: Ágama – Criação em Mídia e Imagem

Revisão: Gislene Madarazo (Mtb 36.373/SP)

Editoração gráfica: Maria Cristina Colameo Miyamura

Fotos: Dino Santos

Ilustração: Márcio Baraldi

Impressão: NSA

Tiragem: 4 mil

Permitida a reprodução desde que citada a fonte.

Índice

1 - POLÍTICA DE SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE	06
2 – HISTÓRICO.....	07
3 – ATUAÇÕES.....	08
4 – CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE:	
- QUÍMICOS.....	10
- FARMACÊUTICOS.....	17
5 – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO - CPN.....	26
6 – NORMAS REGULAMENTADORAS – NRs.....	28
7 – PREVIDÊNCIA SOCIAL – INSS.....	38
8 – PLANTÕES.....	40
9 – CONTATOS.....	40
10 – FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.....	41

Apresentação

Apresentação

Esta cartilha, elaborada pela equipe da Secretaria de Saúde, Condições de Trabalho e Meio Ambiente do Sindicato dos Químicos do ABC/Comsat, tem como objetivo central orientar o trabalhador e a trabalhadora sobre os seus direitos relacionados à Saúde e à Segurança no ambiente de trabalho e alertar sobre a responsabilidade de todos em relação à prevenção de acidentes e doenças e à preservação ambiental.

Nele você encontrará o trabalho desenvolvido pela nossa Secretaria, as cláusulas das Convenções Coletivas relacionadas à Saúde, Segurança e Meio Ambiente, a importância e o papel da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), as principais Normas Regulamentadoras (NRs), além do histórico da Comissão de Saúde do Trabalhador(a) do Sindicato (Comsat).

Há muito tempo aprendemos que trabalho e meio ambiente estão intimamente ligados e que essas discussões devem ser as nossas prioridades. Queremos trabalhar sim, mas com saúde e uma vida com qualidade! Queremos desenvolvimento econômico e tecnológico, mas não às custas da exploração do trabalhador(a), da degradação da natureza e da destruição do planeta.

Esperamos que este material sirva como referência e orientação a toda a categoria química do ABC.

Setembro de 2016

Paulo Sérgio da Silva Lima

Secretário de Saúde, Condições de Trabalho e Meio Ambiente

1 POLÍTICA DE SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE



O Sindicato dos Químicos do ABC, através da sua Diretoria e as Organizações nos Locais de Trabalho – OLTs (CIPA, SUR, Comissões de Fábricas e Agentes de Saúde), lutam para eliminar, neutralizar e controlar as exposições dos trabalhadores (as) aos fatores de riscos nos locais de trabalho. Essas lutas começaram na fundação do Sindicato, mas ganharam força na década de 80 com a realização da 1ª greve no Brasil por saúde e segurança no trabalho. Foi em 1984, na empresa Ferro Enamel, culminando com o fechamento da planta na região. Também neste ano o Sindicato criou o seu coletivo de saúde – composto por um grupo de dirigentes – denominado Comissão de Saúde do Trabalhador (COMSAT), que atua até os dias de hoje em defesa de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A COMSAT acompanha o cumprimento das legislações, fazendo recomendações das implantações dos Equipamentos de Proteções Coletivas – EPCs, e também as medidas de caráter administrativas, que são os treinamentos sobre as novas reestruturações dos processos produtivos,

para que as mesmas não venham acarretar novos acidentes e doenças ocupacionais. Nesta segunda parte, o Sindicato desenvolve diversas atividades de capacitação, como por exemplo, cursos de CIPA, de segurança para quem trabalha com máquinas injetoras e sopradoras de plástico, segurança em caldeiras etc.

Por último, e não menos importante, a COMSAT acompanha e fiscaliza a disponibilização dos Equipamentos de Proteções Individuais – EPIs, por parte das empresas, desde que comprovada a inviabilidade técnica das medidas anteriores apresentadas (coletivas e administrativas).

Em relação à preservação do meio ambiente, entendemos que os procedimentos adotados pela COMSAT nos locais de trabalho citados acima, contribuem para uma garantia de um ambiente sustentável, ou seja, eliminando, neutralizando e controlando os riscos e as fontes emissoras de poluentes, além de outros procedimentos como o monitoramento das avaliações realizadas pelas empresas, participação em conselhos municipais de meio ambiente e nos Termos de Ajustes de Condutas (TACs).

2 HISTÓRICO

A Comsat – Comissão de Saúde do Trabalhador do Sindicato dos Químicos do ABC nasceu em 1984, num período especial da história recente do país; estávamos emergindo de mais de duas décadas de ditadura militar. Os anos de chumbo haviam deixado profundas cicatrizes nas costas da sociedade organizada. A luta contra a ditadura militar exigiu heróis, muitos deles anônimos, trabalhadores, militantes, tombados no campo de batalha.

A Comsat veio marcar uma nova fase da luta pelas liberdades sociais no campo sindical na região do ABC. Neste período, a Comissão realizou profundo trabalho de conscientização sobre os direitos dos trabalhadores na área da saúde, investindo na formação e capacitação dos representantes - CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), CF (Comissão de Fábrica), SUR (Sistema Único de Representação) etc. Renovou a exigência pela implantação das CIPAs nas empresas e iniciou campanhas e movimentos contra o uso inadequado de agentes químicos, como o benzeno, o chumbo, o xileno, o tricloroetileno etc.



Nas negociações em acordos coletivos os químicos passaram a reivindicar cláusulas específicas para melhorar a legislação vigente, como a obrigação da empresa fornecer os resultados dos exames médicos aos trabalhadores, equipamentos de proteção coletiva e individual, uniformes adequados, redução da jornada de trabalho em função da exposição a agentes químicos, eliminação de ruídos excessivos, direito de recusa ao trabalho que caracteriza risco grave e eminente e melhoria das condições de ambientes de trabalho insalubres, entre outros.

Este trabalho pioneiro levou, ao longo do tempo, a Comsat a se tornar referência na região e no país sobre questões de saúde do trabalhador, tendo como foco principal a OLT (Organização no Local de Trabalho).

3 ATUAÇÕES

Curso de CIPA/NR-5

Objetivo: capacitar militantes e representantes da CIPA para uma melhor intervenção no local de trabalho, em relação às questões de saúde, segurança e meio ambiente.

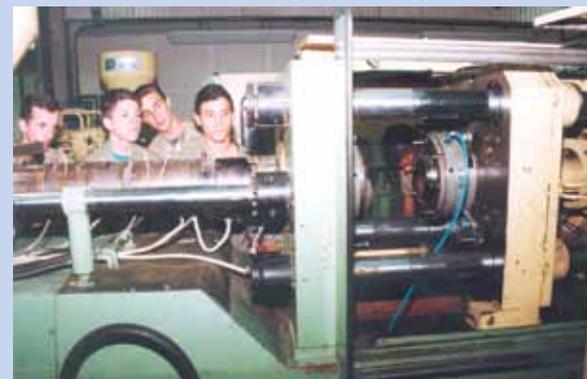
Duração: 20 horas, sendo três dias de atividades.

Público: cipeiros, militantes, membros de comissões de saúde e dirigentes sindicais.



Segurança em Máquinas e Equipamentos

Objetivo: Capacitar as Organizações nos Locais de Trabalho – OLTs (CIPA, SUR, Comissão de Fábrica) e a diretoria do Sindicato para verificação dos dispositivos de segurança nas máquinas e equipamentos conforme determina as legislações vigentes (NRs, Convenções Coletivas de Trabalho etc.).



SIPAT.

Objetivo: Refletir sobre ações preventivas nos locais de trabalho, evitando acidentes, doenças ocupacionais e danos ao meio ambiente.

Duração: de uma a duas horas de palestra



Público: todos os trabalhadores (as) inclusive cipeiros, militantes, membros de comissões de saúde e dirigentes sindicais.

Publicações

Para contribuir nas ações preventivas e corretivas, lançamos algumas revistas, gibis e as matérias nos boletins do Sindicato no site, onde encontrará também as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). Visite: www.quimicosabc.org.br



4 CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

QUÍMICOS

15º CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Esta participação (PLR):

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;

17º CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º

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 previdenciário 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.

18º CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

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

19º CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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.

Esta cláusula não se aplica às empresas que oferecem condições mais favoráveis.

25º CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

43º CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CONVÊNIO 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 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 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.

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

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

44º CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

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.

46º CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – 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.

47º CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

54º CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – 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, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a), irmãos (as), ascendente, entendendo os pais e avós, descendente, entendendo filhos (as) e netos (as);
- 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 (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 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 (dezesesseis) 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.

59º CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – 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.

60º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – 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.

61º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A. Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.3 e 6.4 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTE-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 (a), 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 imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

62º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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

B. Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho, cabendo a empresa realizar anualmente uma apresentação aos membros da CIPA;

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.

63º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

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 10 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, ao sindicato dos trabalhadores.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita ou o empregado designado para o cumprimento das atribuições da CIPA, deverão frequentar 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 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 nanotecnologia, ergonomia, prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.

64º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – 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, e quando solicitado, receberá cópia dos mesmos, observados os preceitos da ética médica.

Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 dias, após o último dia trabalhado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo.

65º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações/justificativas médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPS-3.291, de 20/02/84.

No tocante às declarações/justificativas, somente serão aceitas se contiverem todos os requisitos e forem da mesma natureza do atestado médico, não servindo para essa finalidade as declarações de acompanhamento.

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.

66º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Não obstante a obrigação legal (Lei 7.853, de 24/10/89 e Decreto no 5.296, de 02/12/04) das empresas contratarem empregados com deficiência, em razão dos Direitos Especiais de que são sujeitos estes empregados e das especificidades desta contratação, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o melhor acesso ao trabalho.

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de pessoas com deficiência.

67º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, 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.

68º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – MEIO AMBIENTE

Recomenda-se que a empresa considere 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.

69º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – 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 hierárquico, a um membro da CIPA e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este último investigar eventuais condições inseguras, sem prejuízo das atribuições da CIPA, previstas na NR 5.

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

70º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES 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 arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

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

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.

71º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 à CIPA.

CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

72º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – 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 concedido aos demais empregados da mesma empresa.

77º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

81º CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – RECOMENDAÇÃO – ASSÉDIO MORAL

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.

82º CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – GRUPO DE TRABALHO

As partes, por meio de comissão paritária, formada de no máximo 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos sindicatos profissionais e 4 (quatro) indicados pelos sindicatos patronais, com a coordenação da CEAG-10 e da FETQUIM se reunirão ao longo da vigência da presentes Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e propor alternativas em relação aos temas de segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça, etnia, qualificação profissional, nanotecnologia, entre outros.

Na primeira reunião do mencionado grupo será definido o detalhamento de cada tema. ■

FARMACÊUTICOS

4º CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE DE SALÁRIO

V – Ficam garantidos aos dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, e aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustes salariais coletivos e abonos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

18º CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (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 16º (décimo sexto) e o 200º (ducentésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

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

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

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

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

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

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

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

21º CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Esta participação (PLR):

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

CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

24º CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

I) 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.

Parágrafo único - 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.

II) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento pela Previdência Social por auxílio-doença, Espécie 31, doença profissional, Espécie 91, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários e seus dependentes, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento pela Previdência Social se der em decorrência de acidente do trabalho, Espécie 91, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

Parágrafo único - Será garantido ao empregado e aos 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 a internação hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

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

IV) 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.

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

25º CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – AUXÍLIO-FUNERAL

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

Parágrafo Primeiro – Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis.

Parágrafo Segundo – Deverão se observados os parâmetros da cláusula denominada Fundo Destinado a Inclusão Social.

27º CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

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

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – Deverão se observados os parâmetros da cláusula denominada Fundo Destinado a Inclusão Social.

33º CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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

§ 1º – As empresas deverão informar os Sindicatos Profissionais representativos, por escrito, a cada semestre durante a vigência desta Convenção, o número de postos de trabalho ocupados por portadores de necessidades especiais.

§ 2º – As empresas deverão observar o disposto na Lei nº 7.853, de 24/10/89, no Decreto nº 5.296, de 02/12/04, e na Convenção Coletiva para a contratação de pessoas com deficiência que venha a ser firmada entre as partes

36º CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

§ 4º – As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário (PPP) e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 (sessenta) meses, por ocasião da rescisão contratual.

46º CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – CONVÊNIO COM ÓTICAS

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

47º CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – ACESSO DE MEDICAMENTOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA

A presente cláusula envolve a implementação do programa de acesso apenas para medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica.

Parágrafo Primeiro – As empresas subsidiarão aos seus empregados e dependentes previstos no plano de assistência médica:

a) Para os salários de até R\$ 2.246,04 (dois mil, duzentos e quarenta e seis reais e quatro centavos), será subsidiado 80% (oitenta por cento) do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra, dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 20% (vinte por cento) restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

b) Para os salários de R\$ 2.246,05 (dois mil, duzentos e quarenta e seis reais e cinco centavos), até R\$ 3.624,52 (três mil, seiscentos e vinte e quatro reais e cinquenta e dois centavos), será subsidiado 50% (cinquenta por cento) do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 50% (cinquenta por cento) restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

c) Para os salários acima de R\$ 3.624,52 (três mil, seiscentos e vinte e quatro reais e cinquenta e dois centavos), será subsidiado 30% (trinta por cento) do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 70% (setenta por cento) restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

d) Para salários acima de R\$ 6.976,82 (seis mil, novecentos e setenta e seis reais e oitenta e dois centavos), o limite do subsídio será o valor fixo de R\$ 2.093,04 (dois mil, e noventa e três reais e quatro centavos).

CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

Parágrafo Segundo – Quando utilizado o sistema PBM – Pharmacy Benefit Management, para aquisição de medicamentos, os subsídios constantes nas letras “a, b e c” do parágrafo primeiro, incidirão sobre o efetivo valor comercializado.

Parágrafo Terceiro – O limite mensal para compra de medicamentos está fixado em até 30% (trinta por cento) do salário nominal mais adicionais fixos, para as faixas mencionadas nas letras “a, b e c” do parágrafo primeiro.

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

Parágrafo Quinto – Nos casos de afastamentos por doença profissional e acidente do trabalho os medicamentos utilizados no tratamento serão reembolsados integralmente, mediante apresentação da receita médica e respectiva nota fiscal de despesas, sendo que o reembolso deverá ocorrer no primeiro pagamento após entrega dos documentos, excetuada a entrega da nota fiscal para as empresas que possuem convênios específicos.

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo Primeiro – Ficam garantidas as condições mais favoráveis e benéficas praticadas pelas empresas.

48º CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

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

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

54º CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – FALTAS E HORAS ABONADAS

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

A) até 03 (três) dias úteis, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a), irmãos, ascendentes, entendendo os pais e avós, descendente, entendendo filhos e netos;

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

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

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

E) 1 (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) 1 (um) dia útil, para alistamento militar;

G) 1 (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 5 (cinco) dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

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

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

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

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

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

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

57º CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – FÉRIAS

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

63º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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;

§ 1º – Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

§ 2º – 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.

§ 3º – Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora – nº 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

64º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

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

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

65º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

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

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

66º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

§ 1º – Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

§ 2º – Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

§ 3º – As empresas fornecerão ao sindicato profissional no dia 10 de cada mês, cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

§ 4º – Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

67º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

68º CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – AGUÁ POTÁVEL

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

70º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – NANOTECNOLOGIA

A empresa garantirá que os membros da CIPA e do SESMT sejam informados quando da utilização de nanotecnologia no processo industrial. A CIPA, o SESMT e os trabalhadores terão ainda acesso a informações sobre riscos existentes à sua saúde e as medidas de proteção a adotar.

71º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICO

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

§ 1º – 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.

§ 2º – 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;

§ 3º – As empresas que se utilizam mão de obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

§ 4º – Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado a CIPA, para as providências necessárias;

§ 5º – Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da NR 26, aprovada pela Portaria M.T.E. 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

72º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – COMISSÃO 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 (sessenta) 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 (vigésimo) ao 6º (sexto) dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

§ 1º – Deverá ser enviada para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 05 (cinco) dias após a convocação.

§ 2º – Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

§ 3º – No prazo de até 03 (três) dias úteis após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data de posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.

§ 4º – A comunicação de que trata o parágrafo acima poderá ser realizada através de correspondência eletrônica enviada ao Sindicato dos Trabalhadores, desde que comprovada no prazo de 10 (dez) dias, através de correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

§ 5º – Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão frequentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

§ 6º – 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.

§ 7º – 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.

§ 8º – Deverá ser enviado ao sindicato cópia do calendário das reuniões ordinárias e cópia das atas das reuniões extraordinárias, quando as mesmas envolverem caso de óbito de empregado, podendo ser as mesmas também efetivamente entregues através de correspondência eletrônica, e no prazo de 05 (cinco) dias via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

CLÁUSULAS - CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO: SEGURANÇA, SAÚDE e MEIO AMBIENTE

§ 9º – O não cumprimento de qualquer obrigação referente ao processo eleitoral prevista nessa cláusula tornará nulo o processo eleitoral e a respectiva eleição, devendo ser convocadas novas eleições no prazo de 30 (trinta) dias com a participação do sindicato profissional.

§ 10º – Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988, 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 (um) ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomendação : recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas SIPAT’s, enfatizando aqueles relacionados com “DST”, “HIV/AIDS”, “Meio Ambiente, Nanotecnologia”, aspectos de ergonomia e temas relacionados à prevenção de acidentes e doenças.

73º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do M.T.E. nº 3.214 de 08/06/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

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

74º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – EXAMES MÉDICOS

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

§ 1º – O empregado será informado do resultado de todos os exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

§ 2º – Por ocasião da data de desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 (cinco) dias antes da homologação, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

75º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas, emitidos de conformidade com a Portaria MPAS nº 3.291, de 20.02.84.

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

76º CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

83º CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

84º CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – 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.

89º CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – GRUPOS DE TRABALHO

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

91º CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – RECOMENDAÇÕES

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

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

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

5 COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO - CPN

CPN

Comissão Permanente de Negociação do Setor Plástico - Negocia mudanças no Acordo Estadual sobre Segurança em Máquinas Injetoras e Sopradoras de Plásticos. Concede selos de certificação de segurança e desenvolve atividades formativas do tema.

As convenções coletivas para operadores de Máquinas Injetoras e Sopradoras de Plásticos têm como objetivo de garantir aos operadores e demais empregados envolvidos nas operações e manutenções das máquinas a segurança no desempenho de suas atividades.

A validade e aplicação desta convenção independem do tamanho ou número de funcionários que a empresa possui, bastando somente ter máquinas injetoras e sopradoras de plásticos para tornar obrigatório a sua aplicação.

Fazem parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, os seguintes anexos:

Anexo I – Requisitos de Segurança para Máquinas Injetoras de Plástico

Anexo II – Check List da Existência e Funcionamento dos Dispositivos de Segurança para Máquinas Injetoras de Plástico

Anexo III – Check List do Cumprimento da Convenção Coletiva Sobre Segurança em Máquinas Injetoras de Plástico

A CONVENÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA PARA EMPRESAS E TRABALHADORES DO SETOR PLÁSTICO É PARA PROTEGER VOCÊ:

As orientações da Convenção Coletiva visam prevenir a ocorrência de acidentes no trabalho envolvendo o uso de máquinas injetoras, sopradoras.

FIQUE MAIS SEGURO:

A sua organização é de fundamental importância para a busca e garantia de condições de trabalho livres de riscos de acidentes e de doenças.



SELOS DE SEGURANÇA: Toda máquina injetora e sopradora deve ter afixado, em local visível, o Selo de Segurança fornecido pela CPN.



DIREITO DE ESTABILIDADE NO EMPREGO: Trabalhadores que sofrerem acidente no trabalho com máquinas injetoras, sopradoras têm direito à estabilidade no emprego.

GARANTIR O CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO: As empresas devem proporcionar condições e garantias para que os trabalhadores e seus representantes façam a checagem periódica dos itens previstos na convenção.

CAPACITAÇÃO E DIREITO À INFORMAÇÃO: Atenção: os cursos de capacitação para o trabalho com máquinas injetoras e sopradoras devem ser ministradas por profissionais devidamente habilitados pela CPN.

PENALIDADES PREVISTAS PARA EMPRESAS QUE NÃO CUMPRIREM A CONVENÇÃO: As empresas pagarão multas que variam de 2 (dois) a 15 (quinze) salários normativos da categoria caso deixem de cumprir alguma cláusula prevista na convenção. Em caso de reincidência, o valor será em dobro.

6 NORMAS REGULAMENTADORAS – NRs

Atualmente estão em vigor 36 Normas Regulamentadoras. Estas normas definem as ações que devem ser adotadas no âmbito das condições de trabalho.

No site do Ministério do Trabalho é possível visualizar todas as normas: www.mte.gov.br

NR 1 – Disposições GERAIS

As Normas Regulamentadoras (NR), relativas a segurança e à Medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e órgãos públicos de administração direta e Indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativos e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT.

Entre outros assuntos, torna obrigatório:

- Obriga ainda as empresas a seguirem o disposto nos Códigos Sanitários estaduais e municipais e convenções e acordos coletivos.
- Que os trabalhadores sejam informados sobre os riscos a que estão expostos, resultados de avaliações ambientais e resultados de seus exames médicos.
- A permissão para que representantes dos trabalhadores acompanhem fiscalizações dos locais de trabalho feitas pelas autoridades competentes.

NR 2 - Inspeção Prévia

As empresas são obrigadas a solicitarem junto ao Ministério do Trabalho, inspeção prévia para o funcionamento de novas instalações ou equipamentos.

NR 3 - Embargo ou Interdição

Permite a interdição ou embargo de locais de trabalho, máquinas, equipamentos, obras ou setor de serviço que ofereçam risco grave e iminente à saúde dos trabalhadores, com base em um laudo técnico especializado.

- Entidades sindicais podem solicitar a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) o embargo ou a interdição.
- Os trabalhadores têm direitos a continuar recebendo normalmente seus salários, enquanto durar a interdição ou embargo.

NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT

Estabelece a obrigatoriedade por parte das empresas em terem em sua estrutura funcional uma equipe de profissionais para atuar somente nas questões relativas a segurança e medicina do trabalho

- O SESMT deverá atuar em conjunto com a CIPA, na busca de condições adequadas de trabalho.

Quais devem ser as responsabilidades dos técnicos da área de saúde e segurança das empresas?

Os profissionais da área de saúde e segurança devem assessorar a empresa na manutenção de ambientes de trabalho salubres e seguros. Elas possuem o conhecimento necessário aliado à experiência do trabalhador que produz, para a transformação e a melhoria das condições de trabalho.

Estes profissionais poderão ser funcionários contratados pela empresa ou prestadores de serviço dependendo da determinação da NR 4 e elaborar dois programas de Fundamental importância para a empresa, pois irão nortear quase todas as ações a serem executadas na área de saúde e segurança. São eles O PPRa - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, e na Construção Civil, deverá ser feito o PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção. Enquanto o PPRa e o PCMAT apresentam os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho, especificando as suas origens e as maneiras de neutralizá-los ou reduzi-los, o PCMSO traz a programação de todos os exames médicos aos quais os empregados deverão se submeter para verificação de suas condições de saúde.

NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

Estabelece a obrigatoriedade por parte de determinadas empresas em manterem a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que é composta por representantes do empregador e dos empregados, organizadas e em funcionamento, bem como suas atribuições e responsabilidades, e tem por fim relatar condições de risco existentes no ambiente de trabalho e solicitar medidas para reduzi-los, eliminá-los ou neutralizá-los, elaborando o Mapa de Riscos dos Ambientes de Trabalho. O movimento sindical reivindica a livre organização da CIPA nos locais de trabalho.

NR 6 - Equipamentos de Proteção Individual – EPIs

Considera-se Equipamento de Proteção Individual (EPI), todo dispositivo de uso individual, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

Como podemos nos proteger no ambiente de trabalho?

Há diversas atitudes positivas que podem ser tomadas para melhorar os padrões da saúde e de segurança no local de trabalho, como a instituição de medidas de proteção coletiva pelo empregador e a cooperação do trabalhador em usar o EPI.

O que é proteção coletiva?

As medidas de proteção coletiva visam à proteção de vários trabalhadores ao mesmo tempo. Para se conseguir uma proteção adequada é necessário que se faça um estudo da operação que o trabalhador está executando para que se possa identificar quais os riscos que ele (a) está exposto, de onde eles surgem e qual a sua trajetória até chegar ao trabalhador, com a finalidade de interromper essa cadeia de transmissão. A proteção coletiva tende controlar o agente de risco na fonte, onde ele é gerado e na sua trajetória.

São exemplos de proteção coletiva: substituição de um produto tóxico ou nocivo, por outro menos agressivo, isoladamente da operação de jateamento de areia ou de pintura a revólver, exaustores locais na operação de soldagem, limpeza do ambiente de trabalho com aspiradores e não com ar comprimido ou vassouras que dispersam o agente tóxico no ambiente de trabalho.

Equipamentos de Proteção Individual

Quem deve arcar com os custos do EPI?

É o empregador que deve fornecê-los aos empregados gratuitamente.

Que orientações deverão ser dadas aos trabalhadores a respeito dos EPIs?

O trabalhador deverá receber orientações para que saiba identificar:

- Quando é necessário o uso do EPI;
- Que classe de EPI deve ser usado;
- Como ajustar o seu EPI;
- As limitações do EPI;
- Os cuidados com a higienização. Manutenção, reparos para a substituição de peças e armazenamento, visando aumentar a vida útil do EPI.

NR 7 - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO

Estabelece que, empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, estão obrigados a elaborar e implantar o PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), que deve ter caráter preventivo, de rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos, doenças profissionais e danos à saúde decorrentes do trabalho. O resultado

NORMAS REGULAMENTADORAS – NRs

dos exames realizado deverá gerar um Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, que ficará arquivado no local de trabalho do empregado examinado, inclusive frente de trabalho ou canteiro de obras, a disposição da fiscalização do trabalho.

▸ O PCMSO tem que ser desenvolvido em conjunto com o Programa de prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

NR 8- Edificações

Estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham, definindo estes dentre outros itens:

- Tipo de piso para se evitar acidentes;
- Existência de proteção contra sol e chuva;
- Pé direito – altura do teto adequado.

NR 9- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no local de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Todos os itens e etapas do programa devem ser apresentados e discutidos pela CIPA.

- O PPRA deve ser reavaliado anualmente;
- A empresa deve designar alguém para ser o responsável pelo desenvolvimento do programa;
- Entre outros itens o programa deverá ter um relatório técnico dos riscos existentes no ambiente de trabalho e o planejamento anual onde constará as medidas a serem implementadas com as datas de realização.

NR 10- Segurança em instalações e serviços em eletricidade

Fixa as condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo projeto, manutenção, execução, operação, reforma e ampliação e, ainda, a segurança de usuários e terceiros. Dentre outras definições destacam se:

- O trabalhador que executa serviços em instalações elétricas deve ser qualificado para tal tarefa;
- Define os equipamentos de proteção individuais e coletivas que o trabalhador deverá usar durante a execução de serviços elétricos.

NR 11- Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais

Trata das normas de segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras, além daquelas impostas ao transporte de cargas e armazenamento de materiais.

- Define a forma de armazenamento e os locais mais seguros para fazê-lo.

Anexo I - Regulamento Técnico de Procedimentos para Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Rochas Ornamentais.

NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

Estabelece as normas de instalações e áreas de trabalho, desde como devem estar os pisos do local de trabalho, até os espaços em torno de máquinas e equipamentos, entre outros;

- Estabelece a obrigatoriedade da presença de dispositivos de segurança em máquinas e equipamentos.

NR 13 – Caldeiras, Vasos de pressão e Tubulações

Obriga a todas as empresas a manterem laudo técnico de segurança de caldeiras, vasos de pressão e suas tubulações de interligação nos aspectos relacionados à instalação, inspeção, operação e manutenção, visando à segurança e à saúde dos trabalhadores.

NR 14 – Fornos

Define os parâmetros para a instalação de fornos; cuidados com gases, chamas, líquidos. Deve-se observar as legislações pertinentes nos níveis federal, estadual e municipal.

NR 15 - Atividades e operações insalubres

Estabelece, como o nome indica, as atividades ou operações insalubres, facultando às empresas e sindicatos dos trabalhadores, requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRT's, a realização de perícias em estabelecimentos ou setor deste, para caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre, bem como do adicional que o trabalhador terá direito, no seu salário, por insalubridade.

- Os parâmetros para a concessão do adicional estão relacionados a agentes químicos, agentes biológicos e agentes físicos.
- O adicional de insalubridade pode ser classificado no grau mínimo, grau médio e grau máximo, correspondendo respectivamente ao adicional de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo.

NR 16 - Atividades e operações perigosas

- Define os parâmetros para caracterização de atividade e operações perigosas.
- Assegura que o exercício de trabalho em condição de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% , incidente sobre o salário base.
- Em seu anexo II define as situações de periculosidade envolvendo o uso de inflamáveis.
- Define as situações de periculosidade relativas à: radiação ionizantes e o uso de substâncias radioativas.

NR 17- Ergonomia

Estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

- Define como deve ser o trabalho envolvendo levantamento de peso, transporte e descarga individual de cargas;
- Mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho e as condições ambientais.

Anexo I - Trabalho dos Operadores de Checkout

Anexo II - Trabalho em Teletendimento/Telemarketing

NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT

PCMAT – Programa de Condições de Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.

O PCMAT é um memorial sobre as condições e meio ambiente de trabalho nas atividades e operações, levando-se em consideração riscos de acidentes e de doenças do trabalho e suas respectivas medidas de prevenção.

É obrigatório à elaboração e o cumprimento do PCMAT nos estabelecimentos com 20 trabalhadores (as) ou mais, devendo contemplar as exigências contidas na NR 9 – PPRA.

NORMAS REGULAMENTADORAS – NRs

A implementação do PCMAT nos estabelecimentos é de inteira responsabilidade do empregador.

Todo canteiro de obra deverá ter em sua dependência local destinado à: alimentação, lazer, higiene pessoal, vestiário e se alojados manter em funcionamento a lavanderia e a cozinha mantendo assim o mínimo de conforto para o trabalhador.

NR 19 - Explosivos

- Define como deve ser o depósito, manuseio e armazenagem de explosivos.

NR 20 – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis

Define a distancia entre os tanques de armazenamento de líquidos combustíveis.

- Define o tipo de material a ser utilizados na fabricação dos tanques.
- Define as formas de dispor os tanques.

NR 21- Trabalho a céu aberto

Esta NR estabelece a obrigatoriedade da existência de abrigos ainda que rústicos, capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries.

- São exigidas medidas especiais de proteção contra insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos.

NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

Define as normas sobre segurança e medicina do trabalho em mineração, dentre outros itens estabelece que:

- A duração normal de trabalho efetivo para empregado em mina no subsolo, não excederá de seis horas diárias e trinta e seis semanais;
- Em cada período de três horas de trabalho haverá uma pausa de quinze minutos para repouso.

NR 23 - Proteção Contra Incêndios

Estabelece que todas as empresas devem possuir: proteção contra incêndio; saídas suficientes para à rápida retirada do pessoal em serviço e/ou público; equipamentos suficientes para combater o fogo em seu início e pessoas treinadas no uso correto destes equipamentos. As empresas devem observar também as normas do Corpo de Bombeiros sobre o assunto.

NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho

Trata dos vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e demais condições de higiene e conforto que devem ser proporcionadas ao trabalhador, inclusive da obrigatoriedade do fornecimento de água potável e fresca. Define também que banheiros devem ser dotados de:

- Ter portas de acesso que impeçam o devassamento, ou ser construído de modo a manter resguardo conveniente;
- Ter piso e parede revestido de material resistente, liso, impermeável e lavável;

Instalações Sanitárias

Devem ser adequadas, e em perfeitas condições de higiene e limpeza, com lavatório, mictório e vaso sanitário, na proporção de 1 conjunto para cada grupo de 20 trabalhadores. E chuveiro na proporção de 01 para cada grupo de 10 trabalhadores.

Vestiário e Armário

Os trabalhadores que não moram no canteiro têm direito a vestiário com chuveiro e a 1 armário individual.

Bebedouro

Todo local de trabalho deve ter bebedouros com água filtrada e potável na proporção de 01 bebedouro para cada grupo de 25 trabalhadores(as).



Refeitório

O local para refeições deve possuir piso de material lavável e mesas com tampo lisos e laváveis. O refeitório não pode estar situado em subsolos ou em porões das edificações.

Alojamentos

Se os empregados morarem no canteiro de obras, a empresa deve proporcionar-lhes dormitórios confortáveis e arejados, e também lavanderia e área de lazer.



NR 25 - Resíduos Industriais

Define os procedimentos para a eliminação dos resíduos industriais perigosos.

- Resíduos gasosos deverão ser eliminados dos locais de trabalho através de método, equipamentos ou medidas adequadas, sendo proibido o lançamento ou a liberação nos ambientes de trabalho de quaisquer contaminantes gasosos, de forma a serem ultrapassados os limites de tolerância estabelecidos pela NR-15.
- Resíduos Sólidos ou líquidos produzidos por processos e operações industriais deverão ser convenientemente tratados e/ou dispostos e/ou retirados dos limites da indústria de forma a evitar riscos à saúde e segurança dos trabalhadores.

NR 26- Sinalização e Segurança

Fixa as cores que devem ser usadas nos locais de trabalho visando a prevenção de acidentes, identificando os equipamentos de segurança, delimitando áreas, identificando as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos e gases e advertindo contra riscos.

NR 27- Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho (revogada pela portaria nº 262, de 29 de Maio de 2005, publicada no DOU de 30/05/2008)

NR 28 - Fiscalização e Penalidades

A fiscalização do cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador será feita pelo agente de Inspeção do Trabalho, com base em critérios técnicos amparados por decretos e por esta NR, que poderá notificar os empregadores concedendo prazos para a correção das irregularidades encontradas. O prazo para cumprimento dos itens notificados deverá ser limitado a no máximo, 60 dias.

NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

Tem por objetivo regular a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde dos trabalhadores portuários.

NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário

Esta norma tem como objetivo a proteção e a regulamentação das condições de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários.

Anexo I - Pesca Comercial e Industrial

Anexo II - Plataformas e Instalações de Apoio

NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

Estabelece os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.

NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde

Tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à

NORMAS REGULAMENTADORAS – NRs

saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

NR 33 - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados

Tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços. Para fins de aplicação entende-se como espaço confinado qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.

NR 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval

Estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção à segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho nas atividades da indústria de construção e reparação naval. Consideram-se atividades da indústria da construção e reparação naval todas aquelas desenvolvidas no âmbito das instalações empregadas para este fim ou nas próprias embarcações e estruturas, tais como navios, barcos, lanchas, plataformas fixas ou flutuantes, dentre outras. A observância do estabelecido nesta NR não desobriga os empregadores do cumprimento das disposições contidas nas demais Normas Regulamentadoras, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78, de 08 de Junho de 1978.

NR 35 – Trabalho em Altura

Esta norma estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade. Considera-se trabalho em altura aquele executado em níveis diferentes e no qual haja risco de queda capaz de causar lesão ao trabalhador. Esta norma se complementa com as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos Órgãos competentes e na ausência e omissão dessas com as normas internacionais aplicáveis.

NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

O objetivo desta Norma é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego.

As Normas Regulamentadoras Rurais foram revogadas pela portaria GM nº. 191 de 15/04/2008. ■

Dimensionamento do SEESMT

(Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho)

Grau de Risco	Nº de empregados no estabelecimento Técnico	001 a 100 **	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000
3	Tec. de Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg.Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enfermagem Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1

(*) Tempo parcial (mínimo de três horas)

(*) As empresas com 001 a 100 funcionários deverão contratar profissionais especializados para a elaboração dos Programas de Segurança (PPRA, PCMSO, LTCAT, PPP)





Tô na CIPA... e agora?



O PAPEL DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) É O DE ASSEGURAR A SAÚDE E A SEGURANÇA DOS TRABALHADORES(AS) NO AMBIENTE DE TRABALHO, TOMANDO AS MEDIDAS NECESSÁRIAS PARA PREVENIR ADOECIMENTOS E ACIDENTES. VEJA AQUI SUAS PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E O QUE FAZER PARA TER UMA CIPA ATUANTE E EFICIENTE.

O que é CIPA:

É uma comissão composta por representantes do empregador e dos trabalhadores que tem como missão a preservação da saúde e da integridade físicas de todos que trabalham e/ou interação com a empresa (NR-5 - Lei nº 6.514/77 do Ministério do Trabalho e Emprego).

Como ser um(a) cipeiro(a) atuante:

1. A partir dos riscos e problemas levantados, elaborar um cronograma de ações

Cronograma de ações			
Problema	Mediadora	Responsável	Prazo
Ruído	Proteção nas máquinas	Jedo - Manutenção	10 dias

3. Propor pautas para as reuniões periódicas da CIPA

Algumas Sugestões:

- Solicitação de cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho), com ou sem afastamento, e em caso de suspeita de LER/DORTs se for o caso.
- Solicitar a apresentação dos programas de segurança pelo Serviço Especializado de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SEESMT) ou empresa de consultoria;
- Monitoramento do cronograma de ações do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
- Acidentes ocorridos
- Fredências da reunião anterior

Principais atribuições:

- Elaborar anualmente o mapa de riscos
- Participar das elaborações dos programas de segurança (PCMSO e PPRA...)
- Participar da implementação e do controle de qualidade das medidas de prevenção
- Participar das avaliações das prioridades de ação no local de trabalho
- Realizar periodicamente verificações no ambiente de trabalho para identificar situações de riscos
- Avaliar o cumprimento das metas do Plano de Trabalho

Veja o número de cipeiros que deve ter a sua empresa, se ela for do ramo químico:

Nº total de trabalhadores na empresa	8	20	30	50	60	100	120	140	300	500	1.000	2.000	5.000	10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
Eleitos (*)	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8	10	10	2
Sugeridos		1	1	2	2	3	3	3	4	4	6	7	8	8	2

(*) Empresa deve designar um trabalhador responsável pelas ações de segurança e saúde



MAPA DE RISCO

DEVE SER ELABORADO PELA CIPA COM A PARTICIPAÇÃO DO MAIOR NÚMERO DE TRABALHADORES(AS). NR-5 - LEI 6.514/77 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GRUPO	RISCOS	COR DE IDENTIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO	EXEMPLO DE MAPA DE RISCO
01	FÍSICOS	Verde	Atividade física, levantamento de peso, etc.	<p>IDENTIFICAÇÃO: [Diagrama com cores]</p> <p>ALERTAMENTO: [Diagrama com cores]</p> <p>PREVENÇÃO: [Diagrama com cores]</p> <p>EFETIVO: [Diagrama com cores]</p>
02	QUÍMICOS	Vermelho	Presença de produtos químicos, gases, etc.	
03	BIOSSANITÁRIOS	Amarelo	Atividade com contato com animais, etc.	
04	PSICOLÓGICOS	Púrpura	Tensão, pressão, etc.	
05	ERGONÔMICOS	Amarelo	Postura inadequada, etc.	
06	ACIDENTES	Ciano	Equipamentos defeituosos, etc.	
07	SOCIAIS	Preto	Atividade com contato com pessoas, etc.	
08	AMBIENTAIS	Laranja	Atividade com contato com o ambiente, etc.	



CRONOGRAMA DO PROCESSO ELEITORAL DA CIPA

Ação - NR	Prazo em dias
Convocação da Eleição (5.30)	10
Constituição da Comissão Eleitoral (5.30)	15
Publicação e Divulgação do Edital (5.40a)	45
Abertura das Inscrições (5.40b)	45
Encerramento das Inscrições (5.40c)	30
Início da Eleição (5.40d)	30
Término do Mercado (Felicitação)	0
Envio de Cópia do Edital ao Sindicato (C.C.T.)	5
Comunicação e Resultado da Eleição (C.C.T.)	10

QUAIS SÃO OS SEUS DIREITOS

E-31

- Auxílio-doença Previdenciário
- Não deposita FGTS
- Não paga PLR integral
- 45 dias de estabilidade
- Lembrando que o Convênio Médico é mantido de acordo com a CCT, isto é, 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.

E-91

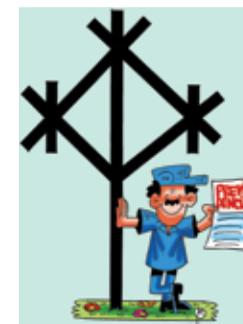
- Auxílio-doença Acidentário
- Mantém depósito do FGTS
- Paga PLR integral
- 1 ano de estabilidade, após retorno
- Lembrando que o Convênio Médico é mantido de acordo com a CCT, isto é, se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário (a).

E-94

- Auxílio-acidente
- É pago pelo INSS ao trabalhador que tendo sido afastado por qualquer dos dois anteriores (Espécie-31 ou Espécie-91), tenha ficado com sequelas que reduzam a sua capacidade de trabalho, ou seja, ainda que retorne a trabalhar, tenha dificuldade de exercer a mesma função que exercia antes.
- O valor mensal do Auxílio-acidente a ser concedido ao segurado é de 50% do salário de benefício e será pago até a data da sua aposentadoria.

- O Auxílio-acidente é pago a partir do dia seguinte em que cessa o auxílio-doença.

COMUNICAÇÃO de ACIDENTE de TRABALHO (CAT) – Deve ser emitida no caso de acidente de trabalho ou de trajeto e doença ocupacional, com ou sem afastamento do local de trabalho.



PEDIDO DE PRORROGAÇÃO é um direito do beneficiário quando não se sentir em condições de retornar ao trabalho (receber alta da perícia médica do INSS). O requerimento pode ser feito em 15 dias até a data da alta. Esse pedido não tem limites de solicitação, e deverá ser mantido o benefício até a realização da próxima perícia.

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO é um direito do beneficiário quando o resultado da avaliação médica realizada pelo INSS tiver sido contrário e o segurado não concordar com o indeferimento do seu benefício. Pode ser requerido da data da alta até 30 dias após, é aceito um único pedido para cada benefício.

NOVA ENTRADA – A nova entrada é entendida como agendamento de perícia médica, após o segurado estar de alta e não ter entrado com o P.R. (Pedido de Reconsideração) ou tendo entrado, este tenha sido negado. O prazo hoje é de 30 dias após o indeferimento do PR ou de qualquer das modalidades de perícia.

JUNTA DE RECURSO (JRPS) – É uma comissão composta por representantes da previdência, dos trabalhadores e dos empregadores. O segurado deve recorrer a esta sempre que tiver seu PR (Pedido de Reconsideração) ou nova entrada negada.

*CNAE – Código Nacional de Atividade Econômica

* CID – Código Internacional de Doença

8 PLANTÕES

Médico do Trabalho:

Terça-feira: manhã (das 9h às 12h) e tarde (das 15h às 18h) - na Sede.
- O atendimento médico é feito mediante agendamento prévio.

Advogado

Atendimento na Sede do Sindicato

Segunda-feira: manhã (das 9h às 12h) tarde (das 14h30 às 17h)
Quarta-feira: tarde (das 14h30 às 17h)

Atendimento nas Regionais

Segunda-feira: tarde (das 14h30 às 17h)
Sexta-feira: manhã (das 9h às 12h)

Obs.: O atendimento nas regionais é feito no intervalo de 15 dias em cada uma:
São Bernardo do Campo e Diadema.
- atendimentos por ordem de chegada.

Técnico de Segurança do Trabalho

Segunda-feira: manhã (das 9h às 18h) - na Sede

9 CONTATOS

Paulo Sérgio

Tel.: 4433-5800 – E-mail: saude@quimicosabc.org.br

Elisângela

Tel.: 4433-5813 – E-mail: secretariasaude@quimicosabc.org.br

André

Tel.: 4433-5800 – E-mail: andre@quimicosabc.org.br

10 FICHA DE SINDICALIZAÇÃO





FICHA PARA NOVO SÓCIO
 FICHA PARA RECADASTRAMENTO

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: _____

BAIRRO: _____ CIDADE: _____

CEP: _____ TELEFONE: _____

E-MAIL: _____

EMPRESA: _____ REGISTRO Nº: _____ SETOR: _____

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

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

SANTO ANDRÉ, ____ DE _____ DE _____

_____ ASSINATURA DO NOVO SÓCIO

AUTORIZO O DESCONTO DAS MENSALIDADES EM FOLHA DE PAGAMENTO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO EM VIGOR, BEM COMO COM AS DELIBERAÇÕES DE ASSEMBLEIAS, E ME COMPROMETO A COMUNICAR O SINDICATO, SEJA EM CASO DE AFASTAMENTO PELO INSS OU OUTRO MOTIVO, O MEU RETORNO AO TRABALHO PARA O DEVIDO RECADASTRAMENTO. PARA TRABALHADORES TERCEIRIZADOS, A COBRANÇA DAS MENSALIDADES SERÁ FEITA ATRAVÉS DE BOLETO BANCÁRIO.



Sede do Sindicato

Rua Senador Fláquer nº 813
– Centro – Santo André/SP
Telefone: (11) 4433-5800
E-mail: sindicato@quimicosabc.org.br
www.quimicosabc.org.br

Regional Santo André

Rua Senador Fláquer nº 813
– Centro – Santo André/SP
Telefone: (11) 4433-5820
E-mail: sa@quimicosabc.org.br



Regional São Bernardo

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



Regional Diadema

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

Secretaria de Saúde, Condições de Trabalho e Meio
Ambiente do Sindicato dos Químicos do ABC



www.quimicosabc.org.br