

Especial

# Sindiquim

Novembro/2020

## Conheça seus DIREITOS!

São mais de 80 cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, acordos feitos com a empresa, organização no local de trabalho e benefícios aos associados/as.

**Mas atenção:** sem **SINDICATO** todas estas conquistas não existem, afinal a nova legislação trabalhista acabou com tudo.

Junte-se a nós, **SINDICALIZE-SE** e garanta melhores condições de vida e trabalho!



Quarentena Solidária: você pode colaborar!

Estamos arrecadando **AQUI** alimento, roupas, produtos de higiene e limpeza para doar às comunidades.

## Expediente

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

### Sede Própria / Subsede Santo André

Rua Senador Fláquer nº 813, Centro - Santo André – São Paulo – Brasil - CEP.: 09010-160  
Tel.: (11) 4433 5800 Fax.: 4436 9504  
e-mail: [sindicato@quimicosabc.org.br](mailto:sindicato@quimicosabc.org.br)  
e-mail Subsede: [sa@quimicosabc.org.br](mailto:sa@quimicosabc.org.br)

**Subsede Diadema** - Rua dos Brilhantes, 232 - Jardim Donini Diadema - Telefax.: (11) 4057 4244  
e-mail: [diadema@quimicosabc.org.br](mailto:diadema@quimicosabc.org.br)

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

**Presidente:** Raimundo Suzart

**Secretário Geral e de Imprensa:** Paulo José dos Santos (Paulão)

### Produção: Ágama - Criação em Mídia e Imagem

Edição: Gislene Madarazo – Mtb: 36.373

Designer: Maria Cristina Colameo Miyamura

Fotógrafo: Dino Santos

E-mail: [gislene@quimicosabc.org.br](mailto:gislene@quimicosabc.org.br)

**Impressão:** NSA

**Tiragem:** 1.000 exemplares

**Data de fechamento:** 3/11/2020.

*Permitida a reprodução desde que citada a fonte. A publicação não se responsabiliza por declarações de terceiros e matérias assinadas.*



## Bem vindos trabalhadores e trabalhadoras da BASF Batistini

Eu sou Raimundo Suzart, o atual presidente do Sindicato dos Químicos do ABC. Foi com enorme satisfação que recebi a notícia no novo enquadramento sindical da BASF Batistini para nossa base de representação.

A partir de agora, todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa terão como representante de seus anseios um **SINDICATO FORTE, COMBATIVO** e de **LUTA!** Um Sindicato que tem mais de 80 anos e foi fundado, em 1938, por trabalhadores da antiga Rhodia, em Santo André.

Um Sindicato que fez história no Brasil e no exterior por defender a saúde e segurança no ambiente de trabalho, lutando bravamente para acabar com as péssimas condições de trabalho, contaminações e acidentes fatais nas empresas do Grande ABC.

Um Sindicato que tem duas **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO** (setor químico e farmacêutico), construídas ao longo de mais de 40 anos e que contam hoje com mais de 80 cláusulas garantindo direitos como PLR mínima, adicional noturno de 40%, auxílio-creche de 20%, estabilidade à gestante após licença-maternidade e adicional de hora-extra de 70% e 110% aos finais de semana, entre tantos outros.

Um Sindicato que prioriza o **DIÁLOGO** com a empresa e a **ORGANIZAÇÃO** dos trabalhadores no local de trabalho, constituindo pontes entre Sindicato, trabalhadores e empresa por meio de Comissões de Fábricas, CIPA-SUR (Sistema Único de Representação), delegado sindical e redes sindicais em empresas multinacionais.

Um Sindicato de **LUTA** frente às novas legislações trabalhistas que retiram direitos. Que com a força da sua história e mobilização no chão da fábrica conseguiu impedir terceirizações amplas, contratos por hora/intermitente e a adoção do precário contrato da carteira verde e amarela.

Com a BASF Demarchi, nosso **SINDICATO** atua junto à **COMISSÃO DE FÁBRICA** obtendo conquistas importantes como acordos de jornada de trabalho de 36h36 semanais na produção e 42h semanais no administrativo com 100% do salário; adicional por tempo de serviço e acordo nacional de PLR, que é negociado com os demais sindicatos que representam outros sites da BASF no Brasil.

Convido a todos para associarem-se e juntar-se a nós na defesa dos direitos e conquistas da categoria química do ABC!

**Contamos com você!**

# Sindicato prorroga atendimento em regime de home office

Mas sede em Santo André mantém **plantão telefônico** e atendimento do **Médico do Trabalho**

Horários das consultas, com hora marcada:

**Terças-feiras: 14h às 17h**

**Quintas-feiras: 9h30 às 12h**

Para dúvidas e agendamento, ligue:

 **4433 5800**

**de segunda à sexta, das 10h às 16h**

 [sindicato@quimicosabc.org.br](mailto:sindicato@quimicosabc.org.br)



## Rede de Trabalhadores/as na BASF: uma organização nacional, sul-americana e global



Como trabalhador e trabalhadora na BASF Batistini, agora você também faz parte da Rede de Trabalhadores e Trabalhadoras na BASF América do Sul, uma rede sindical criada em 1999, formada por sindicalistas e trabalhadores da BASF do Brasil, Chile, Colômbia e Argentina e que tem laços muito fortes com a Comissão de Fábrica da matriz da BASF na Alemanha e lideranças do Sindicato dos Químicos daquele país.

O Sindicato dos Químicos do ABC está entre os criadores e sempre teve participação forte e ativa nestes mais de 20 anos desta Rede, considerada um modelo de organização a ser seguido por outros grupos empresariais de diferentes setores.

A Rede se reúne em encontros nacionais e regionais de tempos em tempos, mas sua coordenação está sempre em contato com as Comissões de Fábricas, sindicatos membros e representantes do Grupo BASF.

### Diálogo Social

Periodicamente, os membros da coordenação da Rede e representantes das Comissões de Fábrica se reúnem com a direção do Grupo BASF no que chamamos de Diálogo Social. Ele acontece em diferentes níveis: nacional, regional e global.

No Diálogo Social já foram debatidos problemas e dado encaminhamentos sobre temas como terceirização e subcontratação, reconhecimento de doenças e acidentes ocupacionais, responsabilidade social corporativa, desenvolvimento sustentável,

comissões de fábrica, fechamento de plantas, inclusão digital, previdência privada estendida a todos, entre outros, de maneira clara e objetiva.

### Organização Global

No ano passado, em 25 de junho, ativistas sindicais de todo o mundo reuniram-se em Istambul, Turquia, para um encontro da Rede Sindical Global da BASF. A delegação brasileira foi composta por coordenadores da Rede BASF América do Sul, dirigentes sindicais e membros da Comissão de Fábrica BASF Demarchi/SBC e da BASF Jacareí/SP.

Os debates giraram em torno de assuntos como a Indústria 4.0 e a digitalização; participação das mulheres e questões de saúde e segurança. Os delegados também conversaram sobre as diferentes condições de trabalho nas localidades da BASF em todo o mundo.

A coordenação da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul hoje é composta por Fabio Lins e Thiago Rios. O e-mail para contato é [fabioalins@hotmail.com](mailto:fabioalins@hotmail.com)

No site do Sindicato, em **Publicações Diversas/Redes** você encontra todos os jornais, boletins e revistas e fica sabendo mais sobre a Rede BASF:

<http://www.quimicosabc.org.br/publicacoes/?d=32>



## Quarentena Solidária: Você pode Colaborar!

O Sindicato dos Químicos do ABC está arrecadando alimentos, roupas, produtos de higiene e limpeza para doação às comunidades.

**Postos de arrecadação na sede e regionais:**

**1 SANTO ANDRÉ**  
Rua Senador Flaquer, 813 - Centro.  
Terças e quintas-feiras, das 10h às 16h.

**2 SÃO BERNARDO DO CAMPO**  
Rua das Tulipas, 48 - Jd. Maria Cecília.  
De segunda a sexta-feira, das 9h às 17h.

**3 DIADEMA**  
Rua dos Brilhantes, 232 - Jd. Donini.  
De segunda a sexta-feira, das 9h às 17h.





## Carta aos novos colegas da BASF

### Caros companheiros,

Há pouco tempo vocês obtiveram um contrato de trabalho na BASF. Parabéns! Eu como ex-trabalhador da BASF em Ludwigshafen, Alemanha, sei que trabalhar na BASF pode ser duro, precisa cuidado e conhecimentos.

Mas aqui na Alemanha a BASF, por enquanto, é um empregador estável que oferece um salário razoável e benefícios sociais importantes.

Como surgiu esta situação atual? Diversas pesquisas na Alemanha mostram: empresas com trabalhadores sindicalizados pagam em média um salário mais alto, têm mais cláusulas sociais e mais tempo de férias. Porque o sindicato é a organização dos trabalhadores/as, que defende os interesses deles. Um trabalhador individual normalmente vai perder no conflito com uma empresa tão grande. Só uma união dos trabalhadores/as tem a capacidade para defender os interesses na situação da crise. E talvez ganhar mais conquistas no futuro.

**Por causa disso: se sindicalizar é necessário. Solidariedade nos fortalece!**

Abraços,

**Fritz Hofmann, ex-trabalhador da BASF**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT): nosso escudo contra retirada de direitos!

Com a Reforma Trabalhista praticamente destruindo a CLT, é a nossa Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que garante o direito do trabalhador a condições dignas de trabalho dentro da empresa: são mais de 80 cláusulas, que tratam de férias, horas-extras, jornada de trabalho, abonos de falta, questões de Saúde e Segurança, PLR, Piso Salarial conquistados em décadas de mobilização e luta.



Nós tabulamos e comparamos as Convenções Coletivas: a atual do Sindicato dos Químicos do ABC (base química) e a do sindicato anterior – base têxtil. **Veja o que muda nos seus direitos!**

CLÁSULAS (DESCRIÇÃO)	CL QUÍMICOS	Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	RECOMENDAÇÕES RT&S SALÁRIO NORMATIVO
Salário normativo / Piso salarial	3	DEMARCHI, MORUMBI, VILA PRUDENTE, JACAREÍ, JUNDIAÍ E TODAS AS PLANTAS DE SEED'S (PL E CA) R\$ 1.595,97 até 49 empregados e R\$ 1.637,11 acima de 50 empregados.	BATISTINI R\$ 1.250,00 (um mil, duzentos e cinquenta reais).	Os salários Normativos/Pisos salariais são maiores na CCT dos Químicos, recomendamos ajustar para o novo valor, necessário analisar impacto em folha de pagamento.
Aumento de salários	4	2,55% até R\$ 8.745,46. Acima, fixo de R\$ 223,01.	Aumento salarial, 2% até R\$ 11.038,15, acima deste valor será garantido um aumento fixo de R\$ 220,76. Em 1º de janeiro de 2020, aplicar-se-á, aumento salarial de 0,54% para salários até R\$11.097,77, acima fixo de R\$ 282,99.	Reajustes praticados ao longo dos anos muito parecidos pelas duas categorias.
Adiantamento	5	40% no 15º dia que antecede o pagamento normal 40% no 15º dia que antecede o pagamento normal.	Mínimo de 1/3 (um terço) e ao máximo de 40%(quarenta por cento) do salário líquido do empregado(parte fixa),do mês em curso, 15 dias após o pagamento regular dos salários do mês anterior dos seus empregados.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Pagamento de salário com cheque	6	Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.	Quando o pagamento de salários for efetuado através de cheques,a empresa proporcionará aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento no banco, dentro do horário bancário e somente quando este for coincidente com a jornada de trabalho, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3281/84, do Ministério do Trabalho.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.

		Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
Salário admissão	7	Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.	Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o menor salário na função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados os casos de remanejamento interno. Fica vedada à empresa, em qualquer admissão no setor produtivo, a realização de testes práticos pré-admissionais por prazo superior a 01 (um) dia.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Salário substituição	8	Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído. A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cl referente a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade. Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Data de pagamento	9	A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado. B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º salário nas datas previstas em Lei. C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. D) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.	Para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo, a empresa poderá adotar calendário mensal diferenciado e antecipado de apontamento de ocorrências (faltas, atrasos, horas extras, adicionais, comissões, variáveis, etc.), considerando sempre o período de 30 dias / um mês, como por exemplo, entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte.	Adotar a mesma prática da BASF, pagar o adiantamento no dia 15 ou dia anterior caso coincida com sábados, domingos ou feriados e o pagamento no dia 30 ou dia anterior caso coincida com sábados, domingos ou feriados.



Salário de aprendizes	10	A) Será assegurado ao empregado aprendiz o pagamento da faixa II do Piso Salarial Estadual/SP (dividido por 220 horas), proporcional a jornada de trabalho correspondente às horas previstas no contrato de aprendizagem, firmado com a empresa. B) Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garanta a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidas. C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados. D) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional. E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de curso profissionalizante, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa. F) Caso não haja observância dos critérios legais de validade do contrato de aprendizagem, nos termos do artigo 428, parágrafo primeiro da cIT, alterado pela Lei 11.788/2008, o contrato por prazo determinado transformar-se-á, automaticamente, para contrato por prazo indeterminado.	APRENDIZ DURANTE APRENDIZAGEM Será assegurado aos aprendizes do SENAI e/ou de escolas profissionalizantes, contratados com vínculo empregatício direto, durante o período de aprendizagem, um salário correspondente ao salário mínimo legal (§2º, Art.428 da cIT, Lei10.097/2000) respeitada, para o cálculo, a carga horária trabalhada.  APRENDIZ APÓS APRENDIZAGEM Ao aprendiz do SENAI e/ou de escolas profissionalizantes, contratados com vínculo empregatício direto, por ocasião de sua formatura, será garantido o menor salário da função na empresa e o registro em carteira do cargo em que foi formado. Quando não houver vaga no cargo objeto de sua formação, é facultado o aproveitamento do aprendiz em outras funções compatíveis, mediante acordo entre as partes.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Descontos em folha de pagamento / permissão de descontos	11	As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.



		Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
Demonstrativo de pagamento / comprovante de pagamento	12	Descrições na cl sobre o que o holerite deve conter.	Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas, de todos os títulos que compoñham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS. No caso do pagamento de qualquer verba salarial ou remuneratória ser feito através de depósito bancário em conta corrente, a empresa fica dispensada de obter a respectiva assinatura dos empregados nos recibos, seja de salários, adiantamentos, 13º salário ou férias, porém, não poderá deixar de fornecer cópia dos demonstrativos, conforme prevê o parágrafo acima.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Horas extras / forma de pagamento	13	De seg/Sex = 70%DSR, Sábados ou dias compensados e feriados = 110% Convocações Domiciliares = mínimo de 4,0 hs e respeito ao intervalo de 11 horas.	A) 50%(cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, para as primeiras 02(duas) horas extras diárias, quando trabalhadas de segunda a sábado ou seja, em dias normais de trabalho, estendendo-se o sábado como dia normal de trabalho, quando não compensado; B) 60%(sessenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, para as horas extras que excederem às 02 (duas) horas referidas na letra "a" supra; C) 100%(cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal para as horas trabalhadas em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados.	Cláusula dos Químicos mais favorável aos empregados, a aplicação deve ser imediata, o que demandará maior atenção na gestão interna para não gerar impactos financeiros ao negócio; Gestores devem tomar ciência dos novos valores.
Adicional noturno	14	O adicional noturno previsto na cIT (artigos 73 e seguintes) será de 40% de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5.811/72. Fica mantido o adicional previsto nesta cl para o funcionário indicado pela empresa para participar de curso profissionalizante ou de aperfeiçoamento técnico que seja ministrado no período diurno, limitado a 30 (trinta) dias por ano. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.	As empresas pagarão aos empregados que cumprirem jornada noturna, assim entendida aquela entre 22:00 horas e 05:00 horas, uma adicional correspondente a 25% (vinte e cinco por cento).	Cláusula dos químicos mais favorável aos empregados, a aplicação deve ser imediata, necessiade de analisar impactos financeiros. Lembramos que o adicional noturno deve ser pago até o término do expediente incluindo hora extra quando houver.

Participação nos lucros ou resultados	15	R\$ 1.035,00 para até 49 empregados e R\$ 1,150,00 para mais de 50 empregados, com contribuição negocial de 5% distribuídos para Sindicato, Federação e Confederação, para empresas que não possuem acordos específicos, entre outras previsões na cl.	PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS-PPR/PLR Considerando o previsto na Lei 10.101, de 19.12.2000, que dispôs sobre o PPR/PLR, as empresas que ainda não o possuem se comprometem a implantar o referido programa, com participação da Entidade Sindical, sendo estipulado que as tratativas necessárias para a sua elaboração deverão encerrar-se até o final do mês de junho de 2020, sendo que, até 31 de março de 2020, as empresas deverão entrar em contato, por escrito, com a Entidade Sindical. <b>Parágrafo primeiro:</b> As empresas que deixarem de implementar o programa previsto no caput da presente cl, pagarão, por empregado, em julho de 2020 que exclusivamente estiverem trabalhando neste mês, a título de multa, a importância mínima de R\$500,00 (Quinhentos reais) ou o equivalente a 15% (quinze por cento) do salário nominal do empregado, limitado ao teto salarial de aplicação de R\$4.379,79 (Quatro mil, trezentos e setenta e nove reais, setenta e nove centavos), ou o que for maior, ficando já certo que do artigo 614 da cIT. 03/21. A base dos cálculos será sobre os salários na data do efetivo recolhimento dos empregados existentes. Obrigatório aos sindicais profissionais contratarem seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por essa CCT, como segue: Morte=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Total por Acidente=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Parcial por Acidente=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Funcional por Doença=R\$7.000,00, Auxílio Funeral=R\$3.500,00 01.11.2019 a 31.10.2020.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 Constit.Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as Cl.	Em 2020 foi assinado um acordo mais vantajoso entre o Sindicato Químicos do ABC e BASF.  Recomendamos que seja utilizado o modelo próprio com a mesma fórmula da BASF incluindo a empresa no acordo de PPR a partir de 2021.  Em 2021 será aplicado 100% do acordo nacional negociado entre Químicos do ABC e BASF.
Vale transporte	16	Observação das Leis 7418/85 e 7619/87 além de outras previsões na cláusula.	Não tem correspondente	Aplicar cláusula dos químicos e analisar eventuais impactos econômicos.



Convenção Coletiva Químicos ABC		Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema		
Complementação auxílio Doença, acidente Trabalho, doença profissional e do 13º	17	<p>A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente CCT, do 16º dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º 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.</p> <p>B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.</p> <p>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 e o 150º dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.</p> <p>D) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.</p> <p>E) As empresas complementarão o 13º salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 dias e menos de 01 ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.</p> <p>F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.</p> <p>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 2º pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.</p> <p>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 dias. O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cl 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.</p>	<p>COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO</p> <p>As empresas complementarão, do 16º ao 45º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente do trabalho, assim caracterizados pelo INSS, e com percepção de auxílio-doença, desde que, na data do afastamento, contem com mais de 12 meses ininterruptos de trabalho na atual empresa. Para os casos de acidente do trabalho, esta carência não será exigida. Enquanto permanecerem em auxílio-doença e desde que a empresa mantenha plano ou convênio de assistência médica a seus empregados, as empresas manterão o empregado no plano ou convênio, obrigando-se o empregado a efetuar o pagamento mensal de eventual participação no respectivo custo, caso exista.</p>	Cláusula dos químicos mais favorável aos empregados.
		<p>Indenização por morte ou invalidez parcial ou permanente para trabalho</p>	<p>18</p>	
		<p>Auxílio funeral</p>	<p>19</p>	
<p>Auxílio creche</p>	<p>20</p>	<p>Reembolso de até 50% do salário normativo por 24 meses após o término da licença, caso não haja creche na empresa, além de outras previsões da cl.</p>	<p>AUXÍLIO CRECHE OU BABÁ</p> <p>As empresas realizarão convênios para atendimento desta cl. Caso não seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão às empregadas, a título de auxílio-creche ou auxílio-babá, a importância correspondente a R\$200,00 (Duzentos reais) mensais, por filho recém-nascido, até que este complete um ano de idade, nos termos previstos pela Portaria MTB-3296/86 e legislação previdenciária em vigor. <b>Parágrafo primeiro:</b> Este benefício também será devido aos empregados do sexo masculino, que detenham a posse e a guarda legal dos filhos e desde que vivam separados da mãe, o que deverá ser comprovado quando do requerimento do benefício, através de documentação legal. <b>Parágrafo segundo:</b> Dado o seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos; <b>Parágrafo terceiro:</b> O auxílio aqui previsto será devido independentemente do tempo de serviço; <b>Parágrafo quarto:</b> Em caso de parto múltiplo motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional. E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de curso profissionalizante, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa. F) Caso não haja observância dos critérios legais de validade do contrato de aprendiz</p>	

<p>Indenização por morte ou invalidez parcial ou permanente para trabalho</p>	<p>18</p>	<p>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.</p> <p>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 cl. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cl, a empresa cobrirá a diferença.</p> <p>C) Deverão ser observados os parâmetros da cl denominada Fundo Destinado a Inclusão Social desta Convenção.</p>	<p>A) No caso de falecimento de empregado, durante o vínculo empregatício, a empresa pagará, a título de indenização por morte, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescentes, 01(um) salário nominal bruto, recebido pelo empregado no último mês, em caso de morte natural; 03(três) salários nominais brutos do último mês, em caso de morte acidental.</p> <p>B) Na falta de cônjuge, a referida indenização será paga aos dependentes habilitados perante a Previdência Social.</p> <p>C) A empresa fará gestão junto às autoridades competentes, no sentido de providenciar toda a documentação necessária à realização do funeral.</p> <p>D) Ficam excluídas do cumprimento desta cl, as empresas que mantiverem sistema de concessão em valores superiores aos aqui previstos, considerando como tal o Seguro de Vida em Grupo.</p>	<p>Aplicar a política de benefícios da BASF e Credibasf</p>
<p>Auxílio funeral</p>	<p>19</p>	<p>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 salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício. Esta cl não se aplica às empresas que oferecem condições mais favoráveis. Deverão ser observados os parâmetros da cl denominada Fundo Destinado a Inclusão Social desta Convenção.</p>	<p>Não tem correspondente</p>	<p>Aplicar a política de benefícios da BASF</p>
<p>Auxílio creche</p>	<p>20</p>	<p>Reembolso de até 50% do salário normativo por 24 meses após o término da licença, caso não haja creche na empresa, além de outras previsões da cl.</p>	<p>AUXÍLIO CRECHE OU BABÁ</p> <p>As empresas realizarão convênios para atendimento desta cl. Caso não seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão às empregadas, a título de auxílio-creche ou auxílio-babá, a importância correspondente a R\$200,00 (Duzentos reais) mensais, por filho recém-nascido, até que este complete um ano de idade, nos termos previstos pela Portaria MTB-3296/86 e legislação previdenciária em vigor. <b>Parágrafo primeiro:</b> Este benefício também será devido aos empregados do sexo masculino, que detenham a posse e a guarda legal dos filhos e desde que vivam separados da mãe, o que deverá ser comprovado quando do requerimento do benefício, através de documentação legal. <b>Parágrafo segundo:</b> Dado o seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos; <b>Parágrafo terceiro:</b> O auxílio aqui previsto será devido independentemente do tempo de serviço; <b>Parágrafo quarto:</b> Em caso de parto múltiplo motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional. E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de curso profissionalizante, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa. F) Caso não haja observância dos critérios legais de validade do contrato de aprendiz</p>	<p>Aplicar a cláusula dos químicos, mas manter empregados que gozam da atual condição até encerramento do Direito, por este ser mais favorável.</p>



		<b>Convenção Coletiva Químicos ABC</b>	<b>Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema</b>	
<b>Auxílio por filho excepcional</b>	21	A) As empresas reembolsarão, de forma retroativa em até 6 meses da obtenção do direito, desde que solicitado, limitado a data de admissão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência. B) No caso do filho excepcional não estar abrangido na letra "A" supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até 50% do salário normativo vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado à entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto no item "B" da cl denominada Auxílio Creche desta CCT, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos. C) Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, nº do CPF e RG. D) Esta cl não se aplica às empresas que possuam condições mais favoráveis.	Não tem correspondente	Cláusula dos Químicos combinada com política de Benefício BASF (PAE)
<b>Auxílio educação</b>	21	Não tem correspondente	<b>SALÁRIO EDUCAÇÃO</b> A empresa poderá adotar, quando possível, o sistema de manutenção de ensino, como Ministério da Educação, para efeito de concessão de salário-educação aos empregados, nos termos das disposições legais em vigor.	Seguir legislação e práticas BASF SEM IMPACTO

<b>Promoção e processos seletivos</b>	22	A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo. B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0%. C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos. D) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional. E) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.	Não tem correspondente	O diálogo constante entre BASF e Sindicato possibilita a prática de benefícios mais vantajosos.
<b>Contrato de experiência</b>	23	O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 dias. O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência. Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/74), será dispensado do contrato de experiência.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
<b>Critérios de dispensa coletiva</b>	24	A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais: a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferam a dispensa; a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada; a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares. B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa. C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.	A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais: a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferam a dispensa; a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada; a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares. B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa. C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.	Aplicar cláusula dos químicos e seguir o conceito acordado na Rede de Trabalhadores, quando houver necessidade de desligamento por redução de quadro as partes negociarão um pacote de desligamento com pagamento de gratificação.





Convenção Coletiva Químicos ABC		Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema
<b>Garantias salariais na rescisões contratuais/ das rescisões contratuais</b>	25	<p>A) A liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT. A homologação das verbas rescisórias trabalhistas deverá ser realizada neste mesmo prazo supramencionado, salvo impossibilidade devidamente justificada perante ou pela entidade homologadora.</p> <p>B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.</p> <p>C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.</p> <p>D) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - "SIMPLES", com cópia para o sindicato.</p> <p>E) As entidades sindicais fornecerão às empresas, mediante protocolo, quando por elas solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação.</p> <p>F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS8.030, a cópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.</p> <p>G) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.</p>
		<p>Seguir o conceito de homologações acordado na INTRAB: Os sócios serão homologados na empresa, um ponto de contato de RH entrará em contato com o Sindicato, agendará uma data e informará ao desligado que no dia xx está agendada conferência da homologação, ele pode comparecer ao Sindicato e levar o termo de rescisão de contrato caso queira.</p>

<b>Pagamento de rescisão e homologação</b>	25	<p>A) A liquidação dos direitos trabalhistas, incluindo os depósitos fundiários, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT. A homologação das verbas rescisórias trabalhistas deverá ser realizada neste mesmo prazo supramencionado, salvo impossibilidade devidamente justificada perante ou pela entidade homologadora.</p> <p>B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.</p> <p>C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.</p> <p>D) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - "SIMPLES", com cópia para o sindicato.</p> <p>E) As entidades sindicais fornecerão às empresas, mediante protocolo, quando por elas solicitado, declaração de seu comparecimento, no dia e horário agendados pela entidade para fins de homologação.</p> <p>F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS8.030, a cópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.</p> <p>G) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.</p>
		<p><b>HOMOLOGAÇÕES</b> As homologações nos termos da Lei, serão realizadas, preferencialmente, nos sindicatos profissionais. Parágrafo único: As empresas somente se valerão de juízo arbitral/mediação, com vistas a homologar rescisões de contratos de trabalho, nos termos da lei, preferencialmente nos sindicatos profissionais</p>
<b>Indenização de seguro desemprego</b>	26	<p>Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.</p>
		<p>Não tem correspondente</p>
		<p>Seguir o conceito de homologações acordado na INTRAB: Os sócios serão homologados na empresa, um ponto de contato de RH entrará em contato com o Sindicato, agendará uma data e informará ao desligado que no dia xx está agendada conferência da homologação, ele pode comparecer ao Sindicato e levar o termo de rescisão de contrato caso queira.</p>
		<p><b>SEM IMPACTO</b> Conquista histórica dos trabalhadores.</p>



		Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
<b>Aviso prévio</b>	27	- Dos 90 dias, apenas 30 podem ser trabalhados; - No caso do Trintídio, serão considerados apenas os 30 dias; - Pagamento de um salário como indenização aos que possuem mais de 5 anos de trabalho na empresa e mais de 40 anos de idade. Caso o aviso for inferior a 60 dias, de forma a complementar o nº de dias até 90. Se o aviso for de 90 dias, nada será pago a título de indenização.	a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não; b) A redução de 02(duas) horas diárias, previstas no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado, por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, o empregado poderá optar por 07(sete) dias corridos, durante o período; c) Ao empregado que pedir demissão e que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na CTPS, fica-lhe garantido este direito. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados; d) Aos empregados com 45 anos ou mais de idade e 15 anos consecutivos ou mais dedicados à mesma empresa, fica garantido, além do aviso-prévio legal de 30 dias, uma indenização em valor equivalente a 30 (trinta) dias do salário nominal. e) Na hipótese de o empregado demitido sem justa causa, no curso do aviso prévio trabalhado, comprovar a obtenção de novo emprego, será liberado do cumprimento do restante do aviso, sem prejuízo do pagamento dos dias faltantes. Em caso de dispensa sem justa causa que ocorra em dias que antecedem feriados, folgas semanais (DSR) ou dias já compensados, a contagem do aviso prévio será iniciada no primeiro dia útil subsequente (Art.611, § 1º e 613, IV e VII da CLT).	Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO
<b>Teste admissional</b>	28	A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas. As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições. Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.	Desde que não tenha havido mudança no processo produtivo operacional, os empregados readmitidos na mesma empresa e na mesma função, a menos de 01(um) ano de seu desligamento, não serão submetidos a novo contrato de experiência, nem serão submetidos a testes práticos pré-admissionais. Parágrafo Único – O trabalhador que preencher os requisitos desta cl não poderá ser readmitido com salário inferior ao recebido na data da sua demissão.	Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO
<b>Carta de referência / carta de apresentação</b>	29	As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção. Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.	Desde que solicitada pelo ex-empregado, será fornecida carta de referência caso sua saída não tenha sido por justa causa e, no caso de recusa pela empresa, a mesma será requerida pelo sindicato profissional em favor do dispensado.	Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO

<b>Carta de aviso de dispensa ou suspensão</b>	30	O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o 1º dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão. Para efeito desta cl, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.	Não tem correspondente	Seguir o acordo na INTRAB. Sempre que houver aplicação de medidas disciplinares aos estáveis a BASF comunicará o Sindicato.
<b>Mudança de domicílio</b>	31	No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento. Os empregados que forem dispensados no período inferior a 2 meses da mudança do município, será garantida uma indenização de 1 salário normativo.	Não tem correspondente	Utilizar a política de transferência da BASF
<b>Processo de automação e informatização</b>	32	As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.	Não tem correspondente	Esta é uma preocupação da INTRAB, sempre que houver alguma medida que impacte em pessoas, o ponto de contato nacional da BASF deve ser envolvido para juntos adotarem uma estratégia.
<b>Trabalho igual, salário igual</b>	33	Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente. Trabalho de igual valor, para os fins desta cl, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 anos na mesma função.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.



		<b>Convenção Coletiva Químicos ABC</b>	<b>Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tece-lagem de São Bernardo do Campo e Diadema</b>
<b>Gestantes e lactantes / da gestante</b>	34	Garantia de emprego OU salário, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto ou até 90 dias após o retorno ao trabalho (o que for mais vantajoso para a empregada). Se ocorrer demissão, a empregada deverá avisar o empregador do seu estado de gravidez em até 60 dias. Se for gravidez atípica não revelada, o prazo sobre para 120 dias, mediante comprovação médica. As empresas proporcionarão condições de trabalho de acordo com o estado de gravidez.	Emprego ou salário à empregada gestante, desde a comprovação da gravidez até 6 meses após o parto B) Não ocorrência de aborto, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada, um descanso remunerado correspondente a 04 (quatro) semanas, a partir da data do aborto; C) O contrato de trabalho da empregada gestante, somente poderá ser rescindido: 1) Mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista nas letras "a" e "b" supra; 2) em razão de cometimento de falta grave; 3) por mútuo acordo entre a empregada e o empregador e, neste caso, com a assistência da entidade sindical profissional; 4) por pedido de demissão, em virtude de término ou rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado. Parágrafo único - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.
<b>Empregado em idade de prestação de serviço militar / garantia de emprego para serviço militar</b>	35	Garantia de emprego OU salário, desde o alistamento até 90 dias pós baixa ou desligamento da corporação.	SERVIÇO MILITAR Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, inclusive tiro de guerra, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a dispensa do engajamento, ou sessenta dias após o desligamento do serviço militar.



<b>Empregados em vias de aposentadoria / da despedida pré-aposentadoria / abono de aposentadoria / garantia de emprego às vésperas da aposentadoria</b>	36	A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se. B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 meses. C) Aos empregados com 10 ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal. D) Esta cl não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.	GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTADO As empresas garantirão emprego e/ou salário, durante o período que faltar para se aposentarem, aos empregados que, estando em condições de se aposentarem em seus prazos mínimos, inclusive aposentadorias especiais, comprovadamente apresentem uma das seguintes condições, prevalecendo a que for mais benéfica: A) Aos que comprovadamente estiverem a um máximo de 20 (vinte) meses da aquisição do direito à aposentadoria e estejam trabalhando há mais de 5 anos consecutivos à mesma empresa; B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, estejam trabalhando 10 anos ou mais consecutivos dedicados à mesma empresa e tenham 40 anos ou mais de idade; nos casos de aposentadoria especial e aposentadoria de mulheres, a idade fica reduzida para 38 anos. Parágrafo primeiro: Atingindo o empregado condições de se aposentar, em seus prazos mínimos, cessará esta garantia. Parágrafo segundo: Paraf ins de aplicação da garantia prevista nos parágrafos anteriores desta cl, o empregado deverá informar a empresa de que se encontra nos mencionados períodos de estabilidade, por ocasião da aquisição do respectivo direito. Parágrafo terceiro: Caso o empregado dependa da documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, prorrogável para 60 (sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial e por mais 30 (trinta) dias, no caso de necessidade comprovada. Parágrafo quarto: Quando o empregado tiver trabalhado, alternadamente, em atividades sujeitas à aposentadoria comum e especial, para fins de aplicação da garantia prevista nesta cl, é permitida a conversão de qualquer uma das atividades, conforme critérios da Previdência Social. Após as conversões, possuindo o empregado tempo de serviço para se aposentar, seja na aposentadoria especial, seja na comum, em seus prazos mínimos, não se aplica a garantia em tela, independentemente da opção do mesmo em requerer um ou outro benefício previdenciário. Parágrafo quinto: O contrato de trabalho dos empregados aposentandos poderá ser rescindido por pedido de demissão, dispensa por justa causa ou dispensa sem justa causa. Neste último caso, empregado e empregador poderão chegar a mútuo acordo, baseados nos critérios acima definidos. Caso as partes optem por uma indenização parcial da citada garantia, deverão contar com a assistência da entidade sindical da categoria profissional. Ressalva-se, desde já, que para cálculo da indenização aqui aventada, será observado o valor da remuneração total do empregado, limitado ao teto de R\$28.143,82 (Vinte e oito mil, cento e quarenta e três reais, oitenta e dois centavos).	Aplicar cláusula dos químicos



**Convenção Coletiva Químicos ABC**  
**Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema**

<b>Aborto legal</b>	37	Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a licença remunerada de 15 dias e garantia de emprego ou salário de 60 dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
<b>União estável de pessoas do mesmo sexo</b>	38	Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do(a) empregado(a), serão extensivos ao(a) parceiro(a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, devendo a mesma ser comprovada mediante apresentação da escritura pública de declaração de união estável, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores. A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
<b>Alimentação, transportes e ferramentas</b>	39	As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não. As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.	<b>FERRAMENTAS</b> A empresa fornecerá aos seus empregados às ferramentas necessárias à execução dos seus serviços, cabendo ao empregado utilizá-las adequadamente e zelar para a manutenção do seu perfeito estado de conservação.	Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO
<b>Anotações na ctps</b>	40	A empresa obriga-se a registrar na CTPS o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente convenção.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.



<b>Convênios médicos e odontológicos</b>	41	<p>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.</p> <p>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 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.</p> <p>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 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 dependente 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.</p> <p>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.</p> <p>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 nexos causais com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.</p>	<p>Aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, assim reconhecidos pelo INSS, e que tenham percebido benefícios acidentários, que não apresentem redução de sua capacidade laboral, será garantido emprego ou salário nos termos e condições do art. 118 da lei 8.213/91; Parágrafo Segundo: Aos empregados afastados por enfermidade ou por aposentadoria por invalidez, com percepção de auxílio-doença pelo INSS, será garantido emprego ou salário, após a alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias; Parágrafo Terceiro: Tanto as condições supra do acidente do trabalho quanto a doença, serão sempre caracterizadas através de perícia técnica a cargo do INSS, na qual seja reconhecido o acidente ou a doença profissional, com a consequente concessão de benefício; Parágrafo Quarto: Estão incluídos na garantia desta cl ou já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data, na empresa em que se acidentaram. Estão incluídos, também, os portadores de doença nestas mesmas condições. Parágrafo Quinto: Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cl, não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, nos prazos acima estabelecidos, a não ser mediante integral cumprimento da garantia salarial aqui prevista, ou em razão de falta grave, mútuo acordo entre as partes com assistência do sindicato da categoria profissional, quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, em razão de pedido de demissão, ou término de contrato de experiência, devidamente assistidos pelo sindicato da categoria profissional.</p>	Manter empregados na atual condição até encerramento do Direito, para novos aplicar cláusula dos químicos.
--	----	---	---	--

		Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tece-lagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
Preenchimen-to de formu-larios para a previdência social / do perfil profis-siográfico previdenciário	42	As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos: a) máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença; b) máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e c) para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos: 1) 30 dias, em se tratando de empregados; e 2) 30 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.	cl TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORMULÁRIOS EXIGIDOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL A empresa deverá fornecer, quando solicitado pelo empregado, e de acordo com a legislação vigente, os seguintes documentos previdenciários abaixo listados, no prazo indicado para cada um deles: a) Atestados de Afastamentos e Salários (AAS) - Prazo 10 (dez) dias úteis; b) Relação de Salários de Contribuição (RSC) - Prazo 10 (dez) dias úteis; c) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) - Prazo 10 (dez) dias úteis; d) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) - com informações relativas a contratos de trabalho que se encerraram há mais de 10 (dez) anos - Prazo 30 (trinta) dias úteis. Parágrafo único: A empresa que tiveram unidades fabris desativadas no Estado de São Paulo terão o prazo previsto na letra d dilatado em mais 60 (sessenta) úteis, tendo em vista as dificuldades de se recuperar as informações nestes casos.	Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO
Material escolar / material escolar e medicamentos	43	As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar através de convênios no comércio local, com lojas especializadas. O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 06 (seis) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado. Assegurando-se o parcelamento, o pagamento poderá ocorrer diretamente ao fornecedor ou através de cartão de crédito, a critério do empregado.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Convênio com farmácias e óticas	44	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.	Não tem correspondente	Aplicar a política de benefícios da BASF
Afixação obrigatória	45	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.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.



Jornada de trabalho	46	Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais. A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Controle alternativo de jornada e registro de frequência	46	(...) As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, entendendo-se como tais, o mecânico, magnético, manual ou ótico (Portaria 373, de 25/02/2011).	CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA E REGISTRO DE FREQUÊNCIA As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.	Seguir legislação e práticas BASF - SEM IMPACTO
Compensações de dias ou horas	47	A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores. B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.	1- As partes, no que se refere aos empregados em jornada administrativa, acordam que estes compensarão as horas referente trabalho diurno, prorrogando a jornada diária em 48 minutos, de 2ª a 6ª feira, ficando assim ratificada a prática hoje corrente. 2- Acordaram as partes em favor desses empregados, ainda, pela concessão de folgas nos dias de carnaval (2ª feira, 3ª feira e 4ª feira de cinzas); de véspera de Natal e na véspera de Ano Novo; decorrentes de emendas ou "pontes", nos dias que venham a preceder ou suceder os feriados nacionais que caírem na 3ª e 5ª feira, visando o prolongamento dos fins-de-semana; os quais serão compensados por meio de um acréscimo de minutos correspondentes aos dias a compensar, na jornada diária, de 2ª a 6ª feira. Aqueles empregados que trabalham no sistema de folga, considerando-se como tal apenas os feriados, deverão compensá-la através de um acréscimo de 19 minutos na jornada diária, de 2ª a 6ª feira. 3- A EMPRESA se compromete, sempre que exigido pelas autoridades, a apresentar tabela referente à jornada cumprida com os acréscimos estabelecidos nos itens 2.1 e 2.2 desta cl. 4- Não serão devidos como extraordinários os minutos destinados à compensação, contemplados no presente Acordo Coletivo.	Implantar Equilibre
Compensação de jornada	48	(resumo) Pré autorizada a compensação de horas, desde que comunicado ao Sindicato e submetida a assembleia; Não abrangidos os empregados que trabalham em turnos; Controle de horas pela empresa, com acúmulo máximo diário de até 2,0 hs extras, na base de 1 p/ 1hr, com comunicação trimestral ao empregado; Limite de 70,0 hs acumuladas, com o excedente pago conforme os %; Domingos e feriados devem ser pagos como horas extras; Comunicação prévia de 24hs para compensação / flexibilização, para descanso em até 12 meses; Na rescisão: Por iniciativa da empresa, pagar o saldo credor como hora extra e perdoar o devedor; Por pedido de demissão, pagar o saldo credor como hora extra e descontar o devedor até 50,0 hs; Por justa causa, pagar o saldo credor como hora extra e descontar o devedor. Acordos nas empresas prevalecem sobre as da CCT.	COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS Para a empresa que adota acordo para compensação dos sábados, será observado o que segue: A) - Quando o feriado cair em dia de sábado, o acréscimo diário das horas naquela semana, se trabalhado, será considerado como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto neste Acordo. B) - Faculta-se às empresas dispensar o trabalho relativo às horas de compensação, na semana em que o feriado recair no sábado. C) - Caso o feriado venha a ocorrer em dias úteis da semana, poderão as empresas exigir o respectivo tempo de compensação em outro dia, desde que na mesma semana. D) - Nos casos em que a prorrogação diária de jornada para compensar os sábados não trabalhados envolva a presença de menores, será necessário que as empresas façam acordo coletivo com o Sindicato Profissional.	Incluir a compensação do sábado no contrato de trabalho conforme modelo adotado pela BASF e implantar (negociar) o programa equilibre.



<p><b>Negociações coletivas de turnos</b></p>	<p>54</p>	<p>Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores.</p>	<p><b>Convenção Coletiva Químicos ABC</b></p> <p><b>Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema</b></p> <p><b>TURNOS ININTERRUPTOS</b>          1.1- A EMPRESA, em atendimento ao estabelecido no artigo 7º. Inciso XIV da Constituição Federal, firma com o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema. Acordo Coletivo de Trabalho, versando sobre o trabalho em Turnos de Revezamento Ininterrupto. 1.2- Assim, os empregados representados pelo o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema trabalharão em regime de turnos ininterruptos de 6X2, em 4 turmas nos horários das 06.00 às 14.00 horas; das 14.00 às 22.00 horas e das 22.00 às 06.00 horas, conforme tabelas já existentes. 1.3- Em face do presente acordo, celebrado em conformidade com o disposto no artigo 7º, XIV da Constituição Federal, não serão devidas como extraordinárias as sétima e oitava horas da jornada normal citada, nem computada como de compensação. 1.4- Dentro de cada escala de turno o empregado gozará de um intervalo de uma hora para refeição e descanso em sistema rodízio. 1.5- Diante das dificuldades econômicas enfrentadas atualmente pelo setor têxtil, as partes, desde já, concordam que a empresa poderá optar por converter as escalas de turnos ininterruptos em turnos fixos, em algumas áreas ou em todas elas, desde que seja o Sindicato previamente notificado sobre as mudanças. 1.5.1- Quando necessária a negociação, caberá o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema cumprir a legislação, no que tange à convocação de assembleias para discussão com base nos temas propostos, permanecendo o que nesta vier a ser decidido. 1.6- Fica facultado aos Empregados, neste ato representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema, procederem eventualmente a troca de turno entre Colegas de uma mesma seção, respeitando intervalo de 11 horas de intrajornada, 2 vezes por mês e mediante aprovação antecipada da liderança da EMPRESA.</p>	<p>Negociar com Sindicato</p>
---	-----------	---	--	-------------------------------



<p><b>Férias</b></p>	<p>55</p>	<p>A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR, feriados, dias compensados e sábados caso não seja considerado útil.          B) Qdo os dias/horas compensados recaírem no período de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo nº de dias/hs já compensados/remunerados com o respectivo %.          C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.          D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 salário nominal;          E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% do 13º salário, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.          F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicado os Sindicatos, conceder férias coletivas, inclusive com o pagto do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário, até o limite do seu direito de férias.          G) Quando as férias coletivas abrangem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso ao final das férias.          H) Será garantido ao empregado com menos de 1 ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.</p>	<p>A) A empresa comunicará aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início de gozo de férias;          B) O início das férias individuais, ou coletivas, integrais ou parceladas, nos termos e prazos da lei, não poderá recair em dia que anteceda ou coincida com a folga (descanso semanal), feriado ou dias já compensados;          C) A concessão de férias coletivas fica condicionada à prévia comunicação ao Ministério do Trabalho e às respectivas entidades sindicais;          D) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes não serão computados como férias;          E) A empresa, desde que haja concordância do empregado, poderá conceder férias individuais em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.          Parágrafo único: Fica garantido o emprego ou o salário pelo mesmo período de férias concedido aos empregados, contada esta garantia do retorno das férias individuais.</p>	<p>Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO</p>
		<p><b>Adiantamento do 13º salário</b></p>	<p>55</p>	

		Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
Incidência sobre férias e décimo terceiro salário	56	Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria. Em se tratando de empregado com menos de 1 ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 dias.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Licença para empregada adotante / da adoção / mãe adotante	57	Na ocorrência de licença maternidade p/ empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no art 392 A da CLT, acrescido do seguinte: Quando da adoção na faixa etária de 13 a 24 meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 60 dias. Quando da adoção na faixa etária de 25 a 48 meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 dias. Quando da adoção na faixa etária de 49 a 96 meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 15 dias. Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.	LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE a) Para a adoção ou guarda de crianças de até 01 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento; b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 01 (um) ano de idade e até 04 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento; c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 04 (quatro) anos de idade e até 08 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento. Parágrafo primeiro: Para efeito de concessão da licença prevista nesta cl, o início do benefício dar-se-á a partir da data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório. Parágrafo segundo: Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.	Aplicar legislação combinada com política BASF (Bcare)
Água potável	58	A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.



Prevenção de acidentes com máquinas e equipamentos	59	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.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO - verificar com práticas BASF com EHS.
Epi, uniformes e absorventes higiênicos / da lavagem de uniformes / limpeza de uniformes	60	A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI 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-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 empresa procederá treinamento com 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, 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 MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.	A empresa fornecerá gratuitamente aos empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual de segurança, inclusive calçados especiais, quando por elas exigidos na prestação de serviço ou quando a legislação assim o exigir. As substituições serão gratuitas quando o empregado, depois de desgastá-los pelo uso regular, devolvê-los à empresa. Parágrafo único: A empresa deverá instruir os empregados da forma correta de utilização dos EPIs, bem como fiscalizar o seu uso.	SEM IMPACTO - verificar com práticas BASF com EHS.





		<b>Convenção Coletiva Químicos ABC</b>	<b>Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tece-lagem de São Bernardo do Campo e Diadema</b>	
<b>Medidas de proteção ao trabalho</b>	61	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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 cl desta convenção.</p> <p>D) Nos termos da Lei - NR 5, o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos SESMET da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.</p>	<p><b>MEDIDAS DE PROTEÇÃO E HIGIENE NO TRABALHO</b></p> <p>A) A empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, higiene e segurança dos trabalhadores;</p> <p>B) A entidade sindical oficiará à empresa sobre as queixas fundamentadas por seus trabalhadores, em relação às condições de trabalho e segurança, a qual responderá em até 30 (trinta) dias;</p> <p>C) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos do seu posto de trabalho;</p> <p>D) O E.P.I. deverá ser fornecido gratuitamente, mediante recomendação do SESMET em decorrência do disposto em lei, visando a sua melhor adaptação ao empregado que se obriga a utilizá-lo corretamente; Quando se fizer necessário o uso de óculos de segurança com grau, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente ao empregado.</p>	SEM IMPACTO - verificar com práticas BASF com EHS.



<b>CIPA e SIPAT / das eleições da cipa</b>	62	<p>As eleições da 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 antecedente a data do pleito, mediante protocolo. Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 dias após a convocação.</p> <p>Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.</p> <p>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.</p> <p>Antes da posse os novos membros da CIPA eleita ou o empregado designado para o cumprimento das atribuições da CIPA, deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.</p> <p>Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as 2 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.</p> <p>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.</p> <p>Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constit. 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 (art 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).</p> <p>Recomenda-se que, na programação da SIPAT, sejam incluídos aspectos relativos à nanotecnologia, ergonomia, prevenção das DST's e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.</p>	Não tem correspondente	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.

		<b>Convenção Coletiva Químicos ABC</b>	<b>Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema</b>	
<b>Exames médicos</b>	63	<p>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 se solicitado, receberá cópia dos mesmos, observados os preceitos da ética médica.</p> <p>Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá no prazo de 5 dias após o último dia trabalhado, o ASO. Qdo o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo.</p>	<p><b>EXAMES MÉDICOS</b></p> <p>A empresa, por ocasião da demissão do empregado, deverá, às suas expensas, realizar exames médicos ou radiológicos, sempre que, segundo orientação médica, aquele seja recomendável, devido a antecedentes do empregado, devendo fornecer cópia do resultado e do atestado a ele, nos termos da NR-07 da Portaria MTB-3214/78. Tais exames também deverão ser efetuados em casos de suspeita de doença levantada pelo empregado, desde que requerido no ato do exame médico demissional, ainda que tenha sido feito exame periódico nos 90 dias anteriores à demissão.</p>	Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO
<b>Atestados médicos e odontológicos</b>	64	<p>As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações / justificativas médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Port 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 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.</p>	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
<b>Pessoas com deficiência</b>	65	<p>Não obstante a obrigação da Lei 7.853/24out/89 e Decr nº 5.296/02dez/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.</p>	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.

<b>Atendimento de primeiros socorros</b>	66	<p>As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário e adequado a prestação de primeiros socorros.</p>	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO - verificar com práticas BASF com EHS.
<b>Meio ambiente</b>	67	<p>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.</p>	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO - verificar com práticas BASF com EHS.
<b>Direito de recusa ao trabalho por risco grave ou iminente / do direito de recusa</b>	68	<p>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.</p>	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
<b>Comunicação de acidentes de trabalho</b>	69	<p>As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de até o 1º 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 aos membros efetivos da CIPA. Quando solicitado pela entidade sindical, em casos específicos, as empresas enviarão, podendo ser por meio eletrônico, cópia da CAT por ela emitida. Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.</p>	<p><b>COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO</b></p> <p>A empresa fica obrigada a encaminhar à Entidade Sindical, no prazo de 10 (dez) dias, as cópias dos respectivos CAT (COMUNICADO DE ACIDENTE DO TRABALHO) emitidos.</p>	Aplicar Cláusula dos Químicos - verificar com práticas BASF com EHS.



		Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
Profissionais de segurança e medicina do trabalho	70	As empresas não utilizarão os técnicos especializados em Seg e Med do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Port do MTE 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos SESMTs. As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à CIPA.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Reajustamentos salariais (dirigentes sindicais, cipeiros e empregados com redução laboral) / da remuneração dos dirigentes sindicais	71	Fica garantido aos dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Dirigente sindical - abono de ausências / do abono de faltas para eventos sindicais	72	Os dias em que os diretores dos Sindicatos/Federação permanecerem afastados, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da clT. § 1º - O limite será de 25 ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 50 ausências, sendo limitada à 25 ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 25 ausências para cada dirigente. § 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 25 ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da clT e não serão considerados para efeito de desconto no período de férias nas proporções do artigo 130 da clT, desde que comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical. § 3º - Havendo mais de 3 dirigentes sindicais na empresa o limite será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas. § 4º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação. Considera-se "ano", o período compreendido entre 01.11.2018 a 31.10.2019 e 01.11.2019 a 31.10.2020.	DIRIGENTES DO SINDICATO Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, para atividades sindicais, por até 15 (quinze) dias por ano de mandato, sem prejuízo salarial e sem computar essas ausências para efeito de pagamento de férias, décimo terceiro salário e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 horas. Nas empresas onde houver mais de 1 (um) dirigente do Sindicato, a ausência concomitante dependerá de acordo estabelecido diretamente com a empresa.	Negociar com Sindicato a situação do Dirigente Sindical atual.

Fornecimento de grau de escolaridade	73	Quando solicitado pelo sindicato profissional, as empresas fornecerão, por escrito, o grau de escolaridade de seus empregados para fins estatísticos.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO
Contribuições associativas mensais / relação de contribuições mensais	74	Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais. O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta. As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.	MENSALIDADE SINDICAL a) - A empresa que, após descontar dos empregados às contribuições associativas sindicais mensais, não as recolherem à entidade sindical beneficiária até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, incorrerá em multa correspondente a 10% (dez por cento) do montante devido. b) - Após recebidos da entidade sindical e efetivados os descontos, as empresas deverão entregar aos seus empregados associados os respectivos comprovantes de descontos da mensalidade sindical.	Aplicar cláusula dos químicos combinada com a legislação vigente e parecer do jurídico.
Fundo destinado a inclusão social ano 2018/2019 e 2019/2020 / da taxa assistencial	75	Empresas recolherão às suas expensas: ANO 2019/2020 = a) Recolhim. ao Sindic Trabalh e para Fetquim: por colaborador até o teto de R\$ 511,93 = 3,0% dos salários 24/11/19, 3,0% 20/12/19 e 2,0% até o teto R\$ 341,29 (1,0% ao sindic e 1,0% à Fetquim) até 25/02/20. b) Recolhim. ao Sindic Patronal: 2,0% dos salários até R\$ 341,29 até 31/03/20. A base dos cálculos será sobre os salários na data do efetivo recolhimento dos empregados existentes. Obrigatório aos sindicais profissionais contratarem seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por essa CCT, como segue: Morte=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Total por Acidente=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Parcial por Acidente=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Funcional por Doença=R\$7.000,00, Auxílio Funeral=R\$3.500,00. ANO 2020/2021 = a) Recolhim ao Sindic Trabalh e para Fetquim 3,0% dos salários 24/11/20, 3,0% 20/12/20 e 2,0% (1,0% ao sindic e 1,0% à Fetquim) até 25/02/21. b) Recolhim ao Sindic Patronal: 2,0% dos salários até 31/03/21. A base dos cálculos será sobre os salários na data do efetivo recolhimento dos empregados existentes. Obrigatório aos sindicais profissionais contratarem seguradora/corretora de apólice de vida e auxílio funeral a todos os trabalhadores abrangidos por essa CCT, como segue: Morte=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Total por Acidente=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Parcial por Acidente=R\$7.000,00, Invalidez Permanente Funcional por Doença=R\$7.000,00, Auxílio Funeral=R\$3.500,00	FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL Com objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim a empresa recolherá as suas expensas 16% (Dezesseis Por Cento) em favor do Sindicato dos Trabalhadores, em parcela única, na forma e condições abaixo explicitadas: a) - A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados pelo presente Acordo, vigente em 01 de novembro de 2019, observado o teto de aplicação de R\$6.654,18 (Seis mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais, dezoito centavos); b) - A parcela será recolhida até o dia dez do mês de maio de 2020, através de guia própria fornecida pelo Sindicato, para recolhimento em conta da Entidade Sindical na Caixa Econômica Federal;c) - Até o dia 10 de abril de 2020, a empresa fornecerá ao Sindicato a relação dos empregados que serviram como base de incidência da referida contribuição, contendo nome, data admissão, função e salário base; d) - O não recolhimento da contribuição até a data prevista incorrerá no pagamento adicional da multa de 5% (cinco por cento) de inadimplência, do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso;e) - Fica convencionado pelas partes que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial, deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o Sindicato, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidos pelo Sindicato representativo dos trabalhadores, único beneficiário da contribuição prevista nesta cl, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isenta a empresa signatária do presente.	Aplicar cláusula dos químicos.

		Convenção Coletiva Químicos ABC	Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
Quadro de avisos	76	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.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Solução de conflitos - conciliação voluntária de divergências	77	Fica instalada a comissão paritária para SOLUÇÃO DE CONFLITOS/ CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS, que terá como objetivo conciliar as divergências oriundas, exclusivamente, do instrumento coletivo. Será formada com membros indicados pelas entidades Federativas Profissionais e pela CEAG-10. No prazo de 90 dias da vigência da presente CCT, as partes elaborarão o regulamento para o funcionamento da comissão, que fará parte integrante deste instrumento.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Normas legais e constitucionais	78	A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Multa	79	Multa de 4% do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cl da presente CCT, revertendo a favor da parte prejudicada. A presente multa não se aplica em relação às cls para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta CCT, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.	MULTA Fica acordada pelas partes, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial atualizado, na data da infração, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer cl contida neste Acordo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada. Parágrafo primeiro: Acordam partes que o valor total da multa prevista nesta cl, não poderá ser superior ao valor principal total da infração cometida. Parágrafo segundo: Ficam excluídas desta penalidade as cls que já possuam cominações específicas.	Aplicar cláusula dos químicos - SEM IMPACTO



Cumprimento	80	As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Revisão do prazo de vigência	81	Em decorrência de fatos supervenientes que modificaram substancialmente as condições fáticas de trabalho, por ocasião das negociações coletivas, por sua vez, implicando diretamente no prazo de validade da CCT do período de 01.11.18 até 31.10.19. Como a referida CCT tem natureza jurídica contratual, assim por disposição legal, permite a revisão do seu prazo, conforme prevê o artigo 615 da clT. Nesse sentido, por meio da aprovação das assembléias gerais dos Sindicatos Convenientes, as partes resolvem alterar a vigência da CCT, prevista para 2 anos tendo prazo de vigência de 01/11/18 até 31/10/20, portanto, este instrumento coletivo tem seu prazo revisado, doravante passando a ter vigência, somente, pelo prazo de 1 ano, correspondendo o período de 01.11.18 até 31.10.19. Assim, com o objetivo de se adaptar a presente CCT à nova situação fática existente, por sua vez, as partes acordantes revisam o respectivo prazo de vigência que, doravante será de 01.11.19 até 31.10.21, consoante os exatos termos do parágrafo 3º, do artigo 614 da clT.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Recomendações	82	'- 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.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
Grupo de trabalho	83	As partes, por meio de comissão formada de no máximo 09 integrantes, sendo 3 representantes indicados pela FETQUIM, 3 representantes indicados pela FEQUIMFAR e 3 indicados pelos sindicatos patronais, com a coordenação da CEAG-10, FETQUIM e FEQUIMFAR, se reunirão ao longo da vigência da presente CCT, com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e propor alternativas em relação às pautas das categorias econômica e profissional apresentadas por ocasião da negociação, data base 2018-2019, considerando também os impactos da Lei 13.467/2017, na atual CCT, bem como, a critério da comissão, temas sobre segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça, etnia, qualificação e requalificação profissional, nanotecnologia, entre outros. Na primeira reunião do mencionado grupo será definido o detalhamento de cada tema. É facultado às partes alterarem os integrantes de cada reunião em razão do tema a ser discutido.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.

		<b>Convenção Coletiva Químicos ABC</b>	<b>Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tece-lagem de São Bernardo do Campo e Diadema</b>	
<b>Da segunda parte da categoria</b>	84	A presente CCT abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de material plásticos, produtos químicos, farmacêuticos, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de álcool, de explosivos, de tintas e vernizes, de fósforo, de adubos e corretivos, colas e defensivos agrícolas e animais, da destilação e refinação de petróleo, de matérias primas, inseticidas e fertilizantes, da petroquímica, de lápis, canetas e material de escritório, de refino de óleos minerais, de estamperia e tinturarias industriais, de produtos de limpeza e demais atividades afins relacionadas a atividades de origem química e materiais radioativos, representados pela entidade de trabalhadores e das indústrias representadas pelo Sindicato Patronal signatário, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, ficando garantida a prevalência do ACT, celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato signatário na forma da Lei.	Não tem correspondente.	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.
<b>Vigência</b>		nov/19 a out/21	nov/19 a out/21	SEM IMPACTO Conquista histórica dos trabalhadores.



<b>Seguro de vida em grupo</b>		Não tem correspondente.	<p><b>SEGURO DE VIDA EM GRUPO</b> As empresas do setor ficam obrigadas a implantar o benefício Seguro de Vida, em companhia seguradora de reconhecida idoneidade, que deverá ser custeado 50% (cinquenta por cento) do valor individual da apólice pela própria empresa, e 50% (cinquenta por cento) pelo trabalhador beneficiado, observadas as seguintes condições:1. O valor de indenização por morte por trabalhador deverá ser, de no mínimo, equivalente a 10 (dez) vezes o Piso Salarial de Efetivação.2. O valor de indenização por invalidez permanente total será também de no mínimo (dez) vezes o Piso Salarial de Efetivação dependendo do grau de invalidez.3. O valor de indenização por invalidez parcial por acidente será de até 10 (dez) vezes o Piso Salarial de Efetivação.4. O benefício contratado pelas empresas para esse fim, deverá também contemplar a cobertura para auxílio funeral, no mínimo de 10% (dez por cento) do capital segurado.5. Ocorrendo a morte do empregado (a), por qualquer causa, a empresa ou empregador, poderá receber, desde que contratado com a Seguradora, uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovada.Parágrafo segundo: As empresas que já concedem o seguro de vida a seus funcionários ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que as condições por elas praticadas sejam equivalentes as aqui estipuladas, ou ainda, mais favoráveis ao trabalhador.Parágrafo terceiro: Recomenda-se que o seguro de vida disponibilizado pelas empresas ofereça aos empregados e/ou a seus respectivos cônjuges, companheiras e filhos, apoio social e psicológico por meio de sistema operacional simplificado, ajudando-os nas resoluções de problemas pontuais de ordem pessoal, familiar e profissional.</p>	Aplicar a política de benefícios da BASF
<b>Sindicalização</b>		Não tem correspondente.	<p><b>SINDICALIZAÇÃO</b> Com o objetivo de incentivar e facilitar a sindicalização dos trabalhadores, a empresa, preferencialmente no ato da admissão, disponibilizarão a seus empregados os formulários de proposta de sindicalização fornecidos pelos respectivos sindicatos profissionais e/ou colocará à disposição dos sindicatos profissionais, local apropriado e de fácil acesso, e definindo horários para esse fim, da seguinte forma: a) 02 (dois) dias por ano, para empresa com até 1.000 empregados; b) 04 (quatro) dias por ano, para empresa com mais de 1.000 empregados. Parágrafo primeiro: O local, dias e horários serão previamente acertados de comum acordo entre as partes. Parágrafo segundo: havendo necessidade, em razão de turnos de trabalho, os dias acima poderão ser ampliados, mediante entendimento direto entre o sindicato e a empresa.</p>	Aplicar premissa negociada na INTRAB, o Sindicato envia solicitação para campanhas.

Convenção Coletiva Químicos ABC		Acordo Coletivo Sindicato Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Bernardo do Campo e Diadema	
Empréstimos	Não tem correspondente.	<p><b>EMPRÉSTIMOS</b> A empresa e o sindicato profissional poderão realizar convênios ou acordos com instituições financeiras, com vistas a viabilizar empréstimos, financiamentos ou arrendamentos em condições mais favoráveis aos empregados, nos termos da Medida Provisória 130/2003 e Decreto 4.840, de 17/09/2003. Os convênios ou acordos deverão priorizar instituições que facilitem a sua operacionalização, em relação à empresa, por sua localização e relacionamento, devendo as partes que os firmar demandar os esforços necessários para divulgação aos empregados, devendo estes, quando da celebração de empréstimos, financiamentos ou arrendamentos, priorizar as empresas que mantenham condições mais vantajosas ou as instituições que tenham firmado convênios ou acordos com os respectivos empregadores ou sindicatos, ressalvadas sempre as condições que sejam mais favoráveis aos empregados.</p>	Seguir legislação e práticas CredIBASF - SEM IMPACTO
Feridos		<p><b>FERIADOS</b> A empresa poderá negociar diretamente com seus empregados, assistidos pelo respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser avisado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a transferência dos feriados que caírem no decorrer da semana, para serem usufruídos nos dias imediatamente anteriores ou posteriores ao Descanso Semanal Remunerado.</p>	Há previsão no Acordo Equilibre das unidades, lembrar de inserir no futuro acordo de turno.
Revistas	Não tem correspondente.	<p><b>REVISTAS</b> A empresa que adotar o sistema de revista dos(as) trabalhadores(as), o fará de forma não discriminatória, por pessoas do mesmo sexo do(a) revistado(a), evitando-se constrangimentos ou exposição dos(as) empregados(as) a situações ridículas, vexatórias ou humilhantes.</p>	A exclusão da cláusula não provoca impactos.
Retorno de afastamentos	Não tem correspondente.	<p><b>RETORNO DE AFASTAMENTOS</b> A empresa não poderá exigir que o trabalhador seja impedido de iniciar sua jornada de trabalho ao retornar de licença médica ou afastamento, em razão de seu horário não coincidir com o horário administrativo, podendo ele apresentar suas justificativas ou comprovantes durante o decorrer do primeiro dia de retorno.</p>	Seguir fluxo definido pela BASF

**VISTA A CAMISA em defesa dos seus DIREITOS!**



Sem luta não há vitória e um Sindicato forte se faz com **PARTICIPAÇÃO** e **UNIDADE** dos trabalhadores e trabalhadoras da categoria.

Os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras vem sendo atacados já há algum tempo. Alguns itens da nova lei trabalhista e outras leis buscaram destruir a CLT e precarizar as condições de trabalho.

Por isso, se torna cada vez mais importante ter um **SINDICATO FORTE** e uma **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT)** que garanta seus direitos, apesar das mudanças da lei.

Veja alguns exemplos:

**1 TERCEIRIZAÇÃO 100% LIBERADA:** pela lei você pode ser terceirizado a qualquer momento, mas o Sindicato luta com firmeza para isso não acontecer.

**2 JORNADA INTERMITENTE:** Sem proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, você pode ser contratado para trabalhar 15 dias no mês, por exemplo, recebendo a metade do salário.

**3 HOMOLOGAÇÃO NO RH:** Pela lei, o Sindicato não pode mais fiscalizar suas verbas rescisórias ou reverter uma eventual demissão irregular e/ou injusta. Com a BASF, temos acordo estabelecendo a homologação no Sindicato.

**4 BANCO DE HORAS:** As empresas podem fazer banco de horas sem negociar com o sindicato.

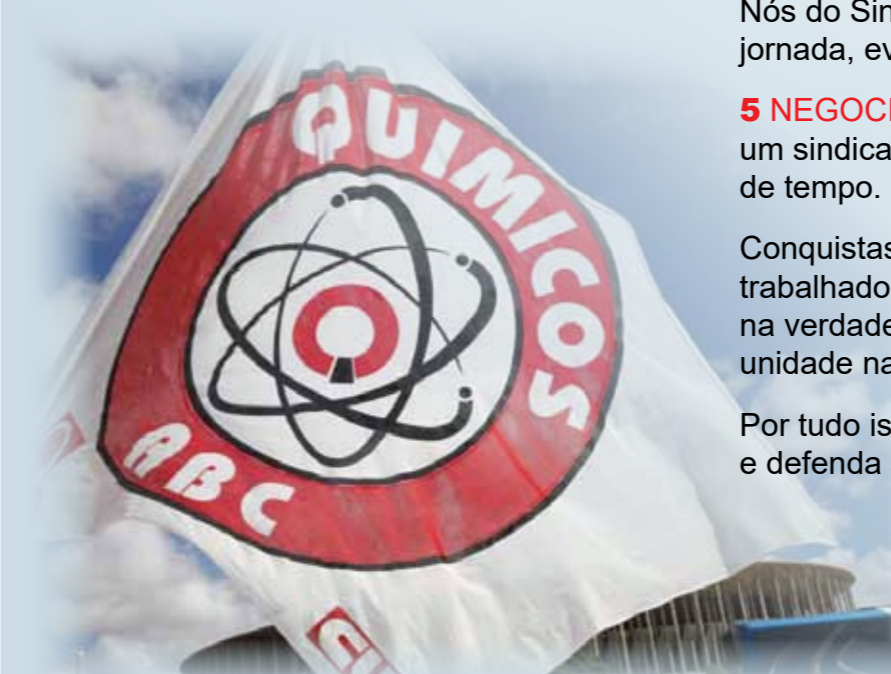
Nós do Sindicato buscamos estabelecer acordos de jornada, evitando abusos no banco de horas.

**5 NEGOCIADO se sobrepõe ao LEGISLADO:** Sem um sindicato forte, o fim dos direitos é uma questão de tempo.

Conquistas que hoje fazem parte do dia a dia do trabalhador e da trabalhadora na empresa são na verdade o resultado de muita mobilização e unidade na luta da categoria junto ao seu Sindicato.

Por tudo isso, fique sócio, fortaleça seu **SINDICATO** e defenda seus direitos enquanto há tempo!!

**JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!**



## Você tem outros **EXCELENTE**s motivos para se **ASSOCIAR** ao **Sindicato dos Químicos do ABC**



\* **MÉDICO do TRABALHO:** atendimento gratuito aos associados.

\* **CURSOS e OFICINAS** de Qualificação Profissional e Capacitação (CIPAs e Segurança e Saúde no Trabalho - SST)



\* **ADVOGADOS TRABALHISTAS,** Orientação sobre Direitos e Contagem de Tempo para aposentadoria

\* **SAÚDE e SEGURANÇA:** prevenção, visita técnica, fiscalização e vigilância aos ambientes de trabalho para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras.



\* **INFORMAÇÃO:** Jornal Sindiquim impresso e digital, site, redes sociais e publicações diversas sobre direitos e formação política e sindical.

\* **SINDICATO CIDADÃO:** participação de dirigentes em diversos conselhos, comissões municipais e movimentos sociais, defendendo o direito do trabalhador(a) à Saúde, Educação, Moradia.



\* **CONVÊNIO**s com **CLÍNICAS** médicas e odontológicas.

\* **CONVÊNIO**s com **COLÉGIOS E FACULDADES** da região.



## A vida não é só trabalho!



Nossos associados, associadas e seus familiares podem usufruir com sua família e amigos das belezas das praias de Caraguatatuba, no litoral norte de São Paulo, na Colônia de Férias do Sindicato.

Os valores das diárias são bem abaixo da rede hoteleira e pousadas, com lazer e conforto garantidos.

São 45 apartamentos equipados com **micro-ondas, fogão elétrico, geladeira grande, ventilador e TV LED**, além da área coletiva de lazer, que conta com **quadra poliesportiva, quiosque com churrasqueiras, piscinas adulto e infantil e salão de jogos.**

**Informe-se:** 4433 5800



## Parque Aquático e Pousada **MAGIC CITY** com desconto especial aos associados/as

O Parque Aquático Magic City é um complexo de lazer em meio a Mata Atlântica, com diversas atrações para todas as idades, entre piscinas climatizadas e aquecidas, atrações radicais, parque de diversões e hospedagem.

E bem pertinho do ABC: Estrada do Pavoeiro, 8870 - Clube dos Oficiais, Suzano – SP.

**APROVEITE OS DESCONTOS PARA ASSOCIADOS E ASSOCIADAS DO SINDICATO!**

# SINDICALIZAÇÃO é sinônimo de manutenção de direitos!

## Juntos sempre somos **MAIS** fortes!

Historicamente o movimento sindical tem um papel importante na luta em defesa dos interesses dos trabalhadores. O Sindicato prioriza o diálogo, mas não renuncia ao direito à organização de paralisações e outras ações voltadas à manutenção de melhores salários, condições e ambientes de trabalho decentes e seguros.

**PREENCHA SUA FICHA DE SINDICALIZAÇÃO E ENTREGUE NO SINDICATO:**



**FICHA PARA NOVO SÓCIO**  
 **FICHA PARA RECADASTRAMENTO**

Nº DE MATRÍCULA

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

É TRABALHADOR TERCEIRIZADO?  SIM  NÃO

NOME: \_\_\_\_\_

SEXO:  MASCULINO  FEMININO

RAÇA:  NEGRO  BRANCO  AMARELO  INDÍGENA  OUTRA, QUAL? \_\_\_\_\_

CIDADE EM QUE NASCEU: \_\_\_\_\_ ESTADO: \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL: CASADO  SOLTEIRO  OUTROS

DATA DE NASCIMENTO: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_

ENDEREÇO: \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_

BAIRRO: \_\_\_\_\_ CIDADE: \_\_\_\_\_

CEP: \_\_\_\_\_ TEL: \_\_\_\_\_ 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 MENSAL DE PERCENTUAL DE 1,5% DO SALÁRIO BASE EM FOLHA DE PAGAMENTO, RELATIVO À MENSALIDADE SINDICAL, 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.

## Fale com a gente!

Dúvidas, informações, sugestões.  
Estamos aguardando a sua visita e o seu contato!



**José Iran Nunes Soares**


diretor de base do Sindicato e  
membro da CF BASF Demarchi





**José Antonio Gomes Ferreira (Tonhão)**

coordenador da Regional São Bernardo  
do Sindicato dos Químicos do ABC


Regional São Bernardo: Rua das Tulipas, 48 - Jd. Maria Cecília

 4127-2999 e 4127-3374

 [sbc@quimicosabc.org.br](mailto:sbc@quimicosabc.org.br)

 [www.quimicosabc.org.br](http://www.quimicosabc.org.br)

 [www.facebook.com/sindicato.quimicos/](http://www.facebook.com/sindicato.quimicos/)

 @QuimicosdoABC

 [www.youtube.com/TVQuimicosABC](http://www.youtube.com/TVQuimicosABC)





# COLÔNIA DE FÉRIAS DE CARAGUATATUBA

**Lazer e conforto  
por um preço que  
cabe no seu bolso!**

Apartamentos equipados,  
estacionamento, piscinas,  
quadra, quiosques, WI-FI,  
playground.

Localizada em Caraguatuba,  
litoral norte de São Paulo,  
a Colônia de Férias dos  
Químicos do ABC está mais  
ampla, mais moderna e melhor  
preparada para atender você,  
associado(a) do Sindicato, e  
seus amigos e familiares.

**Informações e reservas:  
4433 5800**

