

EDIÇÃO 598



MARÇO 2024

ESPECIAL  
MULHERES

Uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores Químicos,  
Plásticos, Farmacêuticos e Similares de São Paulo e Região



DE LUTA EM DEFESA  
DOS TRABALHADORES  
E DA DEMOCRACIA

# Convenções dos Químicos e Farmacêuticos têm cláusulas voltadas para as mulheres

O Sindicato dos Químicos de São Paulo tem duas das melhores convenções coletivas do país: a do setor Químico e a do setor Farmacêutico. As duas convenções têm

cláusulas importantes de amparo às mulheres.

“Nós preferimos chamar de cláusulas de proteção às famílias, já que defendemos o compartilhamento de tarefas entre homens e

mulheres e acreditamos que a responsabilidade e o cuidado dos filhos deve ser dos dois e não apenas das mulheres”, explica Célia Assis,

secretária da Mulher do Sindicato.

Acompanhe abaixo as principais cláusulas que amparam a mulher (algumas cláusulas já estão estendidas aos homens também):

## AUXÍLIO CRECHE



O auxílio creche presente na convenção coletiva dos setores químico e farmacêutico tem um diferencial importante: o reembolso é feito para gastos com instituição privada e também para pessoa física.

ca. Isso significa que se um parente ou uma vizinha se propor a ajudar nos cuidados com a criança poderá receber por isso, desde que emita um recibo. O reembolso máximo é de 50% do valor do piso.

## AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL



Este importante direito também está garantido nas duas convenções negociadas pelo nosso Sindicato. E o critério é o mesmo do auxílio creche;



o reembolso vale para pessoa física ou jurídica. Neste caso, o reembolso pode chegar a até 90% do piso, desde que comprovadas as despesas.

## GESTANTES



Você sabia que trabalhadora gestante não pode ser demitida?

Isso mesmo, gestantes não podem ser mandadas embora da empresa desde a confirmação da gravidez e até 5 meses após o parto ou em até 90 dias após o afastamento legal, valendo o que for mais favorável.

Mas fique de olho, a trabalhadora tem 60 dias para confirmar o estado de gravidez junto à empresa.

As duas convenções também garantem ambiente e trabalho compatível com o estado de gravidez.

## HORÁRIO ESPECIAL DE AMAMENTAÇÃO

Você sabia que no setor farmacêutico existe horário especial para as mães que estão amamentando? Sim, nesta situação a mãe tem o direito a dois intervalos de uma hora, podendo optar por um único período de duas horas no início da jornada, durante o expediente, ou no final do dia.



## ABORTO LEGAL

Em caso de aborto por causas naturais ou pelos motivos permitidos na legislação, a mãe tem direi-

to a uma licença remunerada de 15 dias e não poderá ser demitida no prazo de 60 dias a partir do ocorrido.

## LICENÇA EM CASO DE ADOÇÃO



A mamãe adotiva também tem direito a uma licença. Essa licença é muito importante pois facilita a adaptação da criança junto à nova família. Os prazos da licença variam de acordo com a idade da criança adotada: 60 dias (até 24 meses); 30 dias (até 48 meses) ou 15 dias (até 96 meses).

## FALTAS E HORAS ABONADAS



A mãe tem direito, caso necessário, de um dia para internação e um dia para alta de filho dependente economicamente, desde que coincida com o horário de trabalho.

Tem direito também a 32 horas por ano, consecutivas ou não, para levar filho menor de 16 anos ao médico ou acompanhar filho em tratamento, desde que atestado por médico.

## LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

Este direito, por enquanto, é exclusivo das trabalhadoras do setor farmacêutico, mas nosso Sindicato está reivindicando o mesmo direito para o setor químico.

As empresas devem prorrogar

por 60 dias a duração da licença-maternidade às suas empregadas, totalizando o máximo de 180 dias, mediante a opção da grávida. Durante esse período a trabalhadora recebe salário normal.

## PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Esta cláusula é fruto do debate da Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ainda não ratificada aqui no Brasil. Ela dispõe sobre o fim da violência e assédio no mundo do trabalho. Nosso Sindicato é precursor nessa discussão e já garantiu a cláusula no setor farmacêutico.

As empresas devem estabelecer campanhas periódicas de sensibilização sobre temas relacionados à violência, incluindo a violência doméstica, o assédio, a igualdade e a

diversidade no âmbito do trabalho.

Também devem incluir nas atividades da CIPA formas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, inclusive a doméstica.

As empresas também devem criar mecanismos para receber e acompanhar as denúncias. No caso da vítima de violência doméstica, a trabalhadora que necessitar se ausentar do trabalho para cuidados médicos terá os dias e horas abonados.

## TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Mulheres e homens têm que receber o mesmo salário pelo mesmo trabalho, sem discriminação. A única exceção é quando a pessoa que ganha mais tem mais de 2 anos na mesma função.

Esse direito já constava das nossas duas convenções, antes da lei sancionada pelo governo.

Em 2023 o presidente Lula sancionou a Lei 14.611 que apresenta mecanismos para garantir e fiscalizar a igualdade salarial. As empresas com mais de 100 empregados



devem apresentar relatórios com informações salariais, cargos e funções para garantir a fiscalização e aplicação da lei.

## FIQUE POR DENTRO

Confira as convenções dos setores Químico e Farmacêutico no site do Sindicato.

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

Nossas convenções têm mais de 80 cláusulas cada uma, todas elas muito importantes para garantir os direitos de homens e mulheres.

Acesse também pelo QR Code ao lado as cláusulas completas, com todas as orientações para o uso dos benefícios.



## SINDICALIZE-SE E GARANTA ACESSO AO CLUBE DE VANTAGENS

MAIS DE 17 MIL LOJAS EM TODO O PAÍS E DESCONTOS DE ATÉ 70%.

Baixe o aplicativo dos Químicos -SP e tenha todos os benefícios na palma da mão!

