



São Paulo, 09 de novembro de 2018.  
Circular nº 80/2018

**Às  
Empresas Associadas e Sindicalizadas do SINPROQUIM**

Prezados Senhores,

**REF.: DA APLICAÇÃO DO ÍNDICE DE REAJUSTE SALARIAL RESULTANTE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS - PERÍODO 2018/2019**

O **SINPROQUIM**, vem perante V.Sas. para prestar os esclarecimentos sobre a aplicação do **índice de reajuste salarial, sem percentual de aumento real, resultante da EXITOSA NEGOCIAÇÃO COLETIVA concretizada para o período de 01.11.2018 a 31.10.2019 efetuada entre o SINPROQUIM e os Sindicatos dos Trabalhadores vinculados à FEQUIMFAR/FORÇA SINDICAL e à FETQUIM/CUT** consoante a deliberação da assembleia geral extraordinária que foi efetuada na Sede do **SINPROQUIM** e também sobre outros itens relevantes estampados nos referidos instrumentos coletivos.

Com relação ao **INPC** referente a data-base de 1º de novembro, que compreende o período de 01.11.2017 a 31.10.2018, acumulado que, oficialmente, foi divulgado em **4,00 % (quatro por cento)**.

Em razão disso, a seguir explicita-se as importâncias e os percentuais fixados para as cláusulas econômicas das respectivas convenções coletivas de trabalho, que vigorarão a partir de 01.11.2018.

**A) - DO PERCENTUAL DE AUMENTO DOS SALÁRIOS (CLÁUSULA 4ª)**

I - Sobre os **salários de 01.11.17**, será **aplicado, em 01.11.2018**, o aumento salarial da forma seguinte:

a) para os salários nominais até **R\$ 8.528,00** (oito mil, quinhentos e vinte e oito reais), o percentual único e negociado de **4,00%** (quatro por cento), referente ao período de 01.11.17, inclusive, a 31.10.18, inclusive.

b) para os salários nominais acima de **R\$ 8.528,00** (oito mil quinhentos e vinte e oito reais), será acrescido o **valor fixo correspondente de R\$ 341,12** (trezentos e quarenta e um reais e doze centavos).

## **II – DAS COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do aditamento à convenção coletiva de trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.11.2017, inclusive, e até 31.10.2018, inclusive, **exceto** os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

## **III - DOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

**PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE (01/11/17), EM FUNÇÃO COM PARADIGMA**, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos exatos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

**PARA AS FUNÇÕES SEM PARADIGMA E PARA AS EMPRESAS CONSTITUÍDAS APÓS A DATA-BASE (01/11/17)**, serão aplicados os percentuais indicados na **TABELA ABAIXO, ATÉ A PARCELA DE R\$ 8.528,00** (oito mil, quinhentos e vinte e oito reais), considerando-se, também, como mês de trabalho, a fração superior a 15 (quinze) dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o **ITEM II** desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

| <b>MÊS DE ADMISSÃO:</b> | <b>SALÁRIO ATÉ R\$ 8.528,00: PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01.11.18, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.</b> | <b>SALÁRIO ACIMA DE R\$ 8.528,00: ACRÉSCIMO EM REAIS A SER APLICADO EM 01.11.18, SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO.</b> |
|-------------------------|--|---|
| <b>NOVEMBRO/17</b>      | <b>4,00%</b>   | <b>R\$ 341,12</b>   |
| <b>DEZEMBRO/17</b>      | <b>3,66%</b>   | <b>R\$ 312,12</b>   |
| <b>JANEIRO/18</b>       | <b>3,32%</b>   | <b>R\$ 283,13</b>   |
| <b>FEVEREIRO/18</b>     | <b>2,99%</b>   | <b>R\$ 254,99</b>   |
| <b>MARÇO/18</b>         | <b>2,65%</b>   | <b>R\$ 225,99</b>   |
| <b>ABRIL/18</b>         | <b>2,31%</b>   | <b>R\$ 197,00</b>   |
| <b>MAIO/18</b>          | <b>1,98%</b>   | <b>R\$ 168,85</b>   |
| <b>JUNHO/18</b>         | <b>1,65%</b>   | <b>R\$ 140,71</b>   |
| <b>JULHO/18</b>         | <b>1,32%</b>   | <b>R\$ 112,57</b>   |
| <b>AGOSTO/18</b>        | <b>0,99%</b>   | <b>R\$ 84,43</b>  |
| <b>SETEMBRO/18</b>      | <b>0,66%</b>   | <b>R\$ 56,28</b>  |
| <b>OUTUBRO/18</b>       | <b>0,33%</b>   | <b>R\$ 28,14</b>  |
|                         |  |   |

## **B) - DO SALÁRIO NORMATIVO (CLÁUSULA 3ª)**

Em **01.11.2018**, o salário normativo será de **R\$ 1.556,28** (um mil, quinhentos e cinquenta e seis reais e vinte e oito centavos), por mês, **para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados** e de **R\$ 1.596,40** (um mil, quinhentos e noventa e seis reais e quarenta centavos), por mês, **para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados**, sendo, neste último caso, considera-se o número de empregados existentes nas empresas a partir de 01.10.2018.

**Os critérios** acima especificados serão observados nos contratos por tempo parcial, a partir de 01.11.2018 (art. 58-A, da CLT).

**Registre-se** que esta cláusula do salário normativo não se aplica aos empregados aprendizes, uma vez que há uma cláusula específica.

## **C) - DA PARTICIPAÇÃO NO LUCROS OU RESULTADOS (CLÁUSULA 15ª)**

Estipulou-se para o **ano de 2018** no que tange a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (**PLR**), nos termos do art. 7º, XI, *primeira parte*, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre esta matéria, o seguinte:

Esta participação (PLR):

a) **não será devida pelas empresas que já a tenham implantado Programa específico de PLR, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101/2000, até 31/12/2018**, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à Entidade Sindical que representa os seus empregados, portanto, ficando convalidados estes Programas de **PLR** implantados por empresas;

b) o pagamento da **PLR** corresponderá ao valor de **R\$ 1.000,00** (uns mil reais), para **empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados, com desconto de R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de contribuição negocial da PLR**, sendo R\$ 30,00 (trinta reais) para o Sindicato Profissional e R\$ 10,00 (dez reais) para Federação, podendo ser descontado e recolhido, no momento do pagamento da **PLR** efetuado em uma única parcela ou alternativamente se for parcelado em duas.

E o pagamento da **PLR** será de **R\$ 1.110,00** (um mil cento e dez reais), **para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados**, com desconto de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a título de contribuição negocial da **PLR**, sendo R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) para o Sindicato Profissional e R\$ 15,00 (quinze reais) para a Federação, podendo ser descontado e recolhido, no momento do pagamento da **PLR** efetuado em uma única parcela ou alternativamente se for parcelado em duas.

**Forma de pagamento da PLR:** a ser paga em 02 (duas) parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira **até 30/04/2019** e a segunda **até 31/10/2019** ou, alternativamente, a critério das empresas, **numa única parcela, até 30/06/2019;**

c) a PLR deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2018 a 31/12/2018;

d) para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 avos por mês trabalhado

ou fração superior a 15 dias. Com relação aos **empregados afastados por acidente do trabalho**, no período de apuração da PLR, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento;

e) no que concerne aos empregados admitidos e dispensados durante o período de **01/01/2018 a 31/12/2018**, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

f) **na hipótese de ação judicial com decisão final que implique na obrigação de devolver os valores descontados dos empregados**, o Sindicato dos Trabalhadores e a Federação dos Trabalhadores, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe forem atribuídos, sendo que, no caso do ônus recair sobre a empresa, a mesma poderá cobrar do Sindicato dos Trabalhadores e da Federação dos Trabalhadores ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o Sindicato dos Trabalhadores e a Federação acerca da ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

#### **D) - DO FUNDO DESTINADO À INCLUSÃO SOCIAL - CLÁUSULA 74ª DA FEQUIMFAR/FORÇA SINDICAL E CLÁUSULA 75ª DA FETQUIM/CUT**

— Foi mantido o teor desta cláusula, devidamente aprovada em assembleia geral extraordinária dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Empresas, alicerçados no art. 513, alínea “e”, da CLT.

#### **E) - DAS CLÁUSULAS QUE TIVERAM MODIFICAÇÕES**

##### **E-1) - DO SALÁRIO DE APRENDIZES (CLÁUSULA 10ª)**

**OBSERVAÇÃO:** houve uma alteração substancial, pois, o **salário do empregado aprendiz não mais será estabelecido como base no salário normativo, mas doravante terá o patamar da Faixa II do Piso Salarial Estadual/SP.**

Assim, a partir de 01.11.2018, 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.

##### **E-2) - DO AVISO-PRÉVIO - APLICAÇÃO NA DATA-BASE - CONTAGEM DO TRINTÍDIO (CLÁUSULA 27ª DA FETQUIM/CUT)**

Agora ficou claro nos instrumentos coletivos dos Sindicatos vinculados à FEQUIM/CUT, que para fins da aplicação do **trintídio previsto na Lei nº 7.238/84 – art. 9º - não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela Lei nº 12.506/11, limitando-se a projeção, somente, a 30 (trinta) dias que antecede a data-base.** Note-se que nas convenções coletivas dos Sindicatos dos Trabalhadores vinculados à FEQUIMFAR/FORÇA SINDICAL essa matéria já estava solucionada, conforme especificado na cláusula 27ª.

### **E-3) – DAS EMPREGADAS GESTANTES E LACTANTES (CLÁUSULA 34ª)**

A fim de **solucionar-se a questão do exercício das atividades da empregada gestante e lactante em local e ambiente salubre da empresa,** incluiu-se dois parágrafos, nesta cláusula, a saber:

As empresas proporcionarão às suas **empregadas gestantes** ambientes e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico oferecido por Órgãos públicos Federais, Estaduais ou Municipais.

As empresas proporcionarão às suas **empregadas lactantes**, ambientes e condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico oferecido por órgãos públicos, federais, estaduais ou municipais de saúde, até que a criança complete 6 (seis) meses de idade. A critério médico, quando a saúde exigir, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

### **E-4) – DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA (CLÁUSULA 48ª)**

Foi instituída a possibilidade da implementação de acordo de compensação de jornada, também, denominado de **“banco de horas”**, além da compensação de seis (06) meses, com o envolvimento do respectivo Sindicato dos Trabalhadores.

**Critérios:** até o limite de duas (02) horas diárias, compensação de uma (01) hora trabalhada por uma (01) de descanso, acúmulo limitado a setenta (70) horas, horas, acima deste limite as horas suplementares deverão ser remuneradas, as horas trabalhadas em domingos e feriados, não poderão ser objeto de compensação devendo ser quitadas no mês, na hipótese de rescisão contratual, se houver saldo devedor será descontado do empregado até o limite de 50 (cinquenta) horas.

**IMPORTANTE ESCLARECER,** que mesmo com a aludida cláusula convencional constante nas convenções coletivas, por sua vez, **não foi excluído o direito da empresa, se desejar, pactuar mediante acordo individual escrito o banco de horas diretamente com seus empregados, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de 06 (seis) meses ou no mesmo mês,** conforme determina o art. 59, §§ 5º e 6º, da Lei nº 13.467/17.

### **E-5) – DA EXCLUSÃO DE CLÁUSULA DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Registre-se que foi excluída a cláusula 28ª das convenções coletivas de trabalho dos Sindicatos dos Trabalhadores ligados à FETQUIM/CUT, que restringia a contratação de mão de obra temporária pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias doravante **as empresas poderão contratar temporário pelo prazo de até 270 dias (9 meses),** segundo dispõe a Lei nº 13.429/17.

## **E-6) – DA INCLUSÃO DE NOVA CLÁUSULA (77ª) – SOLUÇÃO DE CONFLITOS – CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS**

Assinale-se que foi incluída a **cláusula 77ª**, em que ficou instalada a **Comissão Paritária para a solução de conflitos de forma voluntária**, apenas, no caso de divergências oriundas, exclusivamente, oriundas da convenção coletiva período 2018/2019, cujos critérios, procedimentos e regulamentos de funcionamento serão elaborados no prazo de 90 dias, a contar a partir da vigência do instrumento coletivo.

## **F) – DA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT**

Ademais, no que se **refere a homologação** do recibo de quitação do contrato de emprego (TRCT), se a empresa quiser, poderá realizar no âmbito da empresa, segundo determinado pela Lei nº 13.467/17, que revogou a exigência da homologação na Entidade Sindical dos Trabalhadores ou na DRT.

## **G) – DA VIGÊNCIA**

Importa elucidar que as **cláusulas econômicas (3ª, 4ª, 15ª)** foram **pactuadas por um ano** (período de 01.11.2018 a 31.10.2019) e as demais cláusulas **classificadas como sociais por dois anos** (período de 01.11.2018 a 31.10.2020), devidamente discriminada no instrumento coletivo.

## **H) - DA CONCLUSÃO**

Diante dos fatos ora expostos, registre-se que o **SINPROQUIM** nas negociações coletivas, sistematicamente, **defendeu os interesses das empresas** enquadradas em sua categoria econômica.

Por derradeiro, ressalte-se que todos os Sindicatos dos Trabalhadores vinculados à **FEQUIMFAR/FORÇA SINDICAL** e à **FETQUIM/CUT** assinaram as aludidas convenções coletivas de trabalho, por sua vez, já poderão ser praticadas pelas empresas.

**DESTAQUE-SE** que, somente, o **Sindicato dos Trabalhadores Químicos da Região de Vinhedo**, ainda, não firmou o respectivo instrumento coletivo, cujo prazo fixado expirar-se-á no dia 14.11.18.

Sem mais, no momento, e estamos ao inteiro dispor para prestar o esclarecimento que julgar necessário no que concerne a correta aplicação das cláusulas convencionais, bem como sanar alguma dúvida que por ventura tenha pairado.

Atenciosamente

Dr. Enio Sperling Jaques

Advogado do  
Sinproquim