

CLÁUSULAS DA ATUAL CONVENÇÃO COLETIVA

A) CLÁUSULAS PARA RENOVAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

CLÁUSULA NONA - DATA DE PAGAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015
SETOR QUÍMICO**



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – HOMOLOGAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – GESTANTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABORTO LEGAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOA DO MESMO SEXO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MATERIAL ESCOLAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR`S)

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015
SETOR QUÍMICO



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE GRAU DE ESCOLARIDADE

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – TAXA PARA O FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA – MULTA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – CUMPRIMENTO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – RECOMENDAÇÃO ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – GRUPO DE TRABALHO

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



B) CLÁUSULAS PARA NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo será de R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais), por mês, ainda que a jornada praticada seja inferior a oito horas diárias.

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Sobre os salários de 01/11/14, será aplicado, em 01/11/15, o aumento salarial de 15,0% (quinze por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado aos aprendizes, durante o aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria;

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 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) As empresas deverão apresentar no ato da homologação o instrumento de contrato do menor aprendiz e também o certificado de conclusão do curso a fim de possibilitar a checagem dos prazos;

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS E FALTA DE PAGAMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS NA FOLHA DE PAGAMENTO

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



Nos casos de descontos indevidos ou na falta de pagamento de qualquer valor devido ao trabalhador, a empresa deverá restituir os valores indevidamente descontados ou pagar os valores devidos imediatamente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5 811/72.

Fica mantido o adicional previsto nesta cláusula para o funcionário indicado pela empresa para participar de curso profissionalizante ou de aperfeiçoamento técnico que seja ministrado no período diurno, limitado a 30 dias por ano.

Fica garantido a prorrogação do adicional noturno após o horário das 05 (cinco) horas da manhã e até o fim da jornada de trabalho ao empregado que iniciou seu turno de trabalho nas horas compreendidas entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Considerando o crescimento do índice de produtividade e qualidade do setor, comparados os mesmos períodos 2013 e 2014, fica estipulado relativamente ao ano de 2014 quanto a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR, nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

a) não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 31/12/2014, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas, desde que o valor pago de PLR não seja inferior ao valor estabelecido nesta cláusula;

b) corresponderá ao valor de R\$ 1.880,00 (um mil oitocentos e oitenta reais), a ser pago em uma única parcela, até 30/03/2016;

c) deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2014 a 31/12/2014;

d) para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por auxílio-doença acidentário (Espécie 91), auxílio doença previdenciário (Espécie 31), licença maternidade, serviço militar e cursos profissionalizantes ou de aperfeiçoamento técnico;

e) no tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2014 a 31/12/2014, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias;

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



f) multa de 4% (quatro por cento) da PLR, por mês de atraso no pagamento da parcela, revertendo a favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

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

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

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

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 18 (dezoito) meses; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

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

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

H) O empregado afastado por auxílio-doença previdenciário (Espécie 31) terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 6 meses.

I) Será garantida ao empregado afastado por auxílio-doença acidentário (espécie 91), quando do retorno, a permanência na empresa até a aposentadoria, em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente e/ou doença, apresente cumulativamente, redução da capacidade laboral e que tenha se tornado incapaz de exercer a função anteriormente exercida, obrigado, porém, o trabalhador nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

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

No caso de invalidez, a indenização será paga independentemente de rescisão contratual.

B) Todas as empresas abrangidas pela Convenção estão obrigadas ao cumprimento desta cláusula, sem prejuízo ao seguro de vida ou demais pagamentos decorrentes de plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados a Previdência Social, que as empresa mantenham.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, no prazo de até 03 dias úteis, o valor correspondente 04 (quatro) salários nominais que eram recebidos pelo empregado quando de seu falecimento.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

I) Para amamentar o próprio filho (a), até que esse complete 6 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de 1 (uma) hora, podendo optar por um único período de 2 (duas) horas, a critério da trabalhadora, sem nenhum prejuízo.

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

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

b) Fica estipulado que o reembolso será pago de forma retroativa a admissão ou retroativa ao requerimento, nos casos de nascimento ou adoção após a admissão.

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

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



- e) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 48 (quarenta e oito) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho. O prazo de 48 (quarenta e oito) meses é válido apenas para a opção de reembolso;
- f) Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;
- g) Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;
- h) A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A) As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário nominal recebido pelo trabalhador 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 cláusula denominada *Auxílio Creche* desta convenção da, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

C) Fica estipulado que o reembolso será pago de forma retroativa a admissão ou retroativa ao requerimento, nos casos de nascimento ou adoção de filho excepcional após a admissão.

D) 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.

E) Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam condições mais favoráveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A dispensa coletiva somente será viabilizada mediante negociação prévia com o Sindicato profissional, sendo que tal dispensa não poderá ultrapassar 5% do total de empregados em um único mês.

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



- a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;
a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

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

E) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o Perfil Profissiográfico Previdenciário, a cópia do ASO e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual, sendo que o Sindicato profissional também receberá uma via do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula denominada *Empregados em Vias de Aposentadoria letra "c"* desta convenção, de empregados a partir de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

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

F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

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

Fica ressalvada a concessão das condições acima estipuladas, respeitando a previsão da Lei 12.506/2011.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

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

Aos empregados que, por qualquer motivo não acompanharem a empresa, serão pagas todas as verbas rescisórias decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa.

Para aqueles que acompanharem a empresa e comprovadamente mudaram o seu domicílio e forem dispensados no período inferior a 01 (um) ano da mudança, será garantida uma indenização de 02 (dois) salários nominais do empregado.

Será respeitada condição mais favorável existentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria de qualquer tipo, integral ou proporcional, e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria de qualquer tipo, integral ou proporcional, a empresa

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



pagará diretamente ao INSS as contribuições devidas nesse período, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses, entregando cópia do comprovante do recolhimento ao interessado.

C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono indenizatório equivalente ao seu último salário nominal.

D) Aos trabalhadores que vierem a se aposentar e permanecerem trabalhando na mesma empresa, fica garantido o pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) depositado desde o início do contrato de trabalho até o desligamento definitivo da empresa, não sendo a aposentadoria causa de rescisão contratual.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença previdenciário (espécie 31), 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 mínimo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de auxílio-doença acidentário (espécie 91) ou aposentadoria por invalidez, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

C) Será garantido ao titular e/aos dependentes previdenciários do empregado a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), considerando as disposições da Lei 12.506/2011, sendo somente após este prazo aplicadas as disposições contidas na Resolução Normativa 279 de 2011.

D) Durante o tratamento médico decorrente de auxílio-doença acidentário (espécie 91), a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale transporte diário.

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



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.

Recomenda-se às empresas que não possuam convênio médico, ou que os mesmos não contemplem cobertura para auxílio-doença acidentário (espécie 91), 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

- 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, ressalvando o previsto em legislação específica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, sem redução de salário.

A semana de trabalho compreende uma jornada de trabalho praticada de segunda a sexta-feira.

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).

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, ensino superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, a fim de que o estudante possa cumprir suas atividades profissionais em horários compatíveis com os horários dos cursos escolares ou profissionalizantes;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, ENEM, para alunos cursando o 3º ano do ensino médio ou a qualquer tempo após a conclusão, limitado neste último caso, a uma única vez e Provão – ensino superior, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



C) Garantia de alimentação ao empregado estudante quando os horários de início ou término dos cursos coincidirem com o início ou término da jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

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

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

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

d) até 01 (um) dia, por internação, e 01 (um) dia, por alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a), esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o horário de trabalho;

e) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

f) um dia útil, para alistamento militar;

g) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

h) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

i) por cinco dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

j) até 40 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) dependente economicamente ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho (a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

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

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

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



n) até 04 (quatro) dias para acompanhamento dos filhos em reuniões escolares.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE JORNADA DE TRABALHO

Nas negociações coletivas relativas à jornada de trabalho, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS

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

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

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

D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias quando do gozo de 30 dias de férias ou antes de decorridos 25 dias quando do pagamento do abono pecuniário, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicado os Sindicatos dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa, com cópia ao Sindicato Profissional da Categoria, a cada 06 (seis) meses.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

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

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

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

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

E) As empresas viabilizarão uma proposta de gratificação para os brigadistas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão dos 20^o ao 6^o dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 dias após a convocação.

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

No prazo de 10 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito, e sempre que houver alteração dos membros da CIPA (titular ou suplente), a mesma será comunicada, por escrito, ao sindicato dos trabalhadores.

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

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.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



Todos os trabalhadores eleitos titulares, suplente e/ou designados da CIPA terão 05 (cinco) dias úteis durante o ano, para a sua capacitação pela entidade sindical, nos temas relacionados a segurança, saúde e meio ambiente. O representante do Sindicato solicitará o seu afastamento por escrito, com antecedência de 48 horas.

Todas estas capacitações deverão ser comprovadas mediante emissão de certificados de conclusão.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.

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

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

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que, na programação da SIPAT, sejam incluídos aspectos relativos às novas tecnologias, nanotecnologia, meio ambiente, ergonomia, prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário. Recomenda-se ainda que as empresas desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas SIPATs, enfatizando aqueles relacionados com "Meio-Ambiente", "Nanotecnologia", "Novas Tecnologias", aspectos de Ergonomia e temas relacionados à prevenção de acidentes e doenças.

Recomenda-se que seja garantido tempo para a transição entre as gestões de CIPA e que a CIPA participe dos processos de integração de novos trabalhadores contratados pela empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS E PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



a1) O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, e quando solicitado, receberá cópia dos mesmos, observados os preceitos da ética médica.

a2) Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 5 (cinco) dias, após o último dia trabalhado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

B) As empresas deverão entregar anualmente uma via completamente preenchida e assinada do perfil profissiográfico previdenciário aos trabalhadores, em razão do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais ser revisado anualmente, sendo que no ato da homologação ou por ocasião do pagamento da rescisão contratual, quando não houver homologação, deverá também entregar uma via atualizada para o trabalhador e outra para o Sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações/justificativas médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPS-3.291, de 20.02.84.

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

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MEIO AMBIENTE

As empresas reconhecem os benefícios econômicos, sociais e ambientais da educação ambiental e a sua contribuição para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento sustentável de nossas cidades. Nesse sentido apoiam iniciativas do Sindicato profissional destinadas à qualificação e treinamento de seus empregados e facilitam sua participação em atividades educativas sobre o assunto.

Ainda incluirão na programação da SIPAT informações adequadas 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, a um membro da CIPA e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a [estes últimos](#) 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 [pelos referidos envolvidos na investigação](#).

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

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

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

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

[As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, até o 1º \(primeiro\) dia útil seguinte ao da ocorrência, cópias das CAT's emitidas, com ou sem afastamento do trabalhador.](#)

[Em caso de morte as empresas fornecerão cópia da CAT no dia da ocorrência.](#)

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

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

§ 1º - O limite será de [36 ausências](#) remuneradas, não cumulativas, por vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes, o limite total, será de [72 ausências](#), sendo limitada à [36 ausências](#) para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de [108 ausências](#) remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à [36 ausências](#) para cada dirigente.

§ 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de [36 ausências](#) serão consideradas como licença não remunerada, porém justificadas nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT e não serão considerados para efeito de desconto no período de férias nas proporções do artigo 130 da CLT, desde que comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical.

§ 3º - Havendo mais de três dirigentes sindicais na empresa o limite será de [108 ausências](#) remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



§ 4º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 15 (quinze) dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação.

Considera-se “ano”, o período compreendido entre 01.11.2015 a 31.10.2016 e 01.11.2016 a 31.10.2017.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015 SETOR QUÍMICO



C) CLÁUSULAS NOVAS

CLÁUSULA PRIMEIRA – LICENÇA MATERNIDADE

As empresas proporcionarão as suas empregadas, sem prejuízo do emprego e do salário, licença maternidade pelo período de 180 dias.

CLÁUSULA SEGUNDA – CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uma cesta básica mensal ou vale alimentação, no valor mínimo de R\$ 386,00 (trezentos e oitenta e seis reais), sem qualquer condicionamento a assiduidade ou a metas por parte do empregado, salvo condições mais favoráveis já existentes.

Optando pela cesta básica, esta deverá conter no mínimo 50 Kg de produtos com o melhor padrão e as marcas mais adotadas.

CLAUSULA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL TRABALHO

Será instituída nas empresas, através da negociação coletiva com o Sindicato Profissional, a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho (RTL), diretamente eleita, cujos membros terão garantia de emprego.

As partes, no prazo de 60 dias após a assinatura da presente Convenção, deverão iniciar processo negocial visando estipular as regras de funcionamento, atribuições e o processo eleitoral da referida representação.

CLAUSULA QUARTA - NANOTECNOLOGIAS

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

CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada perante o seu sindicato, relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;

b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;

c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;

d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;

e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

A ausência temporária do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho. A definição do que constitui uma ausência temporal do trabalho, a medida na qual será exigido um certificado médico e as possíveis limitações à aplicação serão determinadas em conformidade com os métodos de aplicação mencionados na Convenção 158 da OIT.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2015
SETOR QUÍMICO



CLÁUSULA SEXTA – RESTRIÇÕES A CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA
As empresas não contratarão mão de obra terceirizada, tanto para atividade fim quanto para atividade meio, em qualquer segmento, área ou setor.

CLÁUSULA SÉTIMA – REPRESENTAÇÃO
Representação por parte da Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo (FETQUIM-CUT/SP), aos trabalhadores dos municípios que aguardam inclusão no registro sindical dos sindicatos filiados.