

# CAMPANHA SALARIAL 2023

## SETOR QUÍMICO, PETROQUÍMICO E PLÁSTICO

São Paulo, 12 de setembro de 2023.

Ao

CEAG – 10 – Comissão de Estudos e Assessoria do Grupo 10 da FIESP/SP.

A/C. Dr. José Roberto Squinello – Coordenador da Comissão de Negociação

### PAUTA DE REIVINDICAÇÕES – 2023

#### CLÁUSULAS ECONÔMICAS – PARA DEBATE

##### CLÁUSULA PRIMEIRA (1) – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho por 02 (dois anos) período compreendido entre 01º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2025

As partes reconhecem a data-base da categoria em 01º de novembro.

Fica estabelecido de comum acordo pelas partes que as cláusulas econômicas contidas neste instrumento coletivo serão debatidas e ajustadas até novembro de 2024.

##### CLÁUSULA TERCEIRA (3) – SALÁRIO NORMATIVO VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 2023/2024

O piso salarial da categoria vigente em 31/10/2023 será reajustado em 20,72%, índice aplicado ao **piso salarial mínimo do Estado de São Paulo**.

##### CLÁUSULA QUARTA (4) – AUMENTO SALARIAL

Sobre os salários da categoria vigentes em 31 de outubro de 2023, será aplicado em 01/11/2023 a reposição integral da inflação medida pelo INPC no período de 10/11/2022 a 31/10/2023, acrescido de 5% (cinco por cento) relativo a aumento real de salários.

##### CLÁUSULA QUINTA (5) – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal. Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula. A multa será especificamente de 20% (vinte por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento desta cláusula. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

### **CLÁUSULA NONA (09) – SALÁRIO DE APRENDIZES**

A) Será assegurado ao empregado aprendiz, o reajustamento do valor vigente em 31/10/2023, pelo índice de 18,68% (dezoito virgula sessenta e oito por cento), mesmo índice de reajustamento aplicado a faixa II do Piso Salarial Estadual/SP, tendo como divisor de horas a jornada definida na cláusula 45ª, proporcional à 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 garantam a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrados pelo Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), 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, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

E) As condições e os prazos de inscrição 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 CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), alterado pela Lei 11.788/2008, o contrato por prazo determinado transformar-se-á, automaticamente, em contrato por prazo indeterminado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA (11) – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamentos aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, até o dia do respectivo pagamento, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês. As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento pelo sistema eletrônico, comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência e o histórico por 5 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa as empresas de manterem em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos. As

empresas efetuarão a entrega dos demonstrativos de pagamento ou os disponibilizarão por meio de sistema eletrônico aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento. Para os empregados que recebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas. A multa será especificamente de 20% (vinte por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA (12) – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados ou dias já compensados ou feriado serão acrescidas de 130% (cento e trinta por cento); portanto, o empregado que prestar serviço nessa situação fará jus a:

- 1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a lei;
- 2) horas trabalhadas; e
- 3) 130%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA (14) – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

#### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:**

Os valores de PLR vigentes em 31/10/2023 será em 01/11/2023 equivalente a 2 (dois) pisos salariais já reajustados.

Esta participação (PLR) 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 16/12/2023, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas.

A título de contribuição negocial da PLR será efetuado um desconto de 5% (cinco por cento), sendo que do valor total recolhido, 70% (setenta por cento) é para o sindicato profissional e

## **CAMPANHA SALARIAL 2023**

### **SETOR QUÍMICO, PETROQUÍMICO E PLÁSTICO**

30% (trinta por cento) para a Federação profissional (que destinará 50% do valor recebido para a Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNRQ-CUT) e Central Sindical)

O repasse do desconto a título de contribuição negocial será realizado em até 05 dias após o pagamento da PLR, se a mesma for efetuada em parcela única ou alternativamente, se parcelada, em até 05 dias após o pagamento da segunda parcela, através de depósito bancário ou boleto compartilhado.

A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS poderá ser paga em 02 parcelas iguais à metade deste valor cada uma, sendo a primeira até 30/06/2024 e a segunda até 30/10/2024 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/08/2024;

Deverá ser paga aos empregados com contrato vigentes entre 01/01/2023 a 31/12/2023;

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. Com relação aos afastados por acidente do trabalho, no período de apuração da PLR, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento.

Com relação aos afastamentos por suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário, em decorrência da Medida Provisória 1.045/2021, no período de apuração da PLR, não será descontado o valor equivalente ao período do afastamento;

No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2023 a 31/12/2023, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.

Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato e a Federação, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do sindicato e Federação ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato e Federação acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA (15) – VALE-TRANSPORTE**

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem, aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização. Na hipótese do empregado ser convocado para trabalhar nos DSR's, domingos, feriados, dias pontes e

horas extras laboradas por motivo de força maior, o valor correspondente ao vale transporte necessário ao atendimento ao respectivo deslocamento nas mencionadas situações, será ressarcido pelo empregador, nos exatos termos do art. 5º, parágrafo único do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a Lei nº 7.418/85. As Empresas que fornecem aos seus Empregados o benefício do vale transporte, estritamente para o custeio do deslocamento da residência do empregado ao trabalho e vice-versa, segundo os limites determinados por Lei, ao seu critério, por força do Artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, poderão efetuar o pagamento do valor do vale transporte, por meio da folha de pagamento ou em dinheiro até o dia do pagamento mensal do salário, **limitado ao valor corresponde ao custo total que seria dispendido com transporte publico**, por sua vez, não tendo natureza salarial, consoante decisão do STF, consoante decisão do STF – RE nº478.41

#### **CLÁUSULAS SOCIAIS – PARA DEBATE**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA (19) – 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 MTE3.296, de 3/9/1986, estabelecem as seguintes condições, que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas:

- a) 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;
- b) 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) em 50% (cinquenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou à pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;
- 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;
- e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 36 (trinta e seis) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo

na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de 36 (trinta e seis 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.

i) O reembolso-creche poderá ser requerido pelas empregadas (os) e adotantes. Independentemente da empresa manter local próprio para a guarda ou creche.

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 (20) – AUXÍLIO POR FILHOS COM DEFICIÊNCIAS**

A) As empresas reembolsarão, de forma retroativa em até 6 (seis) meses da obtenção do direito, desde que solicitado, limitado à data de admissão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) com deficiências, assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos, os deficientes mentais, filhos(as) com autismo em qualquer grau ou outras doenças já identificadas desde que comprovadas por médicos especialistas e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

B) No caso de o filho com deficiência 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, 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, número do CPF e do RG.

D) As empresas garantirão o benefício para filhos(as) até 16 (dezesesseis) anos, as mães e pais e todos/as que tenham a “guarda” dos filhos(as)

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA (24) – GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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.

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 empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Simples (Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte), com cópia para o Sindicato.

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.

F) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS8.030, a cópia do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

G) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais mensalmente a lista de trabalhadores demitidos e admitidos.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA (26) – 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.

D) O aviso prévio de que trata a Lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o 2º parágrafo do art. 487 da CLT, limitado o aviso a 30 dias.

E) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos a critério do empregado.

F) Para fins de aplicação do trintídio da Lei nº 7.238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela Lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.

G) Aos empregados dispensados sem justa causa que na data da dispensa contarem com mais de 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 1 (um) salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

1) quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12.506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional a até 120 dias;

2) na hipótese de o aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12.506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial.

3) 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, sendo que no caso de Pedido de Demissão poderá descontar os dias não 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.

4) no aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 5 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

5) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação até 3 (três) dias antes da mesma. Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA (32) – TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

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 cláusula, 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 dois anos na mesma função. Deverão ser estabelecidos: mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abrangem a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA (39) – ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado. (IN 15) Com a instituição da Carteira de Trabalho Digital, por sua vez, as anotações na CTPS serão feitas eletronicamente via e-Social e não em formato físico, assim, o empregador não precisa da CTPS física para realizar qualquer anotação, que poderá ser acompanhada pelo empregado por meio da Internet (acessar o Portal de Serviços do Governo). Ainda assim, no caso de o empregado necessitar de alguma informação específica de seu contrato de trabalho, por sua vez, a Empresa se compromete a disponibilizar, uma vez por ano, um extrato da CTPS Digital, mediante pedido expresso do empregado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA (41) – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão entregar o formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, observando-se os seguintes prazos:

## **CAMPANHA SALARIAL 2023**

### **SETOR QUÍMICO, PETROQUÍMICO E PLÁSTICO**

- 1) 10 (dez) dias, a partir da comunicação do desligamento do empregado, no ato da homologação do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho).
- 2) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados.
- 3) 45 (quarenta e cinco) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos.
- 4) 60 (sessenta) dias para os casos de empregados desligados há mais de 05 (cinco) anos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA (42) – MATERIAL ESCOLAR**

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo, a venda de material escolar por meio de convênios no comércio local, com lojas especializadas. O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 6 (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 por cartão de crédito, a critério do empregado.

Os débitos em folha de pagamento não poderão ultrapassar 30% (trinta por cento) do salário líquido.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA (43) – CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS**

As empresas promoverão convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau a seus empregados e dependentes, e ainda, poderão formalizar convênios com as entidades sindicais, cooperativas de crédito vinculadas as entidades sindicais e para aquisição de alimentos oriundos da agricultura familiar, com desconto na folha de pagamento,

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA (45) – JORNADA DE TRABALHO**

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 200 (duzentas) horas mensais. A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas. As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, entendendo-se como tais o mecânico, magnético, manual ou óptico (Portaria 373, de 25/2/2011).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA (52) – FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

- a) até 3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge; companheiro(a); irmãos(ãs); ascendente, entendendo os pais e avós; descendente, entendendo filhos(as) e netos(as);

- b) até 3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) até 3 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) até 10 (dez) dias, por internação, e 1 (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) por 5 (cinco) dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou da adoção;
- f) até 32 (trinta e duas) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesesseis) anos ao médico e/ ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do(a) filho(a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se esse limite de idade no caso de filho(a) com deficiência;
- g) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 4 (quatro) doações por ano;
- h) 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 (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;
- i) 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. Turnos Ininterruptos de Revezamento
- j) Abono de faltas, 8 (oito) horas por semestre para garantir acompanhamento de empregadas (os) em reuniões escolares dos filhos(as)

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA (53) – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS**

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).

Aos trabalhadores de 3º turno fixo que tiverem alteração de jornada para outros turnos, será pago três meses do mesmo salário como indenização.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA (54) – FÉRIAS**

## **CAMPANHA SALARIAL 2023**

### **SETOR QUÍMICO, PETROQUÍMICO E PLÁSTICO**

- 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 (trinta) 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 20 (vinte) dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 1 (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 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) 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 1º/1, serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 1 (um) ou 2 (dois) 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 SEXTA (56) – LICENÇA PARA ADOTANTES**

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas (os) que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT, acrescido do seguinte:

- 1) quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses, as empresas concederão às suas expensas uma licença adicional de 60 (sessenta) dias;

2) quando da adoção na faixa etária de 25 (vinte e cinco) a 48 (quarenta e oito) meses, as empresas concederão às suas expensas uma licença adicional de 30 (trinta) dias;

3) quando da adoção na faixa etária de 49 (quarenta e nove) a 96 (noventa e seis) meses, as empresas concederão às suas expensas uma licença adicional de 15 (quinze) dias. Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

4) os direitos previstos nesta cláusula se aplicam também aos casais homoafetivos, em consonância com o previsto na cláusula 19ª desta convenção coletiva.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA (61) – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

As eleições para a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Combate ao Assédio Moral**, doravante denominada **CIPA**, serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 (sessenta) dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 20º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo. O processo eleitoral da CIPA, para escolha dos representantes dos empregados poderá ser realizado por votação eletrônica (meio virtual) pelo Empregador **somente se o sistema eletrônico de votação for aprovado pela entidade de representação sindical dos empregados, devendo a empresa notificar o Sindicato previamente**, e deverá estar previsto no Edital de Convocação. Por sua vez, assegurando-se o sigilo dos votos na votação virtual, assim, o voto eletrônico de cada empregado será válido e produzirá os efeitos legais, bem como cumprirá os requisitos da Lei nº 13.709/18 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD. Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 (cinco) 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 (dez) 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 eleição virtual da CIPA, em função do disposto na NR-5 poderá ser realizada se observadas as seguintes condições:

- a) Em comum acordo as partes definirão empresa idônea que realizará o processo eleitoral com lisura e transparência;
- b) Será garantida a participação dos Sindicatos profissionais em todo o processo eleitoral, desde que por ele requerido;

c) Será estabelecido/garantido regramento específico sobre a adoção dos meios eletrônicos adequados, seguros e que garantam a confidencialidade do sistema eleitoral. Ex: dupla autenticação do sistema (sindicato e empresas), uso de chaves criptografadas para abertura da votação, encerramento e apuração dos votos, dentre outras;

d) Ressalvar as condições mais favoráveis que sejam aprovadas em eventual reforma da NR-5

e) A divulgação do resultado da eleição deverá conter a quantidade de votos que cada candidato obteve;

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita ou o empregado designado para o cumprimento das atribuições da CIPA, deverão frequentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa. Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior. Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias. Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registo de sua candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior). Recomenda-se que, na programação da SIPAT, sejam incluídos aspectos relativos à nanotecnologia, ergonomia, prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/AIDS, saúde da mulher, combate ao assédio moral sexual e outras formas de violência no trabalho, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário e educação financeira, as empresas farão treinamentos específicos e complementares ao previsto no item 5.7.2 da NR-5

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA (71) – 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 30 (trinta) ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa; quando houver dois dirigentes, o limite total, será de 60 (sessenta) ausências, sendo limitada à 30 (trinta)

ausências para cada dirigente. No caso de três dirigentes o limite total será de 90 (noventa) ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente, limitada à 30 (trinta) ausências para cada dirigente.

§ 2º - As faltas que ultrapassarem o limite individual de 30 (trinta) 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 três dirigentes sindicais na empresa o limite será de 120 (cento e vinte) ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas.

§ 4º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 (dez) dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação. Considera-se “ano”, o período compreendido entre 01.11.2023 a 31.10.2024 e 01.11.2024 a 31.10.2025.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA (72) – FUNDO DESTINADO A INCLUSÃO SOCIAL ANO 2023/2024 E 2024/2025**

Esta cláusula será objeto de debate e definição de percentual entre as partes (Sindicatos, Federação e Entidades Patronais).

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA (77) – MULTA**

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, revertendo a favor da parte prejudicada. A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta Convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

#### **CLÁUSULA OCTOGÉSIMA (80) – GRUPO DE TRABALHO**

As partes, por meio de comissão formada de no máximo 09 (nove) integrantes, sendo 3 (três) representantes indicados pela FETQUIM, 3 (três) representantes dos sindicatos profissionais indicados pela FEQUIMFAR e 3 (três) indicados pelos sindicatos patronais, com a coordenação da CEAG-10, FETQUIM e FEQUIMFAR, se reunirão ao longo da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 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 2023-2024,

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, “Síndrome de Burnout”, distúrbio emocional relacionado ao estresse e esgotamento físico decorrente do trabalho desgastante, 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. Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo

**CLÁUSULAS PARA RENOVAÇÃO COM A REDAÇÃO INTEGRAL**  
**DA ATUAL CONVENÇÃO COLETIVA**

**CLÁUSULA SEGUNDA (2) – ABRANGÊNCIA**

**CLÁUSULA SEXTA (6) – SALÁRIO DE ADMISSÃO**

**CLÁUSULA SÉTIMA (7) – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

**CLÁUSULA OITAVA (8) – DATA DE PAGAMENTO.**

**CLÁUSULA DÉCIMA (10) – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA (13) – ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA (16) – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA (17) – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA (18) – AUXÍLIO-FUNERAL**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA (21) – PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA (22) – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA (23) – CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA (25) – INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA (27) – TESTE ADMISSIONAL**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA (28) – CARTA DE REFERÊNCIA**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA (29) – CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA (30) – MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA (31) – PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA (33) - GESTANTES E LACTANTES**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA (34) – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA (35) – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA (36) – ABORTO LEGAL**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA (37) – UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA (38) – ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA (40) – CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA (44) – AFIXAÇÃO OBRIGATÓRIA**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA (46) – COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA (47) – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA (48) – MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA (49) – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA (50) – INCIDÊNCIA NOS DSR'S (DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS)**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA (51) – EMPREGADOS ESTUDANTES**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA (55) – INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA (57) – ÁGUA POTÁVEL**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA (58) – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA (59) – EPIs, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA (60) – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA (62) – EXAMES MÉDICOS**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA (63) – ATESTADOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA (64) – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA (65) – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA (66) – MEIO AMBIENTE**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA (67) – DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA (68) – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA (69) – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA (70) – REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA (73) – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA (74) – QUADRO DE AVISOS**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA (75) – SOLUÇÃO DE CONFLITOS – CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA (76) – NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA (78) – CUMPRIMENTO**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA (79) – RECOMENDAÇÃO – ASSÉDIO MORAL**

**CLÁUSULA OCTOGÉSIMA PRIMEIRA (81) – DA SEGUNDA PARTE DA CATEGORIA**

**CLÁUSULA OCTOGÉSIMA SEGUNDA (82) – ASSINATURA DIGITAL OU ELETRÔNICA**

**CLÁUSULAS NOVAS PARA DEBATE**

**1) PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL, ASSÉDIO MORAL, DISCRIMINAÇÃO RACIAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NOS AMBIENTES DE TRABALHO E DOMÉSTICO - PROPOSTA QUÍMICOS DE SP**

Como forma de propiciar um ambiente laboral sadio que possibilite a inserção e manutenção de trabalhadores e trabalhadoras no mercado de trabalho, as empresas procurarão estabelecer campanhas periódicas sobre os temas relacionados a violência, incluindo a violência doméstica, o assédio sexual, assédio moral, combate ao racismo, a igualdade e diversidade no âmbito do trabalho.

Parágrafo 1º - As empresas procurarão fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias para apuração dos fatos e quando for o caso para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos em relação aos temas citados, bem como buscarão estabelecer mecanismos que garantam o anonimato da pessoa denunciante.

Parágrafo 2º - As empresas deverão introduzir palestras sobre esses temas nos cursos para os representantes das CIPAs e nas atividades de integração entre os trabalhadores.

Parágrafo 3º - A empresa abonará as faltas ao trabalho da empregada(o) que venha a sofrer violência doméstica. Esta ausência remunerada tem por objetivo permitir que a empregada(o) possa dispor de tempo para recuperação física e/ou psicológica/médica, bem como para adotar as providências que o caso demandar. A empregada(o) deverá apresentar boletim de ocorrência;

Parágrafo 4º - As partes deverão estabelecer mecanismos para encaminhar as vítimas aos serviços comunitários necessários à sua recuperação.

Parágrafo 5º - As partes implantarão a Comissão pela Igualdade de Oportunidades e contra a Discriminação, integrada por representantes do Sindicato e da empresa, que será responsável pela prevenção de todas as formas de assédio ou discriminação por motivo de raça, sexo, cor, gênero, e que tenham por objetivo violar a dignidade da vítima.

## **2) VALE ALIMENTAÇÃO - PROPOSTA QUÍMICOS DO ABC**

As empresas fornecerão a todos os empregados gratuitamente um Vale-Alimentação no valor do custo da cesta básica, calculado pelo DIEESE.

## **3) ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

As partes signatárias deste acordo declaram repúdio a qualquer ato de assédio moral.

As empresas informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de assédio sexual e moral, por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelas empresas.

Por meio de comunicação interna, as empresas informarão, a todos os seus empregados(a), quanto às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de assédio moral e sexual, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas cabíveis pelas empresas.

As empresas informarão o canal de denúncias que tratará das questões relacionadas às situações de assédio sexual e moral.

O comunicado interno previsto nesta cláusula conterá informações sobre o canal de denúncias, por meio do qual o empregado(a) que se sentir assediado(a) sexual ou moralmente poderá comunicar a empresa, assegurada a confidencialidade.

O(a) empregado(a) vítima de assédio sexual e/ou moral poderá solicitar, por exemplo, realocação para outra dependência ou setores da empresa.

O sindicato profissional signatário desta convenção poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto nesta cláusula no que se refere a canal de denúncia.

O acompanhamento da aplicação da presente cláusula será realizado por uma comissão Bipartite de Diversidade a ser criada pelas partes, que terá por finalidade o acompanhamento dos casos e eventual aperfeiçoamento das medidas de prevenção previstas.

#### 4) **LIBERAÇÃO DE CIPEIROS PARA TREINAMENTO**

As empresas liberarão sem prejuízo na remuneração e DSR os(as) cipeiros(as) por 02 (dois) dias (seguidos ou alternados) para participarem de treinamentos e cursos promovidos pelos sindicatos profissionais e/ou pela Federação signatária desta convenção durante a sua vigência.

#### 5) **LIMBO PREVIDENCIÁRIO**

Será de responsabilidade das empresas o pagamento dos salários e benefícios aos empregados que receber alta do INSS e retornar ao trabalho, independentemente da posição do seu serviço médico.

As empresas se responsabilizarão também pelo pagamento dos salários dos trabalhadores(as) mesmo no caso de altas médicas ou até que os (as) mesmas passem a receber do INSS.

#### 6) **EMPRESAS TERCEIRAS E PRESTADORAS DE SERVIÇOS:**

##### **Dr. Vinicius – fazer o ajuste de redação na cláusula**

As empresas se comprometem com o cumprimento integral desta convenção coletiva, garantindo a extensão dos direitos a todos trabalhadores terceirizados, prestadores de serviços e que prestem serviços através de outras formas de contratações previstas em lei.

#### 7) **LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS - PROPOSTA QUÍMICOS DO ABC**

As empresas prorrogarão por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade às suas empregadas, totalizando o máximo de 180 (cento e oitenta) dias, mediante adesão obrigatória ao “Programa Empresa Cidadã”, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008.

Parágrafo primeiro - É facultada à empregada a opção pela extensão da licença-maternidade prevista nesta cláusula, sendo que a empresa comunicará ao Sindicato profissional caso a empregada não opte pela prorrogação.

Parágrafo segundo - A opção de escolha pela prorrogação será garantida também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Parágrafo terceiro - A empregada que sair de licença deverá requerer a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto, mediante solicitação escrita à empresa ou por meio

eletrônico, sendo que a sua concessão se iniciará no dia subsequente ao término da fruição da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo quarto - No período de prorrogação da licença-maternidade em referência, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena do cancelamento da prorrogação.

Parágrafo quinto - Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

Parágrafo sexto - A estabilidade da empregada gestante continua sendo regulada pela cláusula da Convenção de trabalho vigente, denominada GESTANTES.

Parágrafo sétimo - O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770, de 09/09/2008, fica condicionado à vigência desta lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do Poder Público.

#### **8) HOMOLOGAÇÃO RESCISÕES TRABALHISTAS**

As empresas se obrigam a realizar as homologações dos trabalhadores e trabalhadoras nos sindicatos profissionais das categorias signatárias desta convenção.

Parágrafo primeiro - A empresa procederá a entrega dos documentos rescisórios ou agendará a homologação no Sindicato da categoria no prazo de 10 (dez) dias, após o prazo previsto para liquidação dos direitos trabalhistas, em conformidade com a disponibilidade do Sindicato.

Parágrafo segundo - Fica estabelecido que o Sindicato atestará o não comparecimento das partes em caso de ausência do trabalhador no dia e horário agendados para homologação e isentará a empresa de qualquer penalidade.

Parágrafo terceiro - Comprovando a empresa, através do meio idôneo, ter sido o empregado cientificado da data da homologação e não comparecer, o Sindicato Profissional certificará tal fato, isentando a empresa de qualquer penalidade. Deverá ser anotado, também, pelo Sindicato Profissional se houve motivo de força maior para a ausência do empregado.

Parágrafo quarto - O não cumprimento dos prazos acima acarretará multa diária correspondente a 3% (três por cento) do salário normativo de efetivação em vigor na data do pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade do acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

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.

As empresas enviarão mensalmente aos sindicatos profissionais lista onde conste os(as) trabalhadores(as) demitidos e admitidos no período.

#### 9) SINDICALIZAÇÃO INTERNA NAS EMPRESAS

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos da categoria profissional, duas vezes por ano, até 2 (dois) dias, locais e meios para esse fim.

Parágrafo primeiro - O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente da produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, conforme abaixo:

- a) para estabelecimentos com até 500 (quinhentos) empregados, 2 (dois) representantes do Sindicato profissional;
- b) para estabelecimentos de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 3 (três) representantes do Sindicato profissional;
- c) para estabelecimentos acima de 1.001 (mil e um) empregados, 5 (cinco) representantes do Sindicato profissional.

Parágrafo segundo - Para apuração do número de empregados do estabelecimento, deverão ser considerados os empregados vinculados ao Sindicato profissional da categoria.

Parágrafo terceiro - Ficam ressalvadas condições mais favoráveis negociadas diretamente com as empresas referente a Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

Sem mais, na expectativa de que esta comissão destinará a pauta anexa a atenção necessária, agradecemos a atenção e renovamos nossos mais elevados votos de estima e consideração.

Atenciosamente,



**Aírton Cano**  
Coordenador Político da FETQUIM

**Representando as seguintes entidades:**

## **CAMPANHA SALARIAL 2023**

### **SETOR QUÍMICO, PETROQUÍMICO E PLÁSTICO**

- *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do ABC*
- *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Plásticas de SP*
- *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas - Unificados de Campinas*
- *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas - Unificados de Osasco*
- *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas de São José dos Campos*
- *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas de Jundiaí*

