

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002262/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/10/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR054860/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.200693/2023-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/09/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NAS IND QUIMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO, PAPEL, PAPELÃO, VIDROS, BORRACHAS E PNEUS DE TUBARÃO E REGIAO-SINTRAPLAVI, CNPJ n. 28.234.166/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GEOVANI HASS DE SOUZA;

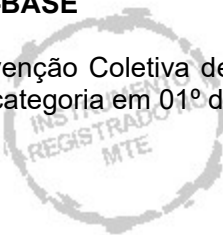
E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS QUIMICAS DO SUL CATARINENSE, CNPJ n. 07.548.681/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS VEFAGO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de agosto.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores vinculados nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas**, com abrangência territorial em **Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Capivari de Baixo/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Imaruí/SC, Imbituba/SC, Laguna/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Martinho/SC, Treze de Maio/SC e Tubarão/SC**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado a partir de **1º/08/2023**, já devidamente acrescido do percentual de reajuste negociado pelas entidades sindicais representativas, um Piso Salarial mensal de **R\$ 1.930,95 (mil, novecentos e trinta reais e noventa e cinco centavos)**. Durante o contrato de experiência, de no máximo de 90 (noventa) dias, a remuneração será equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor do piso salarial ora estabelecido, não podendo, contudo, ser inferior ao salário-mínimo regional vigente no Estado de Santa Catarina. Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de agosto de 2023, para as empresas que ainda não repassaram o reajuste acima indicado, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2023, juntamente com a folha de pagamento de setembro de 2023.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos respectivos empregados, em decorrência das negociações, a partir do dia 1º de agosto de 2023 (1º/08/2023) e sobre o salário quitado no mês de julho de 2023 (07/2023), reajuste e/ou correção salarial, no percentual de 4,50% (quatro e meio por cento). Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de agosto de 2023, para as empresas que ainda não repassaram o reajuste acima indicado, deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2023, juntamente com a folha de pagamento de setembro de 2023.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** dos percentuais e valores acima previstos serão compensados os aumentos e/ou antecipações espontâneas ou compulsórias concedidos até o mês de julho de 2023 (07/2023), com exceção dos decorrentes de promoção, transferência, equiparação, implemento de idade, mérito e término de aprendizagem.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** os empregados admitidos após agosto de 2022, terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, observado o princípio da isonomia, de forma que nenhum trabalhador mais novo na empresa venha a ter salário superior ao mais antigo na mesma função, considerando-se sempre, como parâmetro máximo o salário reajustado daquele paradigma que já estava empregado no mês de agosto de 2022.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - HORÁRIO PARA PAGAMENTO**

Ficarão as empresas obrigadas a efetuarem o pagamento dos salários de seus empregados, bem como a concessão de vales ou adiantamentos salariais, durante o expediente normal de trabalho, ou conceder, no máximo, até 02 (duas) horas, no mesmo horário de trabalho, para receber o seu pagamento no Banco.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá aos empregados, comprovante de pagamento, especificando as importâncias pagas e as deduções havidas.

**Parágrafo Único** – As empresas deverão descontar, no pagamento de seus empregados, mensalidades, convênios / benefícios mantidos pelo Sindicato Profissional, sempre que ele fornecer às empresas, até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, os respectivos documentos autorizadores do desconto, assinados pelo empregado.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - RESCISÕES COMPLEMENTARES**

As empresas deverão efetuar o pagamento de eventuais valores de rescisão de contrato de trabalho complementar, considerando as regras contidas na presente convenção, até o 5º (quinto) dia útil de outubro de 2023 (10/2023).

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Aos empregados que entrarem em gozo de férias, se houver requerimento do trabalhador nesse sentido, será concedida pelas empresas, no momento do recebimento dos valores devidos pelas férias, a antecipação de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário previsto em lei. As empresas obrigar-se-ão a realizar ampla publicação, aos seus empregados, das regras contidas na presente CLÁUSULA. Objetivando o afastamento de qualquer dúvida a respeito, desde já registram que, não havendo requerimento por parte do trabalhador, a empresa não se obrigará a realizar a antecipação de parte do 13º salário junto com o pagamento das férias.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR)**

#### **I – OBJETIVOS:**

As partes esclarecem que, não obstante o entendimento no sentido de que esta matéria deva ser analisada e implantada em nível de empresa e a vista das controvérsias existentes a respeito deste assunto, acordam o que segue, atentos ao artigo 7º, inciso XI, primeira parte, da Constituição Federal e artigo 2º, inciso II, da Lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre o assunto

**II** – no presente acordo, por delegação da assembleia, a entidade sindical dos trabalhadores substitui as comissões de empregados previstas no inciso II, do artigo 2º da aludida Lei 10.101/2000.

**III** – o que a Constituição Federal (artigo 7º, inciso XI, primeira parte) e a Lei retro mencionada regulam não se encontram regulados neste acordo.

**IV** – Esta participação:

**a)** não será devida pelas empresas que já tenham implantado, estejam implantando ou venham a implantar, nos termos da Lei 10.101/00, até 31/07/2023, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações em nível de empresas.

**b)** deverá ser paga entre 1º.01.2024 até 31.06.2024, devendo ainda o valor a ser percebido pelo empregado ser especificado em folha de pagamento, observados os seguintes valores:

**b.1)** para as empresas que possuem até 30 funcionários em 31/07/2024, R\$ 277,41 (duzentos e setenta e sete reais e quarenta e um centavos); e,

**b.2)** para as empresas que possuem acima de 30 funcionários em 31/07/2023, R\$ 354,81 (trezentos e cinquenta e quatro reais e oitenta e um centavos).

**c)** nos casos de rompimento do contrato de trabalho antes das datas especificadas na alínea “b” retro, o pagamento da PLR deverá ser efetuado no momento da quitação das verbas rescisórias, devidamente especificado;

**d)** será devida, de forma integral, aos empregados com contrato em vigor a partir de 01.08.2022 e que ainda se encontrem na empresa em 31.07.2023;

**e)** para os trabalhadores que forem admitidos a partir de 17.08.2022 até 31.07.2023, será paga, proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias;

**f)** na hipótese de rompimento do contrato de trabalho após 01.08.2023 será paga também, no momento da quitação das verbas rescisórias, devidamente especificada, de forma proporcional, respeitados os casos contidos nas alíneas “d” e “e” acima, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, o valor da PLR, tendo como base de cálculo a quantia estipulada nas subalíneas “b.1” e “b.2” acima; e,

**g)** farão jus aos valores de PLR estipulados acima, tanto de forma integral, quanto proporcional, os trabalhadores afastados do trabalho e que estejam em gozo de auxílio-doença-previdenciário ou auxílio-doença-acidentário, enquanto perdurar o afastamento.

**V** – O presente acordo implica na transação do objeto e desistência de possíveis processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas.

**VI** – Uma vez assinado o Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados pela Empresa e pela Comissão de que trata o art. 2º, inciso I, da Lei 10.101/2000, compromete-se o Sindicato Profissional a firmar o documento e arquivá-lo.

**VII** – As empresas que resolvam implantar Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, tal como previsto e para os efeitos do disposto na alínea “a” do item IV e no item IV acima, deverão prever em seus Programas o desconto do percentual de 1% (um por cento) dos valores indicados nas alíneas b.1 e b.2 acima, calculado sobre o número de trabalhadores que faziam parte do quadro funcional da mesma, no dia 31.07.20223 Para o recolhimento dos referidos valores, a entidade sindical profissional expedirá uma GUIA DE RECOLHIMENTO específica. Os valores relativos ao 1% (um por cento) que forem recolhidos aos cofres da entidade sindical, de cada trabalhador, como acima se disse, serão deduzidos daqueles valores devidos aos trabalhadores a título de PLR, no momento da quitação de tais valores, nas datas definidas na alínea “b” acima.

**VIII** – As empresas que não tenham ainda implantado Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, ou seja, aquelas que pagam a título de PLR aos seus trabalhadores os valores definidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher aos cofres da entidade sindical profissional, até o dia 10/11/2023, a quantia equivalente a 1% (um por cento) dos valores indicados nas alíneas b.1 e b.2 acima, calculado sobre o número de trabalhadores que faziam parte do quadro funcional da mesma, no dia 31.07.20223 Para o recolhimento dos referidos valores, a entidade sindical profissional expedirá uma GUIA DE RECOLHIMENTO específica. Os valores relativos ao 1% (um por cento) que forem recolhidos aos cofres da entidade sindical, de cada trabalhador, como acima se disse, serão deduzidos daqueles valores devidos aos trabalhadores a título de PLR, no momento da quitação de tais valores, nas datas definidas na alínea “b” acima.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO NOVO ADMITIDO**

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao de empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão por justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao empregado, contra recibo ou mediante assinatura de duas testemunhas, o dispositivo legal no qual incidiu.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MORA SALARIAL**

O atraso no pagamento dos salários, observados os prazos estabelecidos pela Lei nº. 7.855, de 24/10/89, que alterou o art. 459 da CLT, implicarão no pagamento de multa de 0,20% (vinte centésimos por cento) do valor líquido devido por dia de atraso, sujeitando-se ainda a empresa às multas administrativas estabelecidas pela lei citada, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO/RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E ASSISTENCIA SINDICAL**

As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas perante o Sindicato Profissional, de todos os trabalhadores com mais de 06 (seis) meses de serviço na mesma empresa, o ato homologatório será obrigatório sob pena de nulidade.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que for demitido e que no curso do aviso prévio, deseje afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, recebendo o salário referente aos dias trabalhados.

**Parágrafo Primeiro** – A condição estabelecida no *caput* desta cláusula também se aplica ao empregado que pedir demissão, desde que garanta 15 (quinze) dias de trabalho, no período do aviso prévio, se o empregador assim o desejar.

**Parágrafo Segundo:** Não havendo cumprimento do Aviso Prévio, estabelecido no parágrafo primeiro, o empregado indenizará a empresa com o valor correspondente à 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

Havendo dispensa imotivada o aviso prévio será concedido nos termos da Lei nº 12.506/2011.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas e as entidades contratantes se comprometem a incentivar a qualificação profissional, inclusive promovendo desde alfabetização até a conclusão de 2º grau e cursos profissionalizantes, buscando parcerias com SENAI, SENAC, SESI, Universidades e outras instituições públicas e privadas.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROMOÇÃO A IGUALDADE**

As empresas e as entidades sindicais convenientes se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia e adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidades e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos, independentemente de cor, raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

Será garantido o emprego e o salário, nas seguintes condições:

- A)** A empregada gestante, desde a comprovação da gravidez até cento e oitenta (180) dias após o parto;
- B)** Aos empregados optantes pelo regime do FGTS, durante os vinte e quatro (24) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por idade ou por tempo de serviço, desde que o empregado tenha mais de cinco (5) anos de trabalho na mesma empresa. Adquirido o direito, extingue-se a garantia;
- C)** Ao empregado que estiver ou vier a estar em gozo de auxílio-doença previdenciária não decorrente de acidente do trabalho, e desde que o afastamento seja superior a trinta (30) dias ininterruptos, até noventa (90) dias após a alta médica previdenciária;

**Parágrafo Único** - Em qualquer caso, o contrato poderá ser rescindido por pedido de demissão, justa causa, transferência, ou ainda, a qualquer tempo, mediante o pagamento dos dias de garantias restantes.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias efetivamente trabalhadas serão pagas da seguinte forma:

- A)** Até 20 (vinte) horas mensais, 50% (cinquenta por cento);
- B)** De 20 (vinte) à 30 (trinta) horas mensais, 65% (sessenta e cinco por cento);
- C)** As que excederem a 30 (trinta) horas mensais, 80% (oitenta por cento);
- D)** Aos domingos (DSR's) e feriados não compensados, 120% (cento e vinte por cento).

**Parágrafo primeiro** – As empresas interessadas em negociar a flexibilização da jornada de trabalho, através da modalidade “Banco de Horas”, deverão propor as suas condições aos trabalhadores, para o processo de negociação específico e com a participação de representante do Sindicato da Categoria Profissional.

**Parágrafo segundo** – O Sindicato da Categoria Profissional se compromete a participar do processo de negociação de um “Banco de Horas” e desenvolverá esforços para a realização do acordo respectivo.

**Parágrafo terceiro** – As empresas do setor poderão utilizar a assessoria do Sindicato da categoria econômica para a orientação na realização do acordo coletivo para a flexibilização da jornada de trabalho.

**Parágrafo quarto** – Todas as condições previstas no acordo de flexibilização da jornada de trabalho na modalidade “Banco de Horas”, prevalecem sobre as normas e condições pactuadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive aquelas em relação ao pagamento de horas extraordinárias, que excederem dos limites acordados para a referida flexibilização da jornada de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA**

No caso de convocação do empregado para prestação de serviço excepcional, durante seus períodos de folga, repouso ou em dias feriados, a remuneração será de 02 (duas) horas, se a duração do trabalho for inferior a esse lapso de tempo, ou, se superior, de acordo com as horas trabalhadas.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO PARA REFEIÇÕES**

Ficam as empresas autorizadas a estabelecer jornada de trabalho com concessão de intervalo para descanso e alimentação reduzido para 30 (trinta) minutos, de que trata o artigo 71 da CLT, exclusivamente para os empregados que desenvolvam suas atividades laborais em sistema de prorrogação de jornada de trabalho, para fins de compensação dos sábados não trabalhados.

**Parágrafo primeiro** – As empresas deverão manter refeitório organizado de acordo com a NR-24, aprovada pela Portaria Ministerial nº. 3.214, de 08 de junho de 1978 e, em funcionamento adequado quanto à sua localização e capacidade de rotatividade.

**Parágrafo segundo** – Conforme disposição contida na Portaria do Ministério do Trabalho nº. 66, de 25.08.2006, as empresas deverão fornecer refeições balanceadas e confeccionadas sob a supervisão de nutricionista.

**Parágrafo terceiro** – A empresa deverá adotar o sistema de fornecimento de alimentação previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, garantindo aos empregados alimentação gratuita ou a preços acessíveis (nesta hipótese apresentar uma declaração do valor cobrado mensalmente dos empregados e para o convênio com o Programa de Alimentação ao trabalhador).

**Parágrafo quarto** – Além das prerrogativas legais de fiscalização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego é facultado aos representantes do Sindicato Profissional a qualquer tempo, desde que com o acompanhamento de um representante da empresa, averiguar o cumprimento das condições que garantem o direito à flexibilização do intervalo destinado à refeição e descanso.

**Parágrafo quinto** – Em se tratando de jornadas de trabalho diversas da prevista no *caput* desta cláusula, a condição para implantação de intervalo para refeição e descanso reduzido estará condicionada à necessária celebração do competente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão se utilizar de controle de ponto eletrônico alternativo, desde que observadas as condições contidas na portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

**a)** até **03 (três)** dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro, sogra ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica, além dos demais casos previstos nos incisos do art. 473 da CLT;

**b)** para o acompanhamento em internação hospitalar de filho (a) até a idade de 10 (dez) anos ou inválidos; e,

**c)** por até 12 (doze) dias, consecutivos ou não, durante o ano, no acompanhamento nas consultas médicas de filho (a) até a idade de 10 (dez) anos ou inválidos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA NOTURNA**

Fica assegurado ao empregado que prestar serviço no horário noturno, compreendido entre as vinte e duas (22h) e cinco (05h), um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS HABITUAIS**

As horas extras habituais serão incluídas no cálculo do 13º salário, férias e repouso remunerado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante, de todos os níveis escolares, no dia da prova obrigatória, prática ou teórica, desde que coincidente com o horário de trabalho e comprovada a sua realização.

Serão também abonadas as faltas do empregado nos dias de provas vestibulares, mediante aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas e comprovada a sua realização.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, e deverá ser notificada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único:** Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias regulamentares.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, na mesma empresa, será devido férias proporcionais.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME**

A empresa que exigir o uso de uniforme fica obrigada a fornecê-lo sem qualquer ônus para seus empregados.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para a admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados quando da demissão, serão pagos pelo empregador. Cópia dos resultados destes exames serão entregues ao empregado por ocasião da demissão.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas reconhecerão a validade de atestados médicos, para abono de faltas ao trabalho, emitidos por médicos credenciados pelo Sindicato laboral, desde que em convênio com órgão previdenciário e preenchido na conformidade da legislação em vigor.

**Parágrafo Único** - Será dada preferência as consultas e atestados realizados por médicos das empresas que possuírem referidas estruturas em seus estabelecimentos.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE CÓPIA DA CAT**

As empresas ficam obrigadas a repassar ao Sindicato Profissional, bem como ao Sindicato Patronal, no prazo máximo de até 07 (sete) dias úteis, a cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

# **RELAÇÕES SINDICAIS**

## **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas colaborarão com a Entidade Sindical Profissional na sindicalização dos empregados atuais, bem como, nas novas admissões, pelos meios de seu alcance, ficando, também, responsáveis pelo recolhimento e repasse das mensalidades à entidade sindical laboral, até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, através de guias próprias fornecidas.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas concederão licença remunerada aos trabalhadores dirigentes sindicais, para participarem de encontros, congressos, conferências, simpósios, etc., não excedentes a 10 (dez) dias, contados cumulativamente para cada um, durante a vigência da presente convenção, desde que previamente comunicada, por escrito, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

Tal benefício se aplica apenas aos dirigentes sindicais empossados, de acordo com a atual composição da Diretoria do Sindicato Profissional, ficando o afastamento limitado a um dirigente por empresa na mesma época.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Conforme decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, realizada na forma estatutariamente estabelecida, ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a importância equivalente a 02 (dois) dias de salário, sendo 01 (um) dia no mês de competência de setembro de 2023, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2023 e, mais 01 (um) dia no mês de competência de fevereiro de 2024, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de março de 2024, conforme artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal do Brasil de 1988 e artigo 513, alínea "e", da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O recolhimento deverá ser efetuado em favor da Entidade Profissional, o SINTRAPLAVI, no 5º (quinto) dia útil após o desconto, através de guias próprias fornecidas pelo órgão profissional. No mesmo prazo, as empresas deverão remeter ao órgão profissional o respectivo comprovante, fazendo-se acompanhar da relação dos empregados contendo a data de admissão, função, salário e valor da contribuição individual dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Será garantido o direito de oposição ao desconto das contribuições aos trabalhadores não associados à entidade sindical profissional, devendo manifestar-se de forma individual e manualmente escrita, exclusivamente pelo trabalhador opositor e diretamente na entidade sindical profissional, no prazo de 10 (dez) dias, após a assinatura do presente acordo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Concretizada a oposição, deverá o sindicato de classe encaminhar imediatamente às empresas, os nomes dos empregados que não terão os dias descontados. Caso a empresa já tenha efetuado o desconto, o sindicato laboral terá 30 (trinta) dias após o desconto para devolver, aos empregados interessados, os valores indevidamente descontados, de modo que a devolução se dará na sede do sindicato.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A entidade sindical profissional é responsável por valores condenatórios impostos ao empregador referentes à devolução de descontos de contribuição assistencial profissional que tenham sido efetuados de modo regular pelo empregador e devidamente repassados à entidade sindical.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTENCIA SOCIAL**

As empresas colaborarão com a Entidade Profissional SINTRAPLAVI, para o auxílio com as despesas com assistência social, o valor equivalente a 40% (quarenta por cento) de 01 (um) dia de salário de seus empregados, no primeiro mês de vigência deste instrumento, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o décimo dia do mês subsequente, em guias próprias fornecidas pelo órgão profissional beneficiado.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão em local de fácil acesso, quadro de avisos, para afixação de avisos do Sindicato Profissional, inscritos por sua Diretoria, que responderá pelos mesmos na forma de direito. A empresa exporá os avisos, dentro de 12 (doze) horas seguintes a sua apresentação, pelo prazo de 72 (setenta e duas) horas, exceto os editais de convocação, que ficarão expostos até o dia de sua realização.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual ativa das Entidades Profissionais, na condição de substituto processual dos integrantes da categoria, para ajuizamento de qualquer ação, perante a Justiça do Trabalho, visando o cumprimento ou a cobrança de quaisquer das condições ajustadas neste instrumento normativo ou decorrentes das normas legais mínimas de proteção ao trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Havendo divergência entre os convenientes por motivo de aplicação das cláusulas desta Convenção, comprometem-se as partes a discuti-las com o objetivo de procurar um acordo, que será expresso em Termo Aditivo. Permanecendo, porém, a divergência, a dúvida será dirimida pelo Poder Judiciário, por iniciativa de qualquer das partes.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, a parte infratora pagará à parte prejudicada a multa correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do Piso Salarial (cláusula 3ª) por infração e por empregado.

**Parágrafo Único** - A multa só será devida 20 (vinte) dias após o recebimento de notificação escrita, encaminhada pela parte que se julgar prejudicada à parte infratora, exigindo o cumprimento da cláusula violada.

}

**GEOVANI HASS DE SOUZA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NAS IND QUIMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO, PAPEL, PAPELAO, VIDROS,  
BORRACHAS E PNEUS DE TUBARAO E REGIAO-SINTRAPLAVI**

**MARCOS VEFAGO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS QUIMICAS DO SUL CATARINENSE**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA AUTORIZANDO O FECHAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.