CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002563/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062943/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.219318/2026-47
DATA DO PROTOCOLO: 25/09/2026

Confira a autenticidade no endereço http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/.

SIND DOS TRAB NAS IND QUIMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO, PAPEL, PAPELAO, VIDROS, BORRACHAS E PNEUS DE TUBARAO 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). VALDINEI DE SOUZA;

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 2026 a 31 de julho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores vinculados nas Indústrias Químicas** , 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/09/2026**, já devidamente acrescido do percentual de reajuste negociado pelas entidades sindicais representativas, um Piso Salarial mensal de **R$ 2.292,09 (dois mil duzentos e noventa e dois reais e nove 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos respectivos empregados, em decorrência das negociações, a partir do dia 1º de setembro de 2026 (1º/09/2026) e sobre o salário pago no mês de agosto de 2026 (08/2026), reajuste e/ou correção salarial, no percentual de 5,10% (cinco vírgula dez por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: dos percentuais e valores acima previstos serão compensados os aumentos e/ou antecipações espontâneas ou compulsórias concedidos até o mês de agosto de 2026 (08/2026), com exceção dos

decorrentes de promoção, transferência, equiparação, implemento de idade, mérito e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO: os empregados admitidos após agosto de 2025, 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 2025.

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 novembro de 2026 (11/2026).

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 31/07/2026, 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.01.2027 até 30.06.2027, 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 possuírem até 30 funcionários em 31/07/2026, R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais); e,

b.2) para as empresas que possuírem acima de 30 funcionários em 31/07/2026, R$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

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 01.08.2025 e que ainda se encontrem na empresa em 31.07.2026;

e) para os trabalhadores que forem admitidos a partir de 17.08.2025 até 31.07.2026, 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 01.08.2026 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 e licença maternidade, enquanto perdurar o afastamento. O menor aprendiz não fará jus ao presente benefício.

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, deverão prever em seus Programas o desconto do percentual de 1% (um por cento) do valor distribuído a cada empregado, em favor do Sindicato Profissional, desconto este a ser recolhido à entidade sindical até o 2º (segundo) dia útil após o desconto, através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Comprometem-se, ainda, as empresas que já possuem Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, a recolherem aos cofres da entidade sindical Profissional, até o dia 10.11.2026, a quantia de R$ 60,00 (sessenta reais), por trabalhador, calculado sobre o número de trabalhadores que faziam parte do quadro funcional da mesma no dia 31.07.2026. Esclarecem que o referido valor deverá ser descontado do trabalhador quando do repasse dos valores devidos a título de PLR.

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 10/11/2026, a quantia equivalente a 1% (um por cento) dos valores indicados nos subitens b.1. ***e*** b.2 acima, devidamente acrescida de mais R$ 60,00 (sessenta reais), por trabalhador, calculado sobre o número de trabalhadores que faziam parte do quadro funcional da mesma, no dia 31.07.2026.

IX - Os valores relativos ao 1% (um por cento), acrescidos dos R$ 60,00 (sessenta reais), que forem recolhidos aos cofres da entidade sindical, de cada trabalhador, como se disse nos itens VII e VIII acima, repete-se, serão deduzidos daqueles valores devidos aos trabalhadores a título de PLR, no momento da quitação de tais valores, nas datas definidas acima, bem como nas datas para o repasse dos valores que estiverem estabelecidas no Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados para as empresas que já os implantaram. Para o recolhimento dos referidos valores, a entidade sindical profissional expedirá uma GUIA DE RECOLHIMENTO.

X - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR) que trata a presente cláusula, seja integral, seja proporcional, é único e excepcional, tendo, portanto, natureza indenizatória desvinculada do salário, razão pela qual não integra a remuneração, tampouco para fins de férias e décimo terceiro salário e nem estará sujeito à incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do disposto no inciso XI, do artigo 7º, da nossa Constituição Federal, do artigo no art. 28, parágrafo 9º, letra “e”, item 7, da Lei 8.212/1991, com a redação que lhe foi dada pelo artigo 20, da Lei nº 9.711/1998.

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 convenentes 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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - HORAS EXTRAS HABITUAIS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - UNIFORME

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 Primeiro - Para fins de abono da falta, o empregado deverá apresentar o atestado médico à empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da incapacidade laborativa, isto é, a partir do momento da concessão ou expedição do referido atestado médico, podendo fazê-lo presencialmente ou por meio eletrônico idôneo, inclusive WhatsApp, e-mail ou outro canal disponibilizado pela empresa, desde que seja possível verificar a data de emissão e o período de afastamento recomendado no atestado médico apresentado.

Parágrafo Segundo - Será dado 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO - 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 QUINTA - ASSISTENCIA PATRONAL

As empresas se comprometem a cooperar com os convênios de assistência à saúde firmados pelo sindicato profissional, com o repasse único, até o dia 10 (dez) do mês de outubro de 2026, em favor do SINTRAPLAVI, no valor de R$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), calculados sobre o número de empregados que faziam parte do quadro funcional da mesma no dia 31.07.2026, com a finalidade de possibilitar aos trabalhadores associados ao SINTRAPLAVI, pertencentes à categoria profissional das Indústrias Químicas e Farmacêuticas, o acesso à assistência na área de saúde e aos procedimentos básicos na área de odontologia, com vistas à melhoria na qualidade de vida daqueles trabalhadores.

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 outubro de 2026, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2026 e, mais 01 (um) dia no mês de competência de fevereiro de 2027, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de março de

2027, 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, sempre até 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto, ou seja, até o dia 20 (vinte) do mês em que será promovido o desconto.

PARÁRAFO 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 à 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, subscritos 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 convenentes 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 Conv prejudicada a multa correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do Piso Salarial (cláusula 3ª), por infração e por empregado, em favor da entidade sindical profissional.

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

VALDINEI DE SOUZA
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 Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.