

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

O **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS DO SUL CATARINENSE**, CNPJ nº 07.548.681/0001-76, neste ato representado por seu Presidente, o Sr. **MARCOS VEFAGO**; e, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DESCARTÁVEIS E FLEXÍVEIS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE CRICIÚMA E REGIÃO**, CNPJ nº 76.583.509/0001-76, neste ato representado por seu Presidente, o Sr. **CARLOS DE CORDES**, 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 1º de agosto de 2022 a 31 de julho de 2023 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

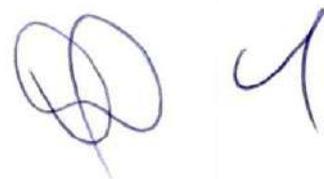
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias **DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS**, com abrangência territorial em **Araranguá/SC, Balneário Arroio do Silva/SC, Balneário Gaivota/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Ermo/SC, Forquilha/SC, Içara/SC, Jacinto Machado/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Müller/SC, Maracajá/SC, Meleiro/SC, Morro da Fumaça/SC, Morro Grande/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Passo de Torres/SC, Praia Grande/SC, Sangão/SC, Santa Rosa do Sul/SC, São João do Sul/SC, São Ludgero/SC, Siderópolis/SC, Sombrio/SC, Timbé do Sul/SC, Treviso/SC, Turvo/SC e Urussanga/SC.**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 1º/08/2022 o piso salarial mensal será de **R\$ 1.830,28 (mil, oitocentos e trinta reais e vinte e oito centavos)** já corrigido mediante aplicação do índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE, acumulado no período de 1º/08/2021 a 31/07/2022, no percentual de 10,12% (dez vírgula doze por cento), acrescido de mais 0,88% (zero vírgula oitenta e oito por cento) de ganho real, totalizando o percentual alcançado de reajuste salarial de 11% (onze por cento). Durante o contrato de experiência, de no máximo 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. O reajuste retro, deverá ser repassado aos trabalhadores até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2022, juntamente com a folha de pagamento de agosto de 2022.

### **CLÁUSULA QUARTA – CORREÇÃO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados, a partir de 1º/08/2022, reajuste e/ou correção salarial correspondente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE, acumulado no período de 1º/08/2021 a 31/07/2022, no percentual de 10,12% (dez vírgula doze por cento), acrescido de mais 0,88% (zero vírgula oitenta e oito por cento) de ganho real, totalizando o percentual alcançado de reajuste salarial de 11% (onze por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 31/07/2022. O reajuste retro, deverá ser repassado aos trabalhadores até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2022, juntamente com a folha de pagamento de agosto de 2022.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Dos percentuais e valores acima previstos serão compensados os aumentos e/ou antecipações espontâneas ou compulsórias concedidos a partir de 1º/08/2021, com exceção dos decorrentes de promoção, transferência, equiparação, implemento de idade, mérito e término de aprendizagem.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados admitidos após 1º/08/2021 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 em 1º/08/2021.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos comprovantes de remuneração mensal aos empregados, com identificação da empresa, discriminação da remuneração, valor do depósito do FGTS e descontos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas poderão disponibilizar os comprovantes de pagamento através de mecanismos da rede mundial de computadores (internet), hipótese em que não será necessário cumprir o disposto no *caput* desta cláusula.

#### **CLÁUSULA SEXTA - HORÁRIO PARA PAGAMENTO**

Quando os pagamentos dos salários e a concessão de vales ou adiantamentos salariais aos empregados forem efetuados através de cheques, as empresas efetuarão os pagamentos durante o expediente normal de trabalho e concederão no máximo até 02 (duas) horas para o desconto do cheque, desde que o horário de trabalho seja coincidente com o expediente bancário.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - MORA SALARIAL**

No caso de não pagamento de salário até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o empregador pagará, em favor do empregado, 1% (um por cento) calculado sobre o salário nominal do empregado, por dia de atraso, a título de multa, exceto:

- a) quando a empresa estiver em regime de recuperação judicial (Lei de Recuperação de Empresas);
- b) quando no período do pagamento houver greve bancária, ou nas empresas responsáveis pela confecção das folhas de pagamento;
- c) em caso de falha técnica, devidamente comprovada, nos serviços de processamento das folhas de pagamento;
- d) quando no período de pagamento houver greve na própria empresa; e,
- e) nos casos de força maior conforme previsto no Código Civil Brasileiro.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**



As empresas abrangidas por esta Convenção poderão descontar dos salários, em folha de pagamento, de acordo com o art. 462 da CLT, além dos itens permitidos por lei:

I) quando oferecida a contraprestação e desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de empregados ou quaisquer outros benefícios que vierem a ser concedidos; e,

II) Contribuição Sindical, Taxa Assistencial, Taxa Negocial, Contribuição Associativa ou Mensalidade em favor do Sindicato Profissional e outras verbas devidas, desde que autorizados pelos empregados ou pela Assembleia Geral da Categoria, sendo que nesta hipótese será assegurado o direito de oposição aos empregados que discordarem da decisão da Assembleia.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No caso da Contribuição Sindical, a oposição deverá ser exercida pelo empregado, do dia 1º até o dia 20 de março de 2023, respeitadas sempre as regras e a forma previstas na primeira parte do PARÁGRAFO SEGUNDO, DA CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA, devendo o recolhimento ser efetuado ao Sindicato Profissional, impreterivelmente, no prazo de 01 (um) dia após o desconto, sob pena de ser acrescido da multa de 1% (um por cento), em parcela única, e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, de forma proporcional, até o efetivo cumprimento da obrigação.

#### **CLÁUSULA NONA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Será concedido adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, caso requerido pelo empregado, por ocasião da concessão do gozo de férias, mesmo que no mês de janeiro. O requerimento deverá ser feito pelo empregado até o dia da comunicação das férias, dentro do que estabelece a legislação a respeito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com um adicional de 70% (setenta por cento), quando prestada de segunda-feira a sábado e, de 100% (cem por cento), quando prestada durante os dias referentes aos descansos semanais remunerados (DSR's).

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Nos casos de convocação extraordinária do empregado, em sua residência, fora de seu expediente normal, este receberá a remuneração mínima de 03 (três) horas extras, por hora ou fração trabalhada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA NOTURNA**

Os empregados que prestarem serviço em jornada noturna, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, farão jus a um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora prestada em jornada diurna normal.

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

As partes, não obstante o entendimento de que esta matéria deva ser analisada e implantada em cada uma das empresas e diante das controvérsias existentes a respeito da mesma, atentas ao disposto no artigo 7º, inciso XI, primeira parte, da Constituição Federal e artigo 2º, inciso II, da Lei nº 10.101/2000, ajustam que esta Convenção não regula em sua integralidade os dispositivos legais ora referidos e acordam o que segue:



1. A participação nos lucros e/ou resultados, que se refere ao período compreendido entre 01/01/2022 e 31/12/2022, será paga entre 01/01/2023 e 30/06/2023, com especificação em folha de pagamento da quantia a ser percebida pelo empregado, conforme o número de empregados de cada empresa em 31/07/2022, observados os seguintes valores:

1.1. até 30 (trinta) empregados, R\$ 900,00 (novecentos reais);

1.2. acima de 30 (trinta) empregados, R\$ 1.311,84 (mil, trezentos e onze reais e oitenta e quatro centavos); e,

1.3. Os valores previstos nos subitens 1.1 e 1.2 já se encontram devidamente corrigidos pela aplicação do percentual de 11,00% (onze por cento), ou seja, 10,12% (dez vírgula doze por cento) de INPC do período de 1º.08.2021 até 31.07.2022, acrescido de mais 0,88% (zero vírgula oitenta e oito por cento).

2. A participação será devida e paga:

2.1. de forma integral aos empregados que mantiveram contrato em todo o período compreendido entre 1º/08/2021 e 31/07/2022, e

2.2. de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, para os empregados que foram admitidos a partir de 1º/08/2021 até 31/07/2022 ou despedidos neste mesmo período.

2.3. Nos casos de rompimento do contrato de trabalho entre 1º/08/2022 e 30/06/2023, o pagamento integral ou proporcional da PLR deverá ser efetuado no momento da quitação das verbas rescisórias, devidamente especificado.

2.4. Farão jus aos valores de PLR estipulados acima, tanto de forma integral, quanto proporcional, os empregados afastados do trabalho e que estejam em gozo de auxílio-doença-acidentário, enquanto perdurar o afastamento.

3. O pactuado nesta Convenção implica na transação do objeto e desistência de quaisquer processos individuais ou coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas.

4. A participação objeto desta cláusula não será devida pelas empresas que tenham Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, nos termos do art. 2º, inciso I, da Lei nº 10.101/2000, para o período compreendido entre 01/01/2022 e 31/12/2022, desde que o valor da distribuição paga pelo Programa seja igual ou superior ao estipulado nos subitens 1.1 ou em 1.2 acima.

5. 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.

6. As empresas que resolvam implantar Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, tal como previsto e para os efeitos do disposto nos itens 4 e 5 supra, 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 10.10.2022, a quantia de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), por trabalhador, calculado sobre o número de trabalhadores que faziam parte do quadro funcional da mesma, no dia 31.07.2022. Esse valor deverá ser descontado do trabalhador quando do repasse dos valores de PLR, nas condições que já se encontram devidamente previstas no Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados próprios.

7. 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 10/10/2022, a quantia equivalente a 1% (um por cento) dos valores indicados nos subitens 1.1. e 1.2 acima, devidamente acrescido de mais R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), por trabalhador, calculado sobre o número de trabalhadores que faziam parte do quadro funcional da mesma, no dia 31.07.2022.

8. Os valores relativos ao 1% (um por cento), acrescidos dos R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), que forem recolhidos aos cofres da entidade sindical, de cada trabalhador, como se disse nos **itens 6 e 7** acima, serão deduzidos daqueles valores devidos aos trabalhadores a título de PLR, no momento da quitação de tais valores, nas datas definidas no item 1 acima, bem como nas datas 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 intitulada como TAD (Taxa Administrativa).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas complementarão os salários líquidos, corrigidos como os demais salários da categoria profissional, e, se for o caso, o 13º salário, dos empregados afastados por motivo de doença, do 16º (décimo sexto) ao 180º (centésimo octogésimo) dia.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A complementação, para os empregados em período de carência previsto na legislação previdenciária, corresponderá à diferença entre o salário líquido e o valor estimado do auxílio doença a que o empregado teria direito, se já contasse com 01 (um) ano de contribuição ao INSS.

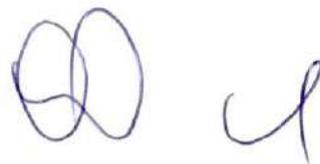
#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa reembolsará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, em uma única vez, a título de auxílio funeral, contra apresentação dos respectivos comprovantes, as despesas decorrentes com o funeral, limitado a 05 (cinco) pisos salariais em vigor na data do pagamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13º SALÁRIO NO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão o 13º salário aos empregados que permanecerem por tempo igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias em benefício previdenciário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**



A quitação das verbas rescisórias será feita pela empresa até o 10º (décimo) dia após o término do aviso prévio, sob pena de, a partir desse prazo, pagar ao empregado 2/30 (dois trinta avos) da remuneração por dia de atraso.

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

No caso de rescisão por justa causa, fica a empresa obrigada a fazer a comunicação por escrito ao empregado, tão logo seja suspenso do seu trabalho, dando os motivos da falta em que o mesmo incorreu.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

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

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

1. É garantida à empregada gestante uma estabilidade de 90 (noventa) dias após o término do benefício previdenciário, exceto em caso de despedida por justa causa, contrato por prazo determinado e pedido de demissão, desde que comprovado o estado gravídico anterior à comunicação da dispensa.

2. São garantidos o emprego e salário ao empregado acidentado do trabalho, conforme estabelece a legislação em vigor.

3. Ao empregado que retornar do benefício de auxílio-doença-previdenciário será assegurado por 90 (noventa) dias o emprego e o salário.

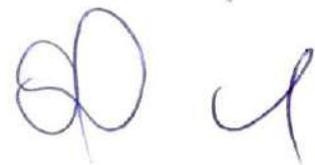
4. São garantidos o emprego e o salário ao empregado que se encontrar há 12 (doze) meses da obtenção de aposentadoria especial ou por tempo de serviço, e que tenha mais de 05 (cinco) anos consecutivos de serviços prestados na mesma empresa, devendo o empregado informar à empresa, por escrito, a sua condição de pré-aposentadoria até o encerramento do prazo do aviso prévio. Adquirido o direito, extinguir-se-á a estabilidade.

5. Aos empregados que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aposentadoria integral (35 anos de serviço), e que possuírem mais de 08 (oito) anos de trabalho na mesma empresa, e forem demitidos sem justa causa, as empresas ficarão obrigadas a reembolsar as contribuições para o INSS, da data da demissão até se completar os 24 (vinte e quatro) meses. Cessará esta obrigação se o empregado conseguir outro emprego.

6. Será garantida aos empregados que tenham mais de 12 (doze) anos de trabalho na mesma empresa e que venham a se desligar espontaneamente por aposentadoria, uma gratificação equivalente ao seu último salário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Em qualquer caso, o contrato poderá ser rescindido por pedido de demissão, acordo, justa causa, transferência ou encerramento das atividades da empresa, ou, ainda, a qualquer tempo, mediante o pagamento dos dias de garantia restantes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**



A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo haver prorrogação em ambiente insalubre, sem licença prévia da autoridade competente do Ministério do Trabalho, com fundamento no inciso XIII do art. 611-A da CLT, bem como implementação, por parte das empresas, de acordos para realização da jornada 6 x 2, sem necessidade de intervenção do Sindicato, mantidos os acordos de compensação de horas e as condições mais favoráveis eventualmente existentes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

As empresas interessadas, na forma do art. 59, parágrafo 2º, da CLT, poderão exceder a jornada normal de trabalho em até 02 (duas) horas, inclusive em ambiente insalubre, sem licença prévia da autoridade competente do Ministério do Trabalho, com fundamento no inciso XIII do art. 611-A da CLT, para compensar a correspondente diminuição aos sábados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de livro ponto ou cartão mecanizado para empresas com até 10 (dez) empregados e a instalação de cartões mecanizados ou eletrônicos em todas as empresas com mais de 10 (dez) empregados.

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

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exame, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial, devendo o empregado comunicar à empresa com antecedência mínima de 36 (trinta e seis) horas, apresentando comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados ou dias já compensados, nem iniciar no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, e deverá ser notificado por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA REMUNERADA**

As empresas concederão licença remunerada de:

- a) 03 (três) dias úteis na ocorrência de casamento do empregado, iniciando-se a licença no dia do casamento; e,
- b) 03 (três) dias consecutivos por ocasião de morte do cônjuge, pais, irmãos, avós, filhos e netos, iniciando-se a licença no dia do óbito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que rescindir seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço serão pagas férias proporcionais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E MATERIAIS**



Os uniformes de proteção individual e calçados, quando exigidos por lei ou pela empresa, serão fornecidos gratuitamente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos na admissão e na despedida do empregado, inclusive os periódicos exigidos por lei, serão pagos integralmente pelo empregador. Cópias dos resultados destes exames deverão ser entregues ao empregado, por ocasião do desligamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO E EM INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

Serão consideradas ausências justificadas ao trabalho, sem prejuízo salarial, as faltas dos empregados para acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos com qualquer idade, nas consultas médicas ou odontológicas, por até 60 (sessenta) horas, consecutivas ou não, durante o ano. O mesmo ocorre com o acompanhamento em internação hospitalar, até o prazo máximo de 15 (quinze) dias ao ano, de forma consecutiva ou não, sendo obrigatório o atestado médico acerca da necessidade de internação hospitalar e de acompanhamento por parte do pai ou da mãe.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A falta somente será justificada quando apresentado atestado e/ou declaração médica ao Departamento de Pessoal da empresa, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a consulta, devendo constar no atestado de forma clara que o(a) empregado(a) acompanhou seu filho, sob pena de não ser aceito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica ressalvado que, no caso do casal ser empregado da mesma empresa, a dispensa será aceita somente em relação a um deles.

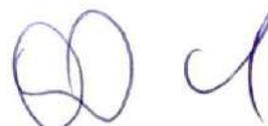
**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Somente será admitido o acompanhamento em internação hospitalar, quando ambos os pais trabalharem, mesmo que em empresas diversas, ou quando o filho estiver sob a guarda de apenas um dos pais, sendo que tais situações deverão ser efetivamente comprovadas pelo empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais da Entidade Sindical Obreira ou da Previdência Social, para o fim de abono de faltas ao serviço, serão aceitos pelas empresas, desde que exista convênio do Sindicato com a Previdência, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A falta somente será justificada quando o atestado médico/odontológico for apresentado ao Departamento de Pessoal da empresa, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a sua emissão, independentemente de quantos dias forem concedidos. Na impossibilidade do empregado entregar o atestado na empresa, deverá solicitar que outra pessoa o faça.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na sindicalização de seus empregados, pelos meios ao seu alcance, especialmente na admissão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Será assegurado o acesso do Dirigente Sindical nas empresas, para assuntos específicos, desde que, solicitado previamente por escrito, junto às empresas.

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

As empresas liberarão os dirigentes sindicais componentes da Diretoria Executiva e seus respectivos suplentes, sem prejuízo salarial, até 30 (trinta) dias ao ano por dirigente e por empresa, para participação em reuniões, assembleias, congressos e encontros de trabalhadores, desde que previamente solicitado pelo Sindicato, por escrito e com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL**

Conforme decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, 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) no mês de competência de novembro de 2022, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2022 e mais 01 (um) dia no mês de competência de maio de 2023, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de junho de 2023, conforme art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal do Brasil de 1988 e art. 513, alínea "e", da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O recolhimento deverá ser efetuado em favor da Entidade Profissional, até o 2º (segundo) dia útil após o desconto, através de guias próprias fornecidas pelo órgão profissional. No mesmo prazo, a empresa deverá 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.

**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 da taxa assistencial profissional que tenham sido efetuados de modo regular pelo empregador e devidamente repassados à entidade sindical.

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

As empresas colocarão à disposição da Entidade Sindical Profissional, um quadro de avisos para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – INFORMAÇÕES AO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas deverão, no prazo de até 15 (quinze) dias, contados a partir do momento em que forem efetuados os recolhimentos de verbas devidas à entidade sindical profissional (mensalidades, contribuição sindical, taxa assistencial, taxa negocial, além de outras verbas definidas em Lei, Convenção e/ou Acordos Coletivos de Trabalho), a informar, mediante circular, ofício ou outra forma de registro, ainda que eletrônico (via e-mail ou WhatsApp) o valor recolhido, o título a que se refere e a quantidade de trabalhadores atingidos e para o qual o repasse foi realizado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – no caso de mensalidade sindical, além o valor recolhido e o título a que se refere, também será necessária a apresentação dos nomes dos associados à entidade sindical cujos valores foram repassados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – o não fornecimento das informações acima referidas, resultarão na aplicação das penalidades já previstas na CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA deste instrumento, em favor da entidade sindical profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA CONTRATUAL**

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, a empresa pagará à parte prejudicada a multa correspondente a 1% (um por cento) do piso salarial, pelo descumprimento da obrigação de fazer, por infração e por empregado, a ser pago ao empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A multa só será devida 20 (vinte) dias após o recebimento da notificação escrita, encaminhada à empresa pela parte que se julgar prejudicada, exigindo o cumprimento da cláusula violada, caso a violação não tenha sido sanada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em qualquer das hipóteses somente serão beneficiários da multa estabelecida os empregados representados pelo Sindicato Profissional.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS DO SUL CATARINENSE  
MARCOS VEFGO  
Presidente

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. PLÁST. DESC. E FLEX., QUÍM. E FARM. DE CRICIUMA E REGIAO  
CARLOS DE CORDES  
Presidente