

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001536/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/07/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030058/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.109874/2022-87  
DATA DO PROTOCOLO: 13/07/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS E DE ARTEFATOS DE BORRACHA DE JOINVILLE E REGIAO, CNPJ n. 84.719.103/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

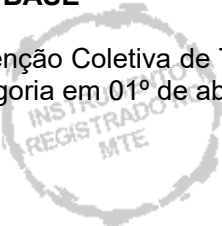
E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.538.082/0001-50, neste ato representado(a) por seu ;

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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional e Econômica nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas**, com abrangência territorial em **Araquari/SC, Balneário Barra do Sul/SC, Barra Velha/SC, Garuva/SC, Itapoá/SC, Joinville/SC, São Francisco do Sul/SC e São João do Itaperiú/SC**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado para todos os empregados integrantes da categoria, exceto aos menores de 18 anos de idade, desde que figurem como aprendizes de conformidade com a legislação, os seguintes salários normativos:

#### Admissional:

a) Os empregados admitidos a partir de **01.04.2022**, em fase experimental, farão jus a um SALÁRIO NORMATIVO de **R\$ 1.680,80** (um mil, seiscentos e oitenta reais e oitenta centavos) por mês, e de **R\$ 7,64** (sete reais e sessenta e quatro centavos) por hora.

#### Na efetivação:

b) Após 90 (noventa) dias, com a efetivação, os empregados farão jus a um SALÁRIO NORMATIVO de **R\$ 1.878,80** (um mil, oitocentos e setenta e oito reais e oitenta centavos) por mês, e de **R\$ 8,54** (oito reais e cinquenta e quatro centavos) por hora.

**Parágrafo único:** Eventuais diferenças relativas ao mês de abril e maio/2022 poderão ser pagas juntamente com os salários do mês de junho/2022.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão os salários de seus empregados em **11,73%** (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento) a partir de **1º de abril de 2022**, a incidir sobre os salários vigentes em **31 de março de 2022**.

**Parágrafo primeiro:** Na aplicação do reajuste previsto no *caput* desta cláusula, deverá ser observada como limite máximo a faixa salarial de até R\$. 9.255,00 (nove mil, duzentos e cinquenta e cinco reais) por empregado. Respeitada a livre negociação entre empregador e empregado, ao que exceder a faixa salarial estabelecida, ficando assegurada, no mínimo, a aplicação do percentual de correspondente ao índice inflacionário (INPC-IBGE) dos doze meses anteriores à vigência do presente instrumento, observando-se a data de sua aplicabilidade, ou seja, a partir de 01.04.2022.

**Parágrafo segundo:** Eventuais diferenças salariais, decorrentes do reajuste ora convencionado, deverão ser pagas pelas empresas juntamente com o vencimento relativo ao mês de junho de 2022.

**Parágrafo terceiro:** As empresas abrangidas por este instrumento normativo que, por qualquer motivo, desejarem praticar reajustes de forma diferenciada da pactuada nesta CCT, em face da difícil situação financeira imposta pela COVID19, deverão negociar e firmar com o Sindicato Laboral, condições diferenciadas, no que tange às cláusulas de natureza econômica, prevalecendo então, para a referida empresa, aquelas estabelecidas no acordo coletivo correspondente.

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

### CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas que tiverem estabelecido férias coletivas, ficarão nessa circunstância desobrigadas da concessão do Adiantamento do 13º salário por ocasião das mesmas.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias prestadas nos dias úteis, em relação à hora normal, serão remuneradas da seguinte forma:

- a) As duas primeiras horas diárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento); e
- b) A partir da terceira hora diária, com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento).

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADMISSÃO DE EMPREGADO (SALÁRIO SUBSTITUTO)

Admitido empregado para função de outro dispensado, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem quaisquer vantagens pessoais.

**Parágrafo primeiro:** Não poderá o empregado mais novo na empresa, perceber salário superior ao do mais antigo, na mesma função.

**Parágrafo segundo:** Na hipótese de o empregador possuir quadro organizado em carreira, não se aplica a norma aqui estabelecida.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA OITAVA - DEMISSÃO POR FALTA GRAVE

O empregado demitido sob alegação de falta grave, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, constando no documento, a infringência na qual incidiu.

## **CLÁUSULA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, assistência da entidade sindical profissional por ocasião da homologação do TRCT, desde que o trabalhador tenha mais de 09 meses de trabalho na mesma empresa, nos termos da lei.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO**

O aviso prévio, mesmo que indenizado, conta-se para efeito de indenização adicional do artigo 9º das Leis 6.708/89 e 7.238/89.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ATUALIZAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO**

As anotações na CTPS serão efetuadas quando solicitadas pelo empregado. As correções salariais serão lançadas somente a ocorrência no mês da data-base, não sendo necessários lançamentos mensais. Atualizações de férias, cargo, contribuição sindical, serão lançados individualmente, de acordo com o período em conformidade com a legislação vigente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as empresas autorizadas a efetuarem desconto no pagamento do salário de seus empregados, relativos à mensalidades sindical, assistência médico/odontológica, convênios sociais e financeiros com terceirizados, seguro de vida em grupo, seguro saúde, contribuições em prol das agremiações recreativas e culturais, auxílio educacional, compras e cotas de cooperativas e similares, farmácias conveniadas, refeições, transporte, material escolar, devendo o empregado ser esclarecido do significado e assinar documento autorizatório, de forma expressa e individual, devendo, ainda, a entidade profissional, fornecer à empresa, cópia dos convênios firmados e ou de fichas de filiação, onde conste expressamente a autorização, sob pena de não ser efetivados os descontos.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Fica assegurado garantia de emprego ou salário aos empregados que se encontre nas seguintes situações:

- a) Do serviço Militar** – Ao menor de 18 e maior de 17 anos de idade, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa do serviço militar desde que seja entregue ao setor pessoal da empresa cópia do certificado de alistamento militar, antes de eventual rescisão contratual;
- b) Do afastamento para Gozo do Auxílio-doença** – Quando afastado do trabalho, em gozo de auxílio-doença, durante os 30 (trinta) dias que se seguirem a alta médica, fornecida pela Previdência Social e desde que o afastamento tenha sido por período contínuo, superior a 180 (cento e oitenta) dias;
- c) Da Empregada Gestante** – Quando da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, desde que seja apresentado o devido exame médico antes do eventual desligamento;
- d) Da Aposentadoria** – Quando, estejam a menos de 18 (dezoito) meses da data prevista para sua aposentadoria, por idade ou por tempo de serviço integral (trinta e cinco anos para os homens e trinta anos para as mulheres), desde que estejam vinculados a mesma empresa por mais de 05 (cinco) anos consecutivos, ressalvado motivo disciplinar ou não uso do direito.

**Parágrafo primeiro:** No caso de opção do empregador em indenizar o período específico, esta poderá ser total ou parcial, com base no último salário percebido, tendo como marco inicial para a contagem dos meses faltantes, o

término do aviso prévio, inclusive se não trabalhado.

**Parágrafo segundo:** Não se aplica ao disposto nesta cláusula nos casos de:

- a) Acordo entre as partes;
- b) Rescisão Contratual por Justa Causa;
- c) Pedido de demissão; e
- d) Rescisão ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ENVELOPE DE PAGAMENTO OU DOCUMENTAÇÃO SIMILAR**

As empresas fornecerão aos empregados envelope de pagamento ou documento similar, contendo a razão social, o nome do empregado, a discriminação das parcelas e valores que compõe o pagamento, os respectivos descontos e o valor para depósito do FGTS.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO HORÁRIO DE TRABALHO E DA COMPENSAÇÃO**

Para cumprimento do disposto no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, as partes reconhecem como válida, a adoção pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, de qualquer das seguintes alternativas de horários de trabalho abaixo:

- a) Funcionamento durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas, 5 (cinco) dias de 8 (oito) horas e, na semana seguinte, com jornada de 48 (quarenta e oito) horas, 6 (seis) dias de 8 (oito) horas;
- b) Funcionamento de semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda à sexta-feira 8 (oito) horas, e aos sábados 4 (quatro) horas de trabalho;
- c) Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho de segunda à sexta-feira, sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado durante os demais dias da semana;
- d) Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, segunda a quinta-feira das 22h00m às 05h00m, na sexta-feira numa semana das 22h00m às 05h00m, e noutra semana das 22h00m às 08h00m de sábado, e nos domingos, folgando uma semana, e trabalhando na outra das 21h00m às 05h00m;
- e) Alternativamente, as empresas que não adotarem nenhuma das alternativas acima, farão acordo com seus empregados, para fixarem jornada a ser adotada, mediante assistência da entidade sindical profissional;
- f) Descanso para refeições – é facultado às empresas estabelecerem jornada de trabalho, com horário de intervalo para descanso e refeição inferior a uma hora, limitado a no mínimo 30 (trinta) minutos, quando possuírem refeitório no estabelecimento, inclusive na jornada de compensação de horas;
- g) Com exceção do previsto na letra “e” desta cláusula, a adoção das demais alternativas aqui previstas, não implicará na necessidade de existência de acordos de compensação de horário de trabalho com os empregados, valendo o presente, para todos os efeitos legais, especialmente para o disposto no parágrafo 2º do art. 59 e no art. 60 da CLT.

**Parágrafo único:** As horas laboradas além da jornada normal, inclusive o trabalho dos sábados, domingos e/ou feriados, por se destinarem a compensação do trabalho de outros dias, não sofrerão qualquer acréscimo de remuneração.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

As empresas poderão estabelecer com seus empregados, programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados possam ter período de descanso mais prolongado.

**Parágrafo primeiro:** Nas empresas sob regime de 05 (cinco) dias por semana, por força de compensação, quando o sábado coincidir com feriado, as horas de compensação durante a semana não serão consideradas como extras. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda à sexta-feira, será pago com base na jornada diária, incluídas as horas de compensação.

**Parágrafo segundo:** É facultado às partes acordarem pela compensação dos dias não trabalhados mediante desconto de correspondente número de dias de férias; ou a compensação.

**Parágrafo terceiro:** O acordo considerar-se-á válido para todos os empregados, desde que contem com a aprovação da maioria dos empregados em geral, ou de setores específicos, objeto do mesmo.

**Parágrafo quarto:** As empresas comunicarão aos seus empregados através de quadro de avisos, sua intenção e proposta de compensação de jornada de trabalho e os dias de folga, bem como a data de votação da proposta. Este comunicado deverá ser feito pelo menos até a véspera da votação.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ANOTAÇÃO DO REGISTRO DE PONTO**

Não será considerada como de prestação de serviços, por isso não remunerado, de forma simples ou extraordinária, o espaço de tempo registrado em ponto, quando igual ou inferior a quinze minutos anteriores ou posteriores à jornada de trabalho, sabendo-se que os 15 (quinze) minutos não estão à disposição do empregador, caracterizando somente livre acesso.

**Parágrafo único:** Mediante a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical profissional, as empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle da jornada de trabalho, na forma prescrita na Portaria n. 373 de 25 de fevereiro de 2011 do MTE e seguintes.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS - ESTUDANTE**

As faltas ao trabalho, de empregado estudante, em dias de exames escolares, cujos horários coincidam com o horário de trabalho, serão abonadas pelas empresas, desde que em estabelecimento oficial de ensino autorizado ou reconhecido, e pré-avisado o empregador com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTAS - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DO FILHO**

A empresa abonará as faltas do empregado, em até 10(dez) dias durante a vigência da presente Convenção, em caso de necessidade de acompanhamento em consultas e/ou internação hospitalar de filho(a) de até 14(quatorze) anos de idade, ou portador de necessidades especiais, mediante comprovação por declaração médica, que indique o nome do acompanhante.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO**

empresas poderão firmar acordos diretamente com seus empregados, inclusive mulheres e menores, de um modo geral ou em setores específicos, relativamente a:

- a) Horários especiais de trabalho e de refeição, tendo em vista manter o processo de produção sem interrupções, nas áreas em que por motivo de ordem técnica, não seja possível a parada das máquinas e/ou equipamentos;
- b) Jornadas de trabalho com intervalos inferiores a uma hora para descanso e refeição;
- c) Sistemas de compensação de horário de trabalho, observados limites legais, inclusive menores, maiores e mulheres;
- d) Sistemas de compensação de horário e/ou de início e fim de jornada diária e/ou semanal;
- e) Execução de serviços com horário extraordinário, inclusive em horário noturno.

**Parágrafo único:** Considerar-se-ão válidos para todos os empregados, desde que contem com aprovação da maioria dos empregados em geral, ou de setores específicos, objetos do mesmo.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO DO FILHO**

Para amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, será facultado a empregada mãe acumular os 30 (trinta) minutos previstos no artigo 396 da CLT, iniciando a jornada diária de uma hora mais tarde ou deixando o trabalho uma hora mais cedo do que o horário habitual.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS**

É facultado às empresas consultarem e acordarem diretamente com os empregados sobre a opção de saldo de férias ou pelo gozo integral de dias de férias mais 1/3 de abono pecuniário, quando da programação e execução de férias.

- a) A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo (art. 135 da CLT);
- b) O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 da CLT serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período (art. 145 da CLT).
- c) É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134, § 3º da CLT), e não poderá coincidir com o descanso semanal, feriados ou dia já compensado;
- d) Quando as férias, individuais ou coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias, sendo assim excluídos da contagem dos dias regulamentares;
- e) As empresas poderão programar e realizar férias antecipadas para empregados com período aquisitivo ainda não completado (com menos de um ano) e sem que se mude a data do período aquisitivo;
- f) No caso de rescisão de contrato de trabalho, antes do empregado completar o período aquisitivo, serão pagos apenas os dias de férias ainda não gozados que fizer jus o empregado até a data do desligamento;
- g) Poderá ser concedida férias coletivas aos empregados, com menos de 01 (um) ano de empresa, à título de antecipação, sem alteração no período aquisitivo;
- h) Nas férias coletivas não se aplica o disposto no artigo 134 parágrafo 2º da CLT, não discriminados os menores e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade;
- i) As empresas que tiverem estabelecido férias coletivas, ficarão nessa circunstância desobrigadas da concessão do abono de férias, por ocasião das mesmas, inclusive nos casos em que o empregado opte pela continuidade das férias;
- j) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros as empresas poderão congelar o gozo de férias, tanto individuais quanto coletivas, sempre por escrito, até 2 (dois) dias antes de sua efetivação, inclusive, após o seu efetivo início de gozo; e
- k) Em circunstâncias de extrema necessidade, as empresas poderão solicitar a presença ao trabalho dos empregados em férias e optando pela remuneração das horas trabalhadas como extras e/ou a concessão da licença remunerada por igual número de horas trabalhadas, na continuidade do término das férias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

Fica estabelecido o fornecimento gratuito de calçados, luvas, uniforme e outros equipamentos de proteção individual exigidos pelas empresas ou impostas por natureza dos serviços executados, observando-se o previsto pelos artigos 166 e 167 da CLT.

**Parágrafo único:** O Sindicato Profissional se dispõe a envidar todos os esforços na colaboração com as empresas no combate aos acidentes de trabalho, podendo intervir em caso de qualquer contravenção das normas internas de segurança.

### **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será calculado sobre os respectivos salários normativos instituídos nesta convenção.

**Parágrafo único:** O adicional de insalubridade, será computado nos cálculos das verbas de repouso remunerado, 13º salário, férias, gratificações, horas extraordinárias e aviso prévio.

### **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EXAMES DE SAÚDE**

Fica estabelecido que os exames de saúde, exigidos e realizados pelas empresas quando da admissão do empregado será assim procedido quando de sua saída, seja qual for a hipótese, observado o disposto pela Portaria nº 17 de 07.12.79 da Secretaria de Segurança Pública e Medicina do Trabalho.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MEDICOS**

As empresas reconhecem a validade de atestado para abono de faltas, passados por médicos e/ou dentistas do Sindicato por este autorizados ou credenciados, face a convênio do mesmo com o INSS.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VALE MEDICAMENTOS**

Mediante apresentação de receita médica e respectiva nota fiscal, as empresas se comprometem a antecipar aos seus empregados, desde que associados ao Sindicato Profissional, os custos com aquisição de medicamentos, para uso próprio, ou de seus dependentes, desde que menores de idade, até o limite de R\$. 195,00 (cento e noventa e cinco reais) mensais, por empregado, e desde que tal antecipação não ultrapasse o teto máximo de 30% do salário nominal do trabalhador, somados a outras eventuais antecipações e/ou vales.

**Parágrafo único:** As empresas que já pratiquem tal benefício, mesmo que de forma, ou critérios diversos dos ora estabelecidos, ou antecipem no decorrer de cada mês, vales em percentual igual ou superior a 50% do salário do trabalhador, observada ainda a condição de ser o mesmo associado do Sindicato Profissional, estarão dispensadas do cumprimento do estabelecido no caput desta cláusula.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência ficará suspenso durante o afastamento do empregado por acidente de trabalho, ou auxílio previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se dispõem a colaborar com o Sindicato Profissional, na sindicalização de seus empregados, inclusive quando da admissão dos mesmos.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos trabalhadores dirigentes sindicais, para participarem de encontros, congressos, conferências, simpósios, etc., não excedentes a 10 (dez) dias por ano, contados cumulativamente para cada um, durante a vigência da presente convenção, desde que previamente comunicada a empresa, por escrito, com antecedência mínima de 3 (três) dias, limitando-se o afastamento a um dirigente/empregado, por empresa, em relação a cada evento.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL /NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Fica convencionado que as empresas se obrigam a descontar das folhas de pagamento de seus empregados no mês de junho de 2022, a importância de R\$.73,00 (setenta e três reais) por trabalhador, a ser depositada na conta corrente da entidade sindical profissional, por meio de guia própria por esta fornecida, tendo por data limite o dia 10 de agosto de 2022.

§ 1º - Além de garantido no momento da assembleia geral, fica assegurado aos trabalhadores não associados o direito de oposição ao desconto da presente contribuição assistencial/negocial, que deverá ser formalizado durante o período compreendido entre os dias 28 e 30 de junho/2022, devendo a carta de oposição ser entregue diretamente na sede do Sindicato Profissional, no horário de seu funcionamento.

§ 2º - A obrigação descrita no "caput" desta cláusula se rege pela Portaria nº. 180/MTE, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Enunciado nº 24 (28 de novembro de 2018) da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, que unificou seu entendimento sobre o custeio sindical, e é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República.

§ 3º - O não recolhimento na data acima estabelecida implicará à empresa infratora a obrigação pelo pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, sem prejuízo dos juros e atualização monetária até a data do efetivo pagamento.

§ 4º - Qualquer trabalhador que vier a ser empregado, mesmo que temporariamente, terá suas contribuições, sindical e assistencial, descontadas em folha pelo empregador e recolhidas ao Sindicato Profissional.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os Sindicatos Convenientes pactuam a possibilidade de criação de comissão ou comissões de conciliação prévia, nos moldes do estabelecido na Lei nº. 9.958/2000, com o objetivo de conciliar os conflitos individuais entre empregados e empregadores vinculados às categorias, profissional e patronal, ora representadas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências resultantes da aplicação desta Convenção serão dirimidas diretamente pelas partes, e no caso de malogro dos entendimentos, será requerida a participação conciliadora do Ministério do Trabalho e, para o caso de impossibilidade de conciliação, a discussão passará para o Judiciário Trabalhista.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Fica estipulada uma multa de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação, por infração em caso de descumprimento das obrigações de fazer, relativas às cláusulas da presente Convenção, desde que após notificadas, não sejam cumpridas dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a qual, reverterá em benefício da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES GERAIS**

Não será considerada alteração contratual a mudança de horário de entrada e saída dentro do mesmo turno de trabalho;

Não são consideradas para efeito do disposto nos artigos 460 e 461 e seus parágrafos da CLT, as diferenças salariais resultantes de:

- a) Aumento de mérito até 20% (vinte por cento);
- b) Casos de reabilitação profissional;
- c) Transferências internas de empregados, por prazo previamente acordado entre as partes, motivadas por razões de ordem técnica, econômica ou administrativa.

Joinville, SC, 20 de junho de 2022.



**GERALDO VIEIRA LOPES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS E DE ARTEFATOS DE  
BORRACHA DE JOINVILLE E REGIAO**

**NEY OSVALDO SILVA FILHO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**ANEXOS  
ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENCAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ROL DE REIVINDICAÇÕES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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