

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055466/2025

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 22/09/2025 ÀS 15:14

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACEÚTICAS DO SUDOESTE DO PARANÁ - SINTRIPLAST, CNPJ n. 23.292.165/0001-80, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). MARCELO ADAMS DOS SANTOS STACHELSKI;

E

SINDICATO DA IND DE MATERIAL PLÁSTICO NO ESTADO DO PR, CNPJ n. 78.224.201/0001-60, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ELISEU AVELINO ZANELLA e por seu Presidente, Sr(a). ARLEI GLAUCIO MARTINS;

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 setembro de 2025 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômica dos trabalhadores nas indústrias de produtos químicos para fins industriais; de produtos farmacêuticos; de preparação de óleos vegetais e animais; de perfumaria e artigos de tocador; de resinas sintéticas; de sabão e velas; de explosivos; de tintas e vernizes; de fósforos; de adubos e corretivos agrícolas; de defensivos agrícolas; da tinturaria; de material plástico (inclusive trabalhadores na indústria de produção de laminados); de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes; de lápis, canetas, tintas de escrever e similares; de abrasivos e de defensivos animais**, com abrangência territorial em Ampére/PR, Barracão/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Coronel Vivida/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Francisco Beltrão/PR, Honório Serpa/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Mangueirinha/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pranchita/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Verê/PR e Vitorino/PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - RECICLAGEM - CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO E SALÁRIO

As empresas de reciclagem de plástico que, comprovadamente, tenham como única atividade a operação exclusiva de reciclagem secundária (moagem, lavagem e secagem de material plástico), contratando empregados para a separação e seleção de plástico, poderão firmar diretamente com o Sindicato Profissional, acordo coletivo de trabalho para oferecer condições diferenciadas de salário e trabalho, cujo piso de R\$ 1.570,30 (hum mil quinhentos e setenta reais e trinta centavos), a partir de 01 de setembro de 2025.

**CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS NORMATIVOS**

Ficam garantidos os Salários Normativos (Piso Salarial) à categoria profissional conveniente, nos seguintes valores, a partir da data base de 01 de setembro de 2025:

- a) R\$ 1.766,60 (hum mil setecentos e sessenta e seis reais e sessenta centavos) mensais, equivalendo ao salário hora de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) para os empregados com menos de 180 (cento e oitenta) dias na empresa;
- b) R\$ 1.947,00 (hum mil novecentos e quarenta e sete reais) mensais, equivalendo ao salário hora de R\$ 8,85 (oito reais e oitenta e cinco centavos) para os empregados com mais de 180 (cento e oitenta) dias na empresa ou que venham a completa-los na vigência desta convenção.

Parágrafo Único: Os salários normativos serão corrigidos nas mesmas épocas e segundo os critérios de reajustes e/ou antecipações salariais da categoria profissional, observando-se as disposições legais pertinentes.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reajustarão, em 01 de setembro de 2025 os salários de todos os seus empregados no percentual de 6,10% (seis vírgula dez por cento) aplicado sobre a faixa salarial de até R\$ 14.688,07 (Quatorze mil seiscentos e oitenta e oito reais e sete centavos) dos salários de agosto/2025.

PERCENTUAL NEGOCIADO	NUMERO DE MESES	MENSAL	TOTAL DO PERCENTUAL
6,10	12	1,005083	6,10 %
<b>ADMITIDOS ATÉ 16 DE:</b>	<b>Nº DE MESES TRABALHADOS</b>	<b>MULTIPLICAR  OBS.: O SALÁRIO  INICIAL POR:</b>	
setembro 2024	12	1,061000	
outubro 2024	11	1,055917	
novembro 2024	10	1,050833	
dezembro 2024	9	1,045750	
janeiro 2025	8	1,040667	
fevereiro 2025	7	1,035583	
março 2025	6	1,030500	
abril 2025	5	1,025417	
maio 2025	4	1,020333	
junho 2025	3	1,015250	
julho 2025	2	1,010167	
agosto 2025	1	1,005083	

**§ 1º** - Para os empregados admitidos após setembro/2024, poderá ser aplicada a seguinte tabela de Reajustes Proporcionais:

**§ 2º**- Faculta-se a compensação de reajustes e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após setembro/24, ficando, porém, vedadas às compensações de majorações salariais decorrentes de: a) – Término de Aprendizagem; b) – Implemento de Idade; c) – Promoção por antiguidade ou merecimento; d) – Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; e) – equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

**§ 3º** - O percentual de correção salarial estipulado nesta cláusula e os valores salariais especificado na cláusula terceira, contemplam os critérios definidos pela legislação vigente.

**§ 4º:** Os empregados que, em agosto de 2025, recebiam salários superiores a R\$ 14.688,07 (Quatorze mil seiscentos e oitenta e oito reais e sete centavos) terão acréscimo fixo de **R\$ 895,97 (oitocentos e noventa e cinco reais e noventa e sete centavos)** em setembro 2025, facultada a negociação direta com a empresa quanto a reajustes excedente.

**§ 5º** Recomenda-se às empresas com melhores condições econômicas e financeiras negociem Acordos Coletivos de Trabalho que estabeleçam condições salariais mais favoráveis para seus empregados, sendo neste caso, facultada a negociação e não obrigatória na forma prevista no § 1º, do artigo 611, da CLT.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE**

Quando o pagamento de salários for efetuado em cheque, as empresas providenciarão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia do pagamento, sem prejuízo do seu horário de refeição e descanso, excetuando-se o caso de pagamento com cheque salário.

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

O atraso no pagamento dos salários, da última parcela do 13º. salário e da remuneração das férias, durante a vigência do contrato de trabalho, acarretará multa equivalente a 0,1% (zero virgula um por cento), calculada sobre o valor líquido devido ao empregado, por dia, até a data da quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

**§ 1º** - Ficam expressamente ressalvadas as hipóteses de comprovada força maior, insolvência, ou outras que possam isentar a empresa de culpa pela retenção dos salários, ou quando houver justificativa por parte da empresa mediante acordo com o trabalhador, firmado com a devida assistência do sindicato profissional ora conveniente.

### **Remuneração DSR**

## **CLÁUSULA OITAVA - INCIDÊNCIAS NOS D.S.R (DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS)**

Os valores pagos a título de horas extras e adicional noturno incidem nos Descansos Semanais Remunerados (DSR's) e feriados.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE SALÁRIOS**

Por força de disposição normativa ora ajustada, em conformidade com o disposto no Inciso XXVI, do Art 7o., da Constituição Federal, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores referentes às rubricas previstas nesta cláusula convencional, sem que isto importe em infringência ao Art. 462, da CLT, ou em prejuízo de ordem salarial ao trabalhador:

- a)** - do valor da mensalidade devida pelo empregado ao seu Sindicato Profissional, a qual será recolhida nos prazos e condições estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
- b)** - dos valores da Contribuição Sindical prevista em Lei, da Contribuição Confederativa constante desta Convenção Coletiva de Trabalho, amparada pelo Inciso IV, Art. 8o., da Constituição Federal.
- c)** - de Seguros de Vida em Grupo e outros valores de descontos que forem expressamente autorizados pelo empregado e que correspondam à sua participação no custeio mensal de benefícios para os quais optou receber através da empresa, e que sejam por esta subsidiados e fornecidos diretamente, ou mediante convênios, contratação direta ou por via de intermediação, quando comprovadamente recebidos pelo empregado.

**§ 1º.** - O desconto será processado por ocasião do pagamento mensal dos salários e deles deduzidos, no respectivo mês de competência.

**§ 2º.** - Quando for descontado valor indevido do trabalhador ou não lhe forem pagas todas as horas trabalhadas (normais e extraordinárias), o empregado deverá comunicar tal fato à empresa, a qual deverá lhe restituir referidos valores no menor prazo possível ou no próximo pagamento dos salários.

**§ 3º.** - Todo e qualquer valor descontado dos trabalhadores, em favor da entidade laboral, é de exclusiva responsabilidade do sindicato profissional

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PARCELAS NÃO INTEGRADAS AO SALÁRIO**

Com efeito, ao disposto no § 2º, Incisos, do artigo 458 da CLT (com a redação da Lei 10.243 /2001), não são consideradas como salários as seguintes utilidades concedidas pela empresa:

1. Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
2. Educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
3. Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
4. Assistência Médica, hospitalar e odontológica prestada diretamente pela empresa ou mediante plano de seguro saúde e odontológico; .
5. Seguros de vida e de acidentes pessoais;
  1. Previdência privada.
  2. Alimentação, quando fornecida pela empresa ou mediante vale-refeição, na forma do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado com mais de 10 anos na mesma empresa que obtiver sua aposentadoria, a empresa lhe pagará juntamente com a rescisão um abono de aposentadoria nunca inferior a 30 (trinta) dias de salários.

**Parágrafo Único** - Dado o caráter indenizatório deste benefício instituído normativamente, o valor pago não integrará o conjunto remuneratório do trabalhador para nenhum efeito, bem como não será considerado como salário-de-contribuição previdenciário e sobre ele não incidirá nenhum encargo social e tributário, seja para o trabalhador beneficiário ou para a empresa.

#### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já concedidas aos empregados, as horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**§ 1º** - As horas extras laboradas em dias de sábado serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras horas da jornada e 60% (sessenta por cento) para as que excederem a este limite.

**§ 2º** - O trabalho dias de descanso semanal remunerado sofrerá acréscimo de 100% (cem por cento), na forma da lei, ou seja, será pago em dobro.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas remunerarão o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia as 05:00 horas do dia seguinte com adicional de pelo menos 20% (vinte por cento).

#### **Adicional de Insalubridade**

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

O percentual do Adicional Insalubridade será calculado sobre o valor do Salário Normativo da categoria.

**Parágrafo único** - As empresas ficam comprometidas a fornecer o PPP - **PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**, para os empregados que receberam o adicional de insalubridade, quando solicitado pelo empregado ou quando exigido na rescisão do Contrato de Trabalho.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas se comprometem a conceder o Vale Transporte a seus empregados, na forma, condições e critérios estabelecidos na Lei 7418/85 com as alterações da Lei 7619/87, reguladas pelo Decreto-Lei nº 95.247 de 17.11.87.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL**

Considerando o disposto no artigo 611-A, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do convencionado sobre o legislado e, mais ainda, a recente Orientação nº 8 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL DO MPT – CONALIS, aprovada na XXXI Reunião Nacional da CONALIS, de 18 de novembro de 2020, estabelecem as partes que, a partir de **01/10/2025**:

**§ 1º** - TODAS as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão pagar mensalmente ao Sindicato Profissional, como contribuição preventiva a título de AUXÍLIO-FUNERAL, o valor

de **R\$17.00** (dezessete reais) por trabalhador constante da folha de pagamento do período, até o dia 02 (dois) do mês subsequente, através da quitação de guia/boleto emitido pelo **Sintriplast**.

**§ 2º** - Impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês, todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo enviarão, através de mensagem por *e-mail*, aos Sindicatos Profissional (dianis.sintraplastico@hotmail.com) e patronal (simpep@simpep.com.br), a relação dos trabalhadores com contrato vigente no mês corrente, de forma que seja possível a emissão da guia referida do parágrafo primeiro.

**I** - Caso a empresa não preste a informação até o prazo limite indicado no parágrafo segundo, ou que venha a descumprir as obrigações previstas na presente cláusula, ficará obrigada a pagar a título de multa, o valor equivalente a **05 (cinco)** vezes o montante da cobertura indicada no inciso **I**, do parágrafo terceiro, sem prejuízo do pagamento do auxílio-funeral devido, acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

**§ 3º** - A gestão do auxílio funeral para os trabalhadores beneficiados e seus respectivos cônjuges ficará a cargo e **sob exclusiva responsabilidade obrigacional do Sindicato Profissional SINTRIPLAST**, assegurando àqueles as seguintes coberturas pessoais:

**I** - No caso de falecimento do(a) empregado (a), a importância de **R\$1.650,00** (um mil e seiscentos e cinquenta reais);

**II** - No caso de falecimento do(a) cônjuge, a importância de **R\$ 850,00** (oitocentos e cinquenta reais);

Para o recebimento do Auxílio-Funeral, será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. Os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Profissional munidos dos seguintes documentos:

#### **DO EMPREGADO(A) FALECIDO(A):**

- a) certidão de óbito;
- b) cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco;
- c) certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou declaração de inexistência de dependentes habilitados a pensão por morte.

#### **DO REQUERENTE:**

- a) cópia do documento de identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH);
- b) cópia do CPF;
- c) cópia da certidão de nascimento ou de casamento ou comprovante de união estável;
- d) cópia do comprovante de residência.

A liberação dos valores acima apontados, irá ocorrer dentro do prazo de 96 (noventa e seis) horas após a entrega completa da documentação;

No caso de o beneficiário ser menor de idade, o pagamento será feito para o responsável legal.

**§ 4º** - Tal obrigação pecuniária em questão é devida pela empresa independente dela possuir e/ou arcar de forma direta com prévio e similar estipulação securitária privada (seguro de vida pessoal e/ou auxílio funeral), vez que trata de benefício adicional.

**§ 5º** - Caso descumprida tal quitação na data prevista acima, tal montante será acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

**§ 6º** - Ocorrendo mais do que 02 (dois) eventos dentro do mesmo mês, o Sindicato Patronal contribuirá com o pagamento de 1/3 do valor devido a partir do terceiro evento, conforme estipulado no Parágrafo Terceiro desta cláusula.

**§ 7º** - Na eventual hipótese de necessário ajuizamento de Ação de Cumprimento pelo **SINTRIPLAST**, perante a Justiça do Trabalho, para fins de cobrança de valores inadimplidos pelas empresas abrangidas pela presente CCT, os custos judiciais e honorários advocatícios serão cobrados do devedor;

**§ 8º** - Do valor total estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula será repassado/distribuído mensal, direta e proporcionalmente, nas contas bancárias das entidades signatárias, sendo 67% (sessenta e sete por cento) para o Sindicato Profissional **SINTRIPLAST** perante a BANCO SICCOOB, **COOP: 4342-7, conta corrente 70.083-5**, e 33% (trinta e três por cento) para o Sindicato Patronal Simpep, da mesma forma, a proporcionalidade será respeitada entre as entidades nos casos de eventual acordo ou ações judiciais.

**§ 9º** - As empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva terão 02 (dois) dias úteis (excluído sábado) para o envio ao **SINTRIPLAST** da relação dos trabalhadores falecidos e cobertos pelo Auxílio Funeral. Não sendo respeitado o prazo deste parágrafo, a empresa infratora arcará com os acréscimos previstos no parágrafo quinto.

**§ 10º** - A cobertura do benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL", perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**§ 11º** - O benefício assistencial "Auxílio Funeral" **NÃO** tem natureza salarial nem remuneratória, por **NÃO** se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter indenizatório e eminentemente assistencial.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO CRECHE E AMAMENTAÇÃO**

As empresas obrigadas à manutenção de creches, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, e conforme regulamentação da Portaria MTb n° 3296, de 03.09.86, fica facultado prover tal obrigação mediante reembolso direto à empregada beneficiária do valor das despesas que por ela for efetuadas para a guarda, vigilância e assistência do filho no período de amamentação.

**§ 1º.** - O valor mensal do reembolso corresponderá a pelo menos 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria, vigente no mês de competência do reembolso, independentemente do valor efetuado pela empregada beneficiária, mediante comprovação mensal à empresa.

**§ 2º.** - Dado seu caráter substitutivo de preceito legal (arts. 389 e 396 da CLT.), por ser liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração da empregada beneficiária para todos e quaisquer efeitos legais.



**§ 3º.** - O reembolso será pago independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho completar oito meses de idade ou cesse o contrato de trabalho, sendo válido o prazo de oito meses apenas para as empregadas que optarem pelo reembolso.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Recomenda-se às empresas manterem apólice de Seguro de Vida em Grupo a todos os seus empregados, subsidiando os custos.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Quando da dispensa de empregado sob alegação de justa causa, a empresa deverá indicar ao empregado, por escrito, a(s) falta(s) cometida(s), sob pena de não poder argüí-la(s) posteriormente em Juízo.

**§ 1º -** Se as alegadas faltas graves não forem provadas em Juízo, e/ou se forem julgadas insuficientes para caracterizar a dispensa por justa causa, a empresa deverá pagar ao empregado reclamante todos os direitos inerentes à dispensa injusta.

**§ 2º -** Dispõe-se a aplicação e o reconhecimento da litigância de má-fé à parte que intencionalmente não provar em Juízo o fato alegado, passível de multa de até 01 (um) Salário Mínimo, revertida à parte prejudicada a título de indenização.

-

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Convencionam as partes que o tempo do aviso prévio, mesmo que indenizado conta-se para efeito da indenização do art. 9º da Lei nº 7238 /84, ou seja, o aviso indenizado dado em julho vence em Agosto, trintídio que antecede a data base da categoria, hipótese em que o empregado terá esse direito. Se o aviso

for dado em Agosto, o empregado terá o direito de receber a rescisão calculada com base nos salários de Setembro sem a referida indenização.

**Parágrafo único.** O aviso prévio será comunicado por escrito ao empregado, contra recibo e observado o seguinte:

a) - As reduções de horário a que alude o Artigo 488 da CLT, serão utilizadas a critério único do empregado, devendo a empresa no ato da comunicação do aviso prévio, permitir ao empregado optar se utilizará a redução diariamente, no início ou final da jornada, ou se deixará de trabalhar nos últimos 07 (sete) dias, em ambos os casos sem prejuízo da remuneração.

b) - No caso do empregado optar pela redução de duas horas ao término da jornada de trabalho, na qual o sábado seja totalmente compensado, a duração do trabalho não poderá exceder de 6:24 (seis horas e vinte e quatro minutos), por dia.

c) - Com a publicação da [Lei 12.506/2011](#), a partir de 13/10/2011 a duração passou a ser considerada de acordo com o tempo de serviço do empregado, podendo chegar até a 90 (noventa) dias.

### **Contrato a Tempo Parcial**

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

Será considerado nulo o contrato de experiência com prazo de vigência inferior a 30 (trinta) dias, devendo ser prorrogado pelo mesmo tempo da contratação originária, até o prazo de noventa (90) dias, na forma da Lei.

**Parágrafo único** - na hipótese de Trabalho Temporário, regularmente formalizado conforme a Lei No. 6.019, de 03.01.74 e Decreto No. 73.841, de 13.03.74, e com a Lei 13.467/2017, que tiver duração inferior a noventa (90) dias, a empresa poderá firmar Contrato de Experiência com o mesmo trabalhador temporário, visando a complementar o período restante até o limite legal, ante o que, este período complementar passará a ser regido pela norma específica da CLT, conforme o estabelecido no Art. 443, Parágrafo 2º, alínea "a", e pelas demais previsões legais que regulam o Contrato de Trabalho a Título de Experiência, e desde que não resulte prejuízos de qualquer ordem para o empregado.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito até o décimo dia contado da data do desligamento, em qualquer modalidade de término do contrato de trabalho, de acordo com a nova legislação vigente Lei nº [13.467/2017](#), e o Art. [477](#). § 6º da CLT.

**§ 1º.** O atraso na quitação das verbas rescisórias acarretará à empresa multa de 0,1% (um décimo por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, sem prejuízo do contido no Parágrafo 8º, do Art. 477 da CLT, revertidas em favor do empregado prejudicado.

**§ 2º.** A empresa ficará eximida do pagamento da multa quando o empregado, apesar de ter sido avisado (deixar de comparecer para recebimento e quitação das verbas rescisórias, desde que a empresa registre este fato ao Sindicato Profissional ora conveniente, ou a autoridade incumbida da assistência homologatória.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Será facultativo a homologação das rescisões de contratos de trabalho perante o sindicato profissional, a critério de cada empresa.

**Parágrafo Único:** Com a finalidade de assegurar aplicação do direito constitucional à garantia de emprego da gestante, recomenda-se que as rescisões contratuais envolvendo trabalhadoras mulheres, especialmente gestantes, sejam submetidas à homologação perante o sindicato profissional, como forma de resguardar a proteção legal e evitar a renúncia a direitos indisponíveis.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE E LICENÇA-MATERNIDADE**

É assegurada à empregada gestante a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvados os casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou rescisão por acordo.

A licença-maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, totalizando 180 (cento e oitenta) dias, desde que a empresa seja aderente ao Programa Empresa Cidadã e cumpridas as condições legais.

**Parágrafo Primeiro.** Recomenda-se às empresas a concessão da licença-maternidade pelo prazo total de 180 (cento e oitenta) dias, garantindo à trabalhadora a percepção integral de sua remuneração durante todo o período, como medida de proteção à maternidade, à criança e ao convívio familiar. Para a prorrogação de 60 (sessenta) dias, a empresa deverá estar regularmente cadastrada no Programa Empresa Cidadã, e a empregada deverá formalizar o requerimento no prazo de até 30 (trinta) dias após o parto.

**Parágrafo Segundo.** O período adicional de 60 (sessenta) dias, que excede o prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias previsto em lei, poderá ser objeto de compensação no Imposto de Renda devido pelas empresas optantes pelo regime de tributação com base no Lucro Real, nos termos da legislação previdenciária vigente, evitando-se a transferência desproporcional de encargos às empresas. Ressalta-se que a prorrogação não poderá ser concedida de forma pontual ou discricionária, devendo ser assegurada a todas as empregadas que apresentarem o requerimento no prazo estabelecido, em condições de igualdade, em respeito ao princípio da isonomia.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS AO ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ocorrendo acidente do trabalho, as empresas deverão emitir o formulário, CAT{Comunicação de Acidente de Trabalho}, enviá-lo à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente.

**§ 1º -** Para os efeitos do disposto no Art. 118, da Lei No. 8.213, de 24.07.91, o empregado que sofreu acidente do trabalho, tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

**§ 2º -** No pedido de demissão e no acordo, o empregado deverá ser assistido pelo seu Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO**

Aos empregados que comprovadamente estiverem à um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço (30 ou 35 anos de serviço), ou por idade, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, desde a data em que o empregado comunicar à empresa o comprovado direito à aposentadoria, até a complementação do tempo necessário à obtenção do benefício.

**§ 1º.** Completado o tempo de serviço necessário à obtenção da aposentadoria, sem que comprove o empregado tê-la requerido, fica extinta esta garantia convencional.

**§ 2º.** Ficam ressalvadas as hipóteses de pedido de demissão ou acordo entre as partes, desde que o empregado conte com a assistência do seu sindicato profissional.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AOS ELEITOS PARA A C.I.P.A**

Aos empregados eleitos como titulares e efetivos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (CIPA), fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa-causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

**§ 1º -** Nos dois últimos casos, o empregado deverá contar com a assistência do Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

**§ 2º** - Nos termos do Enunciado 339 do TST: "O Suplente de CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT da Constituição da República de 1988 (Rés. n, 39,14.12.1994 - DJ 20, 21, 22 n 2/1994)".

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

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

**I** - Nas situações em que a empregadora fornecer refeição e lanche aos seus empregados em refeitório próprio, gratuitos ou não, o tempo dispendido no trajeto de idas e vindas ao refeitório, ou aguardando ser servido, não será considerado como à disposição da empresa e/ou para efeito de apuração da jornada de trabalho.

**II** - As empresas poderão firmar acordos com seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos para adotar jornadas especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada de máquina. Tais acordos deverão ter a assistência e homologação do Sindicato dos Trabalhadores, e deverão obedecer aos requisitos previstos na legislação pertinente.

**III** – Fica autorizado a adoção de jornada especial (regime de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de desconto) mediante acordo de compensação de horas para os funcionários que exerçam a função de vigia. Fica vedado nestes casos, a reclamar as horas excedentes da 8ª. (oitava) diária e nem os descansos semanais remunerados eventualmente laborados, já que as folgas serão distribuídas conforme escala de revezamento a ser elaborada para cada caso.

**IV** – As empresas poderão adotar outras formas a seu critério de marcação de ponto através de sistema informatizado de apontamentos.

**§ 1º.** Instituem as partes convenientes a possibilidade de flexibilização do registro de ponto, na forma permitida pela Portaria 373 do M.T.E, mediante acordo com seus empregados, cuja proposta será encaminhada ao sindicato profissional, e após ser analisada e aprovada pelo seu Presidente, será homologada, de forma a facultar às empresas adotarem sistemas de controle de jornada que contemple o **registro manual**, o **registro mecânico** ou **registro eletrônico**, qualquer que seja o tipo do equipamento utilizado e independente de fabricação e modelo.

**§ 2º.** Para homologação de eventual acordo que tenha por objeto a flexibilização mencionada no parágrafo anterior, o sindicato profissional observará rigorosamente todo o procedimento exigido por lei, inclusive submetendo a questão à aprovação dos empregados através de regular assembleia designada especificamente para este fim.

**§ 3º.** Para aprovação da flexibilização no registro de jornada prevista no parágrafo anterior, será imprescindível que o sistema adotado impossibilite a extração eletrônica de dados, bem como a busca e/ou tratamento, dos mesmos pelo sindicato profissional e/ou auditores fiscais, nos termos do artigo 3º, inciso III, da Portaria 373 do M.T.E.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão firmar acordos diretamente com seus empregados, mediante assinatura de concordância destes, para os seguintes casos:

a) extinção do trabalho aos sábados – quando as horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo duas horas diárias, de maneira que nesses dias seja completada a carga horária semanal, respeitados os intervalos da Lei.

§ 1º. Para a validade dos acordos acima mencionados, bastará a homologação do acordo junto ao Sindicato Profissional, o qual, a seu critério, poderá recusar a forma de abaixo-assinado e realizar Assembleia com os empregados abrangidos.

§ 2º. Os demais Acordos Coletivos de Trabalho (fixação ou extinção de turnos de trabalho, instituição do Banco de Horas, etc..), deverão ser submetidos à apreciação e deliberação de Assembleia dos empregados abrangidos, especialmente convocada pelo Sindicato Profissional, o qual firmará o acordo se houver concordância da maioria dos empregados e não contrariar qualquer dispositivo legal. Os empregados admitidos durante a vigência do acordo, poderão a ele expressamente aderir, sem a necessidade de homologação do Sindicato.

§ 3º. Os minutos destinados a trocas de roupas e marcação do ponto, desde que a somatória diária não ultrapasse 10 minutos acumulados entre inícios e terminos das jornadas de trabalhos, não serão considerados no elastecimento do horário de trabalho e conseqüentemente não acarretará direito às horas extras ou nulidade do acordo de compensação de horário.

§ 4º. As empresas poderão adotar o intervalo intrajornada diferenciado, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas, desde que o façam por meio de Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado com o sindicato laboral.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPROVANTES DE CONTROLE DE JORNADA E PAGAMENTO**

Os empregadores que utilizam controles eletrônicos de jornada de trabalho ficam desobrigados a impressão de comprovante (TICKET) a cada marcação, devendo o empregador imprimir mensalmente o ponto com todas as marcações do período (mês), e entregar uma via para cada empregado, juntamente como recibo (holerite) de pagamento, com a discriminação de todas as verbas pagas, os descontos efetuados e o valor do FGTS incidente que será recolhido na conta vinculada do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DO PONTO E INTERVALOS**

As empresas poderão dispensar os empregados que exerçam cargos de supervisão ou chefia da anotação do horário de trabalho, sem que isso implique na imposição de qualquer penalidade de ordem administrativa ou judicial, desde que este procedimento tenha a concordância expressa do funcionário.

§ 1º - Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso e refeição diariamente, procedendo a prenotação do período do intervalo no registro ou cartão de ponto, na forma permitida pela Portaria nº 3082/84 do Ministério do Trabalho - MTE e § 2º do art. 74 da CLT.

§ 2º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que autorizados por Acordo Coletivo de Trabalho, firmado com a entidade laboral.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais a que aludem os incisos I, II, III do art. 473, da CLT, ficam ampliadas da seguinte forma:

- a) - 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho(s), filha(s) e irmãos;
- b) - 03 (três) dias consecutivos em caso de casamento do empregado;
- c) - 03 (três) dias por ano para integrantes da Diretoria do Sindicato para prestar serviços à entidade, desde que solicitado pelo Presidente do Sindicato com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência e posterior comprovação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Ficarão abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações às empresas com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação dentro do prazo de uma semana, no caso do notário de provas coincidir com o horário de trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS - CONCESSÃO**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

**§ 1º -** Recomenda-se às empresas que, ao concederem férias coletivas, permitam que os empregados com período aquisitivo de férias vencido possam fruí-las integralmente.

**§ 2º -** Se houver reajuste salarial na empresa enquanto o empregado estiver gozando férias, a empresa lhe complementarà a remuneração no dia do pagamento dos salários, até o valor que receberia se estivesse trabalhando.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado com mais de noventa (90) dias de trabalho na empresa e que pedir demissão, fica garantido o pagamento de férias proporcionais.

**Parágrafo único.** Na rescisão antecipada de contrato de experiência, as férias proporcionais serão devidas, caso a empresa exija do empregado a indenização prevista no artigo 479 da CLT.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LOCAL ADEQUADO PARA REFEIÇÕES**

As empresas colocarão à disposição de seus empregados, local que disponha de condições mínimas de higiene, conforto e segurança para que os trabalhadores possam dele fazer uso durante o intervalo para repouso e alimentação, a que alude o artigo 71 da CLT.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME E MATERIAL PARA O TRABALHO**

Os uniformes e materiais necessários ao trabalho que foram exigidos pela empresa ou por Lei, serão gratuitamente fornecidos aos empregados, os quais se obrigam a usá-los de forma adequada, sob pena de punição disciplinar.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO**

Para a comprovação de faltas por motivos de doença do empregado, as empresas aceitarão atestados médicos de; médicos da empresa, empresa médica conveniada, médicos credenciados do INSS e médicos



do Sindicato Profissional ora conveniente. Atestados estes que serão encaminhados primeiramente aos médicos credenciados pela empresa.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACIDENTES DO TRABALHO - PREVENÇÃO**

As empresas se comprometem a divulgar, de forma acessível aos trabalhadores, todas as informações referentes ao processo produtivo, incluindo o nome de todos os produtos químicos utilizados, com seus respectivos riscos à saúde, segurança e meio ambiente, além das medidas de controle dos mesmos.

**§ 1º -** Quando a maioria dos membros da CIPA, no exercício de suas funções, constatar que a vida ou integridade física do empregado se encontram em risco pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, deverá ser imediatamente informado do fato, bem como o empregador, através de seus diretores, gerentes e prepostos, para que sejam tomadas as providências que o caso requer.

**§ 2º -** Após a comunicação na forma do § 1º desta cláusula, não havendo providências para que sejam eliminados os fatores de risco iminente, apontados, a CIPA poderá suspender a realização da respectiva operação, até que isto ocorra.

**§ 3º -** O retorno à operação se dará após a investigação pelo SESMT e pela CIPA, ou na falta destas, pela autoridade competentes do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego na localidade.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível, favoreçam a sindicalização de seus empregados, não demonstrando qualquer oposição ou contrariedade àqueles que, de forma livre e desimpedida, desejarem associar-se ao Sindicato Profissional representativo da sua categoria, ora conveniente.

### **Disposições Gerais**

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas a celebração da próxima Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de setembro de 2025 a 2027 deverão iniciar-se a 60 (sessenta) do seu termino.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

Todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento, aprovado mediante autorização da Assembleia Geral Extraordinária da Entidade Profissional contribuirão com valor mensal a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 8º, II da Constituição Federal, em conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal- STF, a seguir transcrita: “Sentença Normativa – cláusula relativa a Contribuição Assistencial” - A turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição sindical imposta aos empregados indistintamente em favor do sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a mencionada contribuição. (RE 189.960-SP, Relator Ministro Marco Aurélio – acórdão publicado no diário da justiça da união, em 07.11.2000).

§ 1º. - Diante da manifestação do Supremo Tribunal Federal, poderão as empresas realizar o desconto de 0,33 % (zero virgula trinta e três por cento) do salário básico de cada trabalhador, mensalmente, conforme aprovado em assembleia geral da categoria profissional, observando um dos procedimentos seguintes:

- a) recolhendo a importância resultante do desconto na tesouraria da entidade;
- b) ou depositando em conta corrente junto ao Banco Itaú S/A ou Caixa Econômica Federal;
- c) ou, ainda, recolhendo através de Boleto Bancário de cobrança em nome das entidades obreiras, os quais serão por estas enviadas às empresas.

§ 2º. - O recolhimento será efetuado até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena das sanções previstas neste instrumento normativo.

§ 3º. - As empresas remeterão à entidade profissional a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados mensalmente.

§ 4º. - A entidade favorecida, além de enviar à empresa as guias para o recolhimento da contribuição assistencial, prestará todas as informações necessárias e facilitará os procedimentos para que a empresa possa cumprir o disposto nesta cláusula.

§ 5º. - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores, de forma pessoal e individualmente, poderá o trabalhador se opor ao desconto, desde que o faça por escrito, diretamente ao seu sindicato profissional, **SINTRIPLAST**, até 30 dias após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, ou da data de admissão, no caso dos empregados admitidos após a citada data.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída Taxa de Reversão Assistencial em favor SINTRIPLAST, no valor equivalente a 4,00 % (quatro virgula zero ) por cento da folha de pagamento dos trabalhadores integrante da categoria profissional, a qual será descontada do salário do mês de setembro de 2025, vencível até o 5º dia de outubro de 2025, constando o desconto em folha de pagamento do salário do mês.

§ 1º - Descontado do salário do empregado, o valor será recolhido pela empresa ao sindicato profissional - SINTRIPLAST, até o dia 10 de outubro de 2025, através da rede Bancária em Boleto fornecido pela entidade laboral.

§ 2º - O não recolhimento até a data aprazada ensejará o consequente ônus para a empresa que ficará obrigada a recolher o valor retido do trabalhador, acrescido de juros moratórios e da multa estabelecida no Artigo 600 da CLT.

§ 3º - Será obrigatório o desconto da Taxa de Reversão Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base, com o prazo de 30 dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior e de acordo com a redação da cláusula.

§ 4º - A empresa se obriga a remeter ao sindicato profissional a relação dos empregados dos quais foi descontada a contribuição, após o devido recolhimento.

§ 5º - O empregado, de forma pessoal e individualmente, poderá se opor ao desconto, desde que o faça por escrito, diretamente ao seu sindicato profissional, SINTRIPLAST, até 10 dias após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho ou protocolo no MTE, ou da data de admissão, no caso dos empregados admitidos após a citada data.

§ 6º - O desconto da Reversão Salarial se faz nos termos da ORDEM DE SERVIÇO Nº 01, de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, no estrito interesse da entidade laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria para as negociações coletivas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

O descumprimento de obrigações contidas nas cláusulas 39, alínea "a" deste Instrumento Normativo sujeitará a empresa inadimplente ao pagamento de multa, juros moratórios, correção monetária e honorários advocatícios, nos termos previstos no art. 600 da CLT.

§ 1º - Excetuadas as cláusulas que já possuam multas, o descumprimento das demais cláusulas acarretará multa de 25% (vinte e cinco por cento) do maior Salário Normativo da Categoria, que será revertida em benefício do empregado prejudicado, sendo vedada, todavia, a cumulação de penalidade e pagamento de multa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

A entidade sindical da categoria profissional, ora conveniente, tem competência para ajuizar Ação de Cumprimento em nome de todos os empregados, associados ou não, visando ao cumprimento de qualquer cláusula deste instrumento normativo.

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

As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os empregados, para afixação de Convenção Coletiva de Trabalho, Avisos, Notícias, Comunicados ou Editais do Sindicato Profissional, ficando vedado comunicados contendo matéria político-partidária, religiosa ou de cunho ofensivo, os quais deverão ser afixados após o visto da direção da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO DEPÓSITO E REGISTRO**

Por estarem assim acordados, firmam a presente Convenção Coletiva, que regerá o funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia, instituída nos termos da Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000 e do Artigo 625 da legislação consolidada do trabalho, depositado no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, MTE, nos termos 614 da C.L.T, para que produza todos os efeitos legais e se torne obrigatória para cumprimento e observância pelas categoria econômica e profissional, conveniadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO FORO**

Fica eleito como Foro para dirimir dúvidas e julgar feitos oriundos da aplicação e cumprimento desta convenção coletiva de trabalho a Vara de Trabalho da Jurisdição da Sede da Empresa, na base territorial abrangida pelos Sindicatos convenientes, com a prerrogativa e o privilégio, todavia, das partes esgotarem, antes de qualquer medida judicial, todas as tentativas e propostas para entendimento negociado visando à composição amigável por via extrajudicial.

Por assim haverem convencionado, datam e assinam o presente instrumento normativo em 2 (duas) vias de igual teor e forma, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, sendo uma das vias depositada para fins de registro e arquivo no SISTEMA MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Emprego, de conformidade com o estatuído pelo Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo as empresas afixarem cópias da presente convenção pelo prazo de 30 dias em Edital, para conhecimento de seus empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RESPONSABILIDADE DO SINDICATO**

Em relação aos descontos previstos nas cláusulas 42 (contribuição assistencial dos trabalhadores) e 43 (taxa de reversão assistencial) do presente, as entidades de trabalhadores convenientes assumem desde já, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, os Sindicatos dos Trabalhadores se obrigam a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o ressarcimento de qualquer condenação judicial e/ou administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, em ação transitada e julgada, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição negocial e assistencial. Caso o sindicato não restitua os valores devidos, fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser depositados ao sindicato, inclusive relativos a contribuições associativas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SIMPEP**

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária fica deliberado que todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão ao Sindicato patronal SIMPEP, a título de taxa de contribuição assistencial patronal, importância equivalente ao valor de 1% (um por cento) da folha de pagamento de cada empresa correspondente ao salário nominal devido aos empregados do mês de MARÇO de cada ano.

**§ 1º.** -A contribuição deverá ser recolhida até o décimo dia subsequente do mês supracitado no caput desta cláusula, na conta bancária em nome do SINDICATO DA INDÚSTRIA DEMATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DO PARANÁ - SIMPEP, sendo que o não pagamento na data aprazada incorrerá em juros e correção monetária.

**§ 2º.** - A presente cláusula será devida a partir de janeiro de 2026 (dois mil e vinte e seis).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHOS**

Os Acordos Coletivos de Trabalho deverão ter a assistência obrigatória da Entidade Sindical Patronal, sob pena de nulidade.

**§ 1º.** - Aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária que para assistência nos Acordos Coletivos de Trabalho fica autorizado o sindicato patronal cobrar uma contribuição pecuniária da empresa, sendo que os termos da prestação da assistência e os valores serão definidos e aprovados pela Diretoria do sindicato patronal.

**§ 2º.** -O descumprimento desta disposição implicará em multa de 25% (vinte e cinco por cento) aplicada sobre o salário normativo multiplicada pelo número de empregados da empresa em que for realizado o acordo coletivo, em favor do Sindicato Patronal.

**MARCELO ADAMS DOS SANTOS STACHELSKI**

Tesoureiro

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DO  
SUDOESTE DO PARANA - SINTRIPLAST**

**ELISEU AVELINO ZANELLA**

Vice-Presidente

**SINDICATO DA IND DE MATERIAL PLASTICO NO ESTADO DO PR**

**ARLEI GLAUCIO MARTINS**

Presidente

**SINDICATO DA IND DE MATERIAL PLASTICO NO ESTADO DO PR**

### **ANEXOS**

**ANEXO I - TA DA ASSEMBLEIA DA CCT SINTRIPLAST /SIMPEP 2023 2025**

[Anexo \(PDF\)](#)