

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002078/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/11/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057108/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.103754/2020-35  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/11/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE MATERIAL PLASTICO PLASTICOS DESCARTAVEIS E FLEXIVEIS QUIMICAS FARM, CNPJ n. 05.304.066/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO SERGIO RIBEIRO;

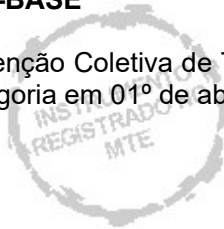
E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS PLASTICAS DO SUL CATARINENSE, CNPJ n. 80.168.271/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REGINALDO JOSE CECHINEL;

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 2020 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL E PISOS SALARIAIS**

As empresas concederão aos respectivos empregados, em decorrência da data base de primeiro de abril de 2019 (1º.04.2019), reajuste e/ou correção salarial, da seguinte forma:

**01.1** – para o mês de julho de 2020, todos os trabalhadores que percebem salário superior ao PISO SALARIAL da categoria, contarão com a aplicação de 3,31% (três vírgula trinta e um por cento) sobre os valores salariais recebidos no mês de março de 2020;

**01.2** – Serão compensadas as antecipações concedidas no período de 01.04.2019 a 01.05.2020, salvo os reajustes decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, transferência, equiparação salarial e aumento real expressamente concedido a este título;

**01.3** – Para os trabalhadores nas empresas de produtos flexíveis e descartáveis, após o término do contrato de experiência, fica assegurado, em 1º de julho de 2020, um salário mínimo profissional de **R\$ 1.512,00 (mil, quinhentos e doze reais)**. Durante o contrato de experiência nenhum trabalhador do setor de plásticos flexíveis e descartáveis poderá perceber salário inferior aquele definido como salário mínimo regional, inclusive quando estiverem no período de contrato de experiência;

**01.4** – Para os trabalhadores nas empresas de reciclagem, sacos de lixo e mangueiras, o **PISO SALARIAL** em 1º de julho de 2020 será de, **R\$ 1.404,00 (mil, quatrocentos e quatro reais)**, obedecidos, evidentemente, os critérios

relativos ao **salário mínimo regional**, mesmo no contrato de experiência, consoante o esclarecimento retro mencionado.

**01.5** -O índice de reajuste salarial indicado no subitem **01.1** acima, assim como os valores definidos para os PISOS SALARIAIS nos subitens **01.3 e 01.4** acima, deverão ser aplicados pelas empresa já a partir de folha de pagamento do mês de outubro de 2020, que deverá ser quitada até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2020.

**01.6** Eventuais diferenças dos reajustes salariais para os meses de julho, agosto e setembro de 2020 e seus reflexos para aquelas empresas, que ainda não aplicaram os reajustes previstos para aqueles meses, de acordo com os subitens **01.1, 01.3 e 01.4**, acima, serão quitadas até o 5º dia útil do mês dezembro de 2020, juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de novembro de 2020;

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

### **CLÁUSULA QUARTA - MORA SALARIAL**

No caso de não pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido, as empresas pagarão, em favor do empregado, 2% (dois por cento) por mês de atraso, ou de forma proporcional, a título de multa.

### **CLÁUSULA QUINTA - HORÁRIO DE PAGAMENTO E CONCESSÃO DE VALES**

Ficam as empresas obrigadas a efetuarem o pagamento de salário de seus empregados, bem como a concessão de vales ou adiantamentos salariais, durante o expediente normal de trabalho, podendo ser pago nos intervalos ou, no caso de pagamento em dinheiro, após o turno de jornada de trabalho.

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

Serão fornecidos comprovantes de pagamentos com identificação da empresa, remuneração mensal discriminada, descontos efetuados e contribuições do FGTS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Será permitido às empresas, disponibilizarem os comprovantes de pagamento através de terminais bancários ou através de mecanismos da rede mundial de computadores (internet), hipótese em que não necessitará cumprir o contido no caput da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que optarem pelo critério previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, deverão oferecer número de terminais bancários suficientes à satisfação dos trabalhadores, evitando eventuais transtornos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Entretanto, se o trabalhador exigir, ficam obrigadas as empresas ao fornecimento do comprovante de pagamento, tal qual estabelecido no caput da presente.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, planos de saúde, vale-refeição, SESI, transporte, alimentação/alimentos, medicamentos/farmácia, associação, clube ou associações, inclusive o consumo nestes, por fornecimento através de empresas terceirizadas, quando autorizado pelo empregado.

### **CLÁUSULA OITAVA - VERBAS DEVIDAS À ENTIDADE PROFISSIONAL**

Ficam as empresas autorizadas a descontar do salário de seus empregados, desde que por eles autorizados ou pela Assembleia Geral da Categoria, a mensalidade sindical e outras verbas devidas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O recolhimento ao órgão profissional deverá ser efetuado, impreterivelmente, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após o desconto, sob pena de serem acrescidos de multa de 12% (doze por cento) ao ano e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, de forma proporcional, até o efetivo cumprimento da obrigação.

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

## CLÁUSULA NONA - RESCISÕES COMPLEMENTARES

As empresas terão até o dia 10 (dez) de janeiro do ano de 2021, para efetuarem o pagamento de eventuais valores de rescisão de contrato de trabalho complementar, considerando as regras contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO INDENIZATÓRIO ANUAL

O valor do ABONO INDENIZATÓRIO ANUAL passará para a quantia de R\$ 348,83 (trezentos e quarenta e oito reais e oitenta e três centavos) para as empresas que possuírem até 30 funcionários e para as empresas que possuírem acima de 30 funcionários a quantia de R\$ 383,69 (trezentos e oitenta e três reais e sessenta e nove centavos), valor este que será utilizado como base de cálculo para a próxima Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, a dos anos de 2021/2022.

Entretanto, em razão da excepcionalidade trazida com a Pandemia do novo Corona vírus, as empresas pagarão ainda, através da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **abono indenizatório anual**, no mês de aniversário do contrato de trabalho do empregado, que coincidirá com o mês em que ocorreu a sua admissão na empresa, em espécie, a quantia de R\$ 337,65 (trezentos e trinta e sete reais e sessenta e cinco centavos) para as empresas que possuírem até 30 funcionários e para as empresas que possuírem acima de 30 funcionários pagarão a quantia de R\$ 371,40 (trezentos e setenta e um reais e quarenta centavos), juntamente com a folha de pagamento de salário do mês em que completar aniversário de admissão na empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** ao empregado com contrato de trabalho rompido no decorrer da vigência do presente instrumento coletivo e que não tenha recebido o abono na forma do caput da presente cláusula, exceto para aqueles que forem dispensados por justa causa e com contrato inferiores a 12 (doze) meses, será garantido, no momento da quitação das verbas rescisórias, o pagamento proporcional, também a título de **abono indenizatório anual**, na ordem de 01/12 (um doze avos) da quantia indicada no caput da presente cláusula, por mês de contrato, contados a partir da data de aniversário da sua admissão na empresa, incluído aí o período de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, ainda que indenizado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** será desprezada a fração de até 14 (quatorze) dias no cômputo do duodécimo, para a apuração da proporcionalidade devida em razão da aplicação das regras contidas no Parágrafo Primeiro acima.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** os empregados que se encontrarem, no momento da dissolução contratual, cujo contrato de trabalho for inferior a 12 (doze) meses, não farão jus ao **abono indenizatório anual** referido na presente cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO:** as empresas que ainda não pagaram os valores de **abono indenizatório anual** aos empregados, cujos aniversários de admissão coincidiram com os meses de abril, maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2020, ou a proporcionalidade prevista no parágrafo primeiro, deverão quitar os valores devidos a cada empregado até o 5º dia útil do mês de dezembro de 2020, juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro de 2020.

**PARÁGRAFO QUINTO:** o **abono indenizatório anual** de que trata a presente cláusula, seja integral, seja proporcional, é único e excepcional, tendo, portanto, natureza indenizatória desvinculada do salário, razão pela qual não integra a remuneração, tampouco para fins de férias e décimo terceiro salário e nem estará sujeito à incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do disposto no art. 144 da CLT e no art. 28, parágrafo 9º, letra “e”, item 7, da Lei 8.212/1991, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 9.711/1998 e ratificada pelo inciso XXX, do art. 58, da Instrução Normativa da RFB nº 971/2009.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA NOTURNA

O empregado que trabalhar no período noturno terá direito à percepção do acréscimo de 30% (trinta por cento) do valor da hora comum, a título de adicional noturno.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO OU LANCHE**

Durante a prorrogação da jornada de trabalho, por duas ou mais horas, as empresas fornecerão refeição normal ou no mínimo lanche com padrão adequado, exceto se a prorrogação for resultante da redução legal da jornada noturna. O preço a ser cobrado será equivalente a 50% (cinquenta por cento) do preço de uma refeição normal.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE**

As empresas abrangidas por esta Convenção que adotarem o sistema de planos de saúde para seus funcionários e/ou dependentes não terão a obrigação de custear com recursos próprios os serviços prestados, quando resolverem rescindir os contratos de trabalho.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas, no caso de morte por acidente de trabalho, pagarão aos dependentes legais o valor correspondente a 10 (dez) salários mínimos vigentes no país, a título de indenização, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do evento infortunístico, desde que ocorra nas dependências ou a serviço da empresa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não haverá contrato de experiência com empregado readmitido na mesma empresa e função semelhante. Além disso, o contrato de experiência será suspenso durante o auxílio-doença comum ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após o término do benefício previdenciário.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DE DISPENSA**

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará, por escrito, o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo. Cópia da mesma comunicação deverá, quando solicitada por escrito pelo Sindicato Profissional, ser remetida ao mesmo, sob pena de desqualificação da falta.

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

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas nos prazos estabelecidos no parágrafo 1º, da cláusula 43ª, da presente C.C.T, sob pena de pagar salários ao empregado até o efetivo cumprimento da obrigação, considerando para tal o dia em que o trabalhador foi notificado do desligamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – caso o empregado não compareça no local de pagamento ou negar-se a receber as referidas verbas, a empresa será eximida da penalidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – quando o local do pagamento for a entidade sindical, e o empregado não comparecer

na data estipulada, esta ficará obrigada a ressalvar no termo de rescisão contratual, a ausência do mesmo ou fornecer certidão narrativa do fato.

## **AVISO PRÉVIO**

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

O Aviso Prévio deverá seguir integralmente e exclusivamente o disposto no artigo 487 da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O aviso-prévio proporcional, de que trata da Lei nº 12.506, de 11/10/2011 amplia o prazo do aviso-prévio para os empregados que tenha mais de um ano de serviço, aos 30 (trinta) dias de aviso-prévio, serão acrescidos três dias por ano (somando a cada ano trabalhado) de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. Assim, os dias superiores a 30 (trinta) dias serão sempre indenizados nas verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO AVISO**

No caso de dispensa sem justa causa, o empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio desde que haja comprovação de já ter obtido novo emprego antes do término do aviso, fazendo jus ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não havendo cumprimento do Aviso Prévio estabelecido no parágrafo primeiro, o empregado indenizará o empregador com o valor correspondente a 15 (quinze) dias.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSTRUMENTO DE TRABALHO**

Os instrumentos de trabalho, o uniforme e os equipamentos de proteção individual, serão fornecidos pelo empregador, gratuitamente, na medida em que se fizerem necessários ao desenvolvimento do trabalho ou forem exigidos pela empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os danos em máquinas, equipamentos ou ferramentas, ocorridos acidentalmente em decorrência de desgaste ou uso prolongado não serão cobrados do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando os danos em máquinas, equipamentos ou ferramentas ocorrerem por ato culposo do empregado, este responderá pelos mesmos, de forma disciplinar e pecuniária.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADES ESPECIAIS**

Será garantida a estabilidade no emprego nas seguintes condições:

- a) à empregada gestante, desde a concepção, até 60 dias após o término do benefício previdenciário;
- b) ao empregado acidentado, na forma da legislação vigente, e aquele que estiver ou vier a estar em gozo de auxílio-doença-previdenciário, pelo prazo de 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária;
- c) aos empregados optantes pelo FGTS, durante os 18 meses imediatamente anteriores a aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou especial, desde que tenham trabalhado ininterruptamente durante 05 (cinco) anos ou mais na mesma empresa, devendo o trabalhador informar à empresa, por escrito, a sua condição de pré-aposentadoria até o encerramento do prazo de aviso prévio. Adquirido o direito, extinguir-se-á a estabilidade;
- e,
- d) ao empregado acometido de moléstia profissional, adquirida na empresa, devidamente comprovada através de exames laboratoriais e médicos especializados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empresa que dispensar o empregado que se encontre em garantia de emprego, não estará obrigada a promover o inquérito judicial, porém, se a rescisão contratual ocorrer sem justa causa, ficará a empresa sujeita ao pagamento na forma simples, dos salários correspondentes ao período que faltar para completar a garantia dada.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

A jornada de trabalho dos integrantes da categoria profissional, será de 44 horas semanais, em média, ressalvados os acordos coletivos de compensação de horas e as condições mais favoráveis eventualmente existentes, respeitado sempre o contido no artigo 71, da CLT, relativamente aos intervalos intrajornada.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas, de forma individual, poderão alterar o horário de trabalho mediante acordo coletivo firmado com o Sindicato Profissional.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

O empregado que trabalhar em regime extraordinário, terá o direito a percepção do acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, nas duas primeiras horas extras e 100% (cem por cento) nas demais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As horas trabalhadas nos domingos e feriados (DSR's) serão remuneradas em 100% (cem por cento).

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com seus empregados, programa de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados possam ter períodos de descanso mais prolongados, observando-se os seguintes critérios:

- a) se não for possível compensar o trabalho em outros dias, haverá pagamento apenas das horas trabalhadas, sem aplicação do adicional; e,
- b) o acordo considerar-se-á válido desde que com a aprovação da maioria dos mesmos, e, para os setores, com a aprovação da maioria dos trabalhadores nele lotados, comunicado o sindicato profissional, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas úteis para se opor. O referido prazo conta-se a partir do dia seguinte ao recebimento da comunicação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

As empresas interessadas em negociar a flexibilização da jornada de trabalho, através da modalidade “Banco de

Horas”, poderão fazê-lo, na forma da legislação vigente, com o acompanhamento do Sindicato Profissional.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Mediante acordo entre empresa, e no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho, nos estabelecimentos ou setores determinados da mesma, nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e terça-feira de carnaval, ou em dia útil que fica intercalado entre domingo e feriado, com recuperação das horas de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

É obrigatória a utilização de livro-ponto, cartão mecanizado ou informatizado, pelas empresas com menos de 10 empregados. As empresas com mais de 10 empregados manterão, obrigatoriamente, relógio-ponto mecanizado ou informatizado, ficando o empregado dispensado de assinar o respectivo cartão-ponto, valendo, entretanto, para todos os efeitos, os horários nele computados, respeitados os acordos coletivos específicos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em face das discussões e debates que ainda persistem em torno da Portaria nº 1510, de 20 de agosto de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, convencionam as partes, aplicar à categoria profissional as regras contidas na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do mesmo Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** em consonância com o contido no artigo 2º, bem como no parágrafo 1º, do artigo 3º, da Portaria nº 373, do Ministério do Trabalho e Emprego, obrigam-se as empresas quando solicitado pelo empregado, a fornecer até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, juntamente com os recibos de pagamento, uma planilha impressa, com todos os registros de jornada realizados pelo trabalhador durante o mês imediatamente anterior, evidentemente, respeitados os critérios de fechamento do ponto de cada empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de alterações na legislação, inclusive sobre as Portarias acima referidas, ou a criação de novas Portarias pelo Ministério do Trabalho e Emprego e/ou de Leis específicas que venham modificar ou alterar a forma como deve ser controlada a jornada de trabalho dos trabalhadores, as partes desde já se comprometem a promoverem a respectiva adesão aos termos legalmente constituídos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA BATIDA DO CARTÃO-PONTO**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo diário de dez minutos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Sempre que o período anterior ou posterior a batida do cartão-ponto não for destinado a tal, poderá o empregado fazer o apontamento no campo destinado a hora extra.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas abonarão a falta do empregado estudante nos horários de exames, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido como tal, devendo o empregado comunicar a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovar a realização.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO E EM INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

Serão consideradas ausências justificadas ao trabalho, sem o prejuízo salarial, as faltas dos empregados quando acompanharem seus filhos, menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos, com qualquer idade, nas consultas médicas ou odontológicas. O mesmo ocorre com o acompanhamento em internação hospitalar, até o prazo máximo de 15 (quinze) dias, sendo obrigatória a avaliação médica acerca da necessidade de internação hospitalar.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** a falta somente será justificada quando apresentado atestado médico ao Departamento de Pessoal da empresa, num 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

As férias, gozadas ou indenizadas, obedecerão ao seguinte critério e procedimento: o início das férias individuais não poderá coincidir no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado e deverão ser notificadas por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECIBO DE FÉRIAS**

As empresas que efetuarem o pagamento de férias através de depósito bancário ficam dispensadas de colher assinatura de seus empregados nos recibos de férias. As empresas deverão entregar aos empregados uma cópia do recibo de férias para fins de conferência dos valores depositados.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA REMUNERADA**

Em caso de casamento do empregado, será concedido ao mesmo, sem prejuízo de sua remuneração, 03 (três) dias de afastamento do trabalho corridos a partir do evento, e de 02 (dois) dias em caso de falecimento do cônjuge, de seus pais, de seus filhos e de seus irmãos. Em todos os casos deverá haver comprovação dos fatos.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

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

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

Os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por profissionais da Entidade Sindical Profissional ou médicos credenciados ao sistema único de saúde (SUS), serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos legais.



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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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).

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão equipamentos e medicamentos em local apropriado, necessários à tratamento de primeiros socorros, sobretudo nos casos de acidente do trabalho.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - ERGONOMIA (LER/DORT)**

As empresas se comprometem a observar o contido na Norma Regulamentadora de nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**

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

§ 1º – As empresas, no ato da contratação, fornecerão ficha de sindicalização junto ao contrato de trabalho.

§ 2º – Para efetuar a sindicalização, a empresa poderá solicitar a ficha de sindicalização ao SINTRAPLAVI pelo telefone (48) 3199-8568, no qual, será entregue no escritório ou nas frentes de trabalho. O trabalhador também poderá comparecer diretamente na sede central do SINTRAPLAVI (Rua Tubalcaim Faraco, 136, sala 102, Centro, Tubarão/SC) ou solicitar durante as visitas de representantes do SINTRAPLAVI.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os seus empregados que forem dirigentes sindicais da entidade profissional, quaisquer que sejam suas funções ou cargos ocupados na diretoria, mesmo os suplentes, até 20 (vinte) dias ao ano, consecutivos ou intercalados, a fim de que compareçam como representantes da classe ou participem em congressos, simpósios, seminários, encontros da classe ou assemelhados, assim como quando forem auxiliar na administração do Sindicato, sem qualquer prejuízo em suas remunerações. No caso de excesso de utilização do limite até o máximo de 100% (cem por cento), será compensado em férias ou prorrogação de jornada, o excedente. A comunicação da ausência deverá ser realizada pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de expediente escrito.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

Tendo a Assembleia Geral do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico, Plásticos

Descartáveis e Flexíveis, Químicas e Farmacêuticas de Biguaçu e Região – SINTIPLABI, assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêutica, Material Plástico, Papel, Papelão, Vidros, Borracha e Pneus de Tubarão e Região – SINTRAPLAVI, realizadas entre os dias 08.10.2020 e 15.10.2020, e aberta à categoria, associados e não associados, na forma do art. 617 §2º, da CLT.

Ajustam as partes, que as empresas, em nome e em favor da entidade sindical profissional, descontarão a taxa assistencial de seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não por esta Convenção, com fundamento no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal do Brasil de 1988 e no artigo 513, alínea e, da CLT, conforme decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, a importância equivalente a 01 (um) dia de salário de cada empregado, a ser descontado no salário do mês de novembro de 2020, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2020, recolhendo os respectivos valores aos cofres da entidade sindical profissional até 10 (dez) dias após o referido desconto, através de guias próprias, que serão encaminhadas pelo sindicato.

**§ 1º** – Assegura-se o exercício do direito de oposição aos empregados não associados que não concordarem com o desconto, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura da folha de pagamento ou da data em que for efetuado o desconto, devendo manifestar-se de forma individual e manualmente escrita, exclusivamente pelo trabalhador opositor e diretamente na entidade sindical profissional, mediante protocolo de recebimento do sindicato laboral. A interferência da empresa na livre manifestação de vontade do trabalhador será considerada crime contra a organização do trabalho, nos termos dos artigos 199 e 203 do Código Penal.

**§ 2º** – O desconto, pactuado por expressa condição e exigência negociada da entidade sindical profissional, é de inteira responsabilidade da mesma, única beneficiária da contribuição, sendo as empresas meras repassadoras das importâncias descontadas, devendo as questões relativas ao referido desconto ser resolvidas direta e exclusivamente entre o empregado e a entidade sindical profissional, ficando as empresas e a entidade sindical patronal signatária da Convenção Coletiva de Trabalho ora aditada isentas de qualquer responsabilidade.

**§ 3º** – Fica estipulado que toda e qualquer reclamação, seja qual for sua natureza, decorrente do desconto acima, inclusive na via judicial, bem como os custos dela decorrentes, será assumida inteira e exclusivamente pela entidade sindical profissional.

**§ 4º** – Em caso de sentença judicial transitada em julgado, em que a empresa for condenada a devolver os valores da taxa assistencial a seus empregados, esta poderá automaticamente compensar os valores pagos com qualquer verba devida à entidade sindical profissional, inclusive com os valores descontados dos empregados a título de mensalidade associativa, desde que comprovado o efetivo repasse.

**§ 5º** – Somente a apresentação da carta de oposição protocolada no sindicato laboral, nos termos e prazos descritos acima, suspende a obrigatoriedade da empresa de efetuar o desconto da taxa assistencial do trabalhador e repassá-la ao SINTRAPLAVI, conforme os critérios desta cláusula (41ª) da presente convenção coletiva de trabalho.

**§ 6º** - Na ausência de valor a compensar, a empresa deverá notificar a entidade sindical profissional, encaminhando cópia da decisão e informando os dados para efetivação do reembolso pela entidade profissional no prazo de 30 (trinta) dias a contar da notificação.

**§ 7º** – As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional localizado na Rua Tubalcaim Faraco, nº 136, Sala 102, Centro, Cep:88701-750 – Município de Tubarão – SC, a relação dos seus empregados, discriminando nome, função, salário e o valor do desconto individual, juntamente com a Guia de Recolhimento da Taxa Assistencial.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTENCIAL SOCIAL**

As empresas colaborarão com a Entidade Profissional, para o auxílio com as despesas com assistência social, o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de 01 (um) dia de salário de seus empregados, no primeiro mês de vigência deste instrumento, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o décimo dia do mês subsequente, em guias próprias fornecidas pelo órgão profissional beneficiado.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO / RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E ASSISTÊNCIA SINDICAL**

Os trabalhadores com no mínimo 12 (doze) meses de serviço terão seus termos de rescisão de contrato de trabalho homologados perante a entidade sindical, o ato homologatório é obrigatório, sob pena de nulidade da rescisão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento das verbas rescisórias a que se refere o art. 477 da CLT serão pagas em até 10 dias após o último dia de efetivo trabalho do empregado na empresa, independente da modalidade de ruptura contratual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No ato da demissão as empresas deverão cumprir os mesmos requisitos exigidos pela Gerencia Regional do Trabalho e Emprego para o mesmo ato, o pagamento deverá ser feito em moeda corrente, crédito em conta corrente, ordem de pagamento, desde que o ex-empregado possa sacar no mesmo dia, sendo que o prazo da homologação deverá ser antecipada, quando o último dia do prazo cair em sábados, domingos ou feriados, para que o último dia, nesse caso, seja antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – No ato da homologação as empresas entregarão ao empregado demitido o documento de informação PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, exame médico demissional, extrato da conta do FGTS, comprovante de depósito da multa do FGTS e a Comunicação de Dispensa para o recebimento das parcelas relativas ao Seguro Desemprego ou documentos que vierem substituí-los.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas deverão informar ao sindicato da categoria profissional os nomes dos empregados associados demitidos, no dia imediatamente seguinte ao de sua demissão, sob pena de recusa do termo rescisório, para que este possa, nos 2 (dois) dias úteis seguintes, informar à empresa os débitos relativos a utilização de convênios que serão descontados na rescisão de contrato de trabalho em favor da entidade sindical.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA ANUENCIA**

Em razão da recente fundação do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICA, MATERIAL PLÁSTICO, PAPEL, PAPELÃO, VIDROS, BORRACHA E PNEUS DE TUBARÃO E REGIÃO – SINTRAPLAVI, inscrito no CNPJ sob o nº 28.234.166/0001-91, com base territorial nos municípios de Armazém, Braço do Norte, Capivari de Baixo, Grão Pará, Gravatal, Imaruí, Imbituba, Laguna, Pedras Grandes, Pescaria Brava, Rio Fortuna, Santa Rosa de Lima, São Martinho, Treze de Maio e Tubarão/SC, e do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DA REGIÃO DA AMUREL – SINDIPLAM, inscrito no CNPJ sob o nº 25.225.682/0001-61, com base territorial nos municípios de Armazém/SC, Braço Do Norte/SC, Capivari De Baixo/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Imaruí/SC, Imbituba/SC, Laguna/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, São Martinho/SC, Treze De Maio/SC e Tubarão/SC, as partes reconhecem que a nova entidade, ainda não está formalmente registrada perante o Ministério do Trabalho, embora com processo já em curso.

**Parágrafo Único** – Por ainda não possuírem personalidade sindical as novas entidade firmam o presente instrumento através dos seus respectivos Presidente, com anuência do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico Plásticos Descartáveis e Flexíveis Químicas Farmacêuticas de Biguaçu e Região, CNPJ n. 05.304.066/0001-99 e do Sindicato das Indústrias Plásticas do Sul Catarinense, CNPJ n. 80.168.271/0001-90, comprometendo-se desde já a ratificá-lo em todos os seus termos, tão logo obtenha o seu registro definitivo perante a autoridade administrativa do trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas deste termo, as empresas pagarão multa de 2% (dois por cento) do salário mínimo regional, por infração e por empregado, em favor deste.

**§ ÚNICO** – No caso de taxa assistencial não recolhida, além do principal e juros, as empresas deverão recolhê-las, acrescidas de juros de 12% (doze por cento) ao ano, mais correção de 1% (um por cento) ao mês.

**JOAO SERGIO RIBEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE MATERIAL PLASTICO PLASTICOS DESCARTAVEIS E**  
**FLEXIVEIS QUIMICAS FARM**

**REGINALDO JOSE CECHINEL**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS PLASTICAS DO SUL CATARINENSE**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS**

### **TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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