

1

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SETOR DE PLÁSTICOS DESCARTÁVEIS
DOS ANOS DE 2017/2018**

A – PARTES

EMPREGADOS: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DESCARTÁVEIS E FLEXÍVEIS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE CRICIÚMA E REGIÃO**, entidade sindical de 1º Grau, com sede a Rua Treze de Maio, 36, Bairro Comerciário, CEP nº 88.802-290, Criciúma/SC, neste ato representado por seu presidente abaixo assinado;

EMPREGADOR: **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DOS DESCARTÁVEIS PLÁSTICOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, entidade sindical de 1º Grau, com sede na rua Desembargador Pedro Silva, nº 540, sala 702, bairro Comerciário, CEP nº 88.802-265, Criciúma/SC, neste ato representado por seu presidente abaixo assinado.

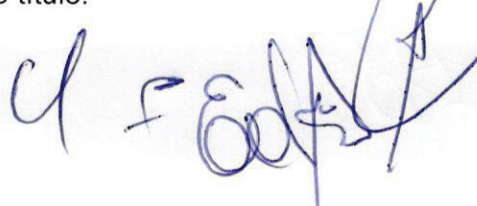
B – CLÁUSULAS

01 – REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL E PISOS SALARIAIS

01.1 – para o mês de abril de 2017, todos os trabalhadores que percebem salário superior ao PISO SALARIAL da categoria, contarão com a aplicação de 5,50% (cinco e meio por cento) sobre os valores salariais recebidos no mês de março de 2017.

01.2 – o PISO SALARIAL da categoria profissional, devidamente acrescido do reajuste negociado pelas entidades sindicais representativas passará, a partir de 1º de abril de 2017, para R\$ 1.403,05 (mil, quatrocentos e três reais e cinco centavos).

01.3 – serão compensadas as antecipações concedidas no período de 1º.04.2016 a 31.03.2017, salvo os reajustes decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, transferência, equiparação salarial e aumento real expressamente concedidos a este título.



01.4 – eventuais diferenças dos reajustes salariais e seus reflexos, para aquelas empresas que ainda não aplicaram os reajustes previstos para os meses de abril e maio de 2017, de acordo com os subitens **01.1 e 01.2**, acima, serão quitadas até o 5º dia útil do mês julho de 2017, juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de junho de 2017.

01.5 - Para os trabalhadores nas empresas de produtos descartáveis, após o término do contrato de experiência, fica assegurado, como já se disse, em 1º de abril de 2017, um salário mínimo profissional de **R\$ 1.403,05 (mil, quatrocentos e três reais e cinco centavos)**. Durante o contrato de experiência, a remuneração será equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor do salário mínimo profissional já citado. Fica, entretanto, desde já esclarecido, que os trabalhadores do setor de plásticos descartáveis não poderão perceber salário inferior aquele definido como salário mínimo regional, inclusive quando estiverem no período de contrato de experiência.

02 - ABONO INDENIZATÓRIO DE FÉRIAS

As empresas pagarão a título de **abono indenizatório de férias**, 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\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), juntamente com a folha de pagamento de salário do mês em que completar aniversário de admissão.

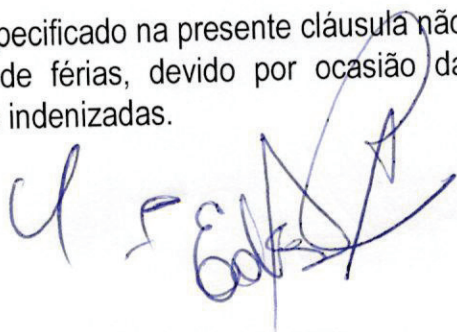
Parágrafo Primeiro: ao empregado com contrato de trabalho rompido no decorrer da vigência do presente instrumento coletivo e que não tenha recebido o abono na forma do caput da presente cláusula, exceto para aqueles que forem dispensados por justa causa, será garantido, no momento da quitação das verbas rescisórias, o pagamento proporcional, também a título de **abono indenizatório de férias**, 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: o disposto no Parágrafo Primeiro não se aplicará aos empregados admitidos a partir de 1º de abril de 2017, cujo contrato de trabalho for rescindido na vigência do presente instrumento coletivo.

Parágrafo Quarto: os empregados que se encontrarem, no momento da dissolução contratual em contrato de experiência, de até 90 (noventa) dias, não farão jus ao **abono indenizatório de férias** referido na presente cláusula.

Parágrafo Quinto: o **abono indenizatório de férias** especificado na presente cláusula não se confunde com o adicional constitucional de 1/3 de férias, devido por ocasião da concessão e pagamento do período de férias ou quando indenizadas.



Parágrafo Sexto: as empresas que ainda não pagaram os valores de **abono indenizatório de férias** aos empregados, cujos aniversários de admissão coincidiram com os meses de abril, maio, junho, julho e agosto, ou a proporcionalidade prevista no parágrafo primeiro, deverão quitar os valores devidos a cada empregado até o 5º dia útil do mês de outubro de 2017, juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2017.

Parágrafo Sétimo: o **abono indenizatório de férias** 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.

03 – 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).

04 – 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 a fornecer a todos os seus funcionários, 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.

05 – JORNADA NOTURNA

O empregado que trabalhar no período noturno terá direito à percepção do acréscimo de 32,5% (trinta e dois e meio por cento) do valor da hora comum, a título de adicional noturno.

06 – 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 5 (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 do 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.

07 – MORA SALARIAL

No caso de não pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente 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.

08 – AVISO PRÉVIO

Para os empregados que tenham mais de 06 (seis) anos de serviço na mesma empresa, o aviso prévio, a ser concedido pela empresa, será de 60 (sessenta) dias, inclusive o aviso indenizado. Entretanto, caso o empregado conte com mais de 15 (quinze) anos de serviço na mesma empresa, o aviso prévio será de 75 (setenta e cinco) dias.

09 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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 ÚNICO – No caso de pedido de demissão, fica a critério da empresa, dispensar ou não o cumprimento do aviso-prévio, mesmo que haja comprovação de já ter obtido novo emprego.

10 – COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA 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.

11 - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas nos prazos estabelecidos nas alíneas "a" e "b", do parágrafo 6º, do artigo 477, da CLT, 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 ressaltar no Termo de Rescisão Contratual, a ausência do mesmo.

12 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregado com no mínimo 03 (três) meses de serviço, será obrigatória a homologação perante a entidade sindical profissional, sob pena de nulidade.

13 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

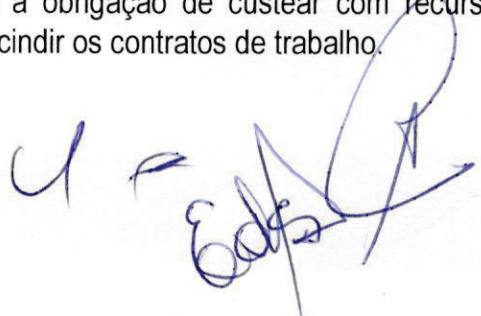
Não haverá contrato de experiência com empregado readmitido na mesma empresa e função semelhante. Além disso, o contrato de experiência será suspenso durante o auxílio-doença comum ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após o término do benefício previdenciário.

14 – 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 à 50% (cinquenta por cento) do preço de uma refeição normal.

15 – PLANOS 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.



16 – INSTRUMENTOS 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 culposos do empregado, este responderá pelos mesmos, de forma disciplinar e pecuniária.

17 – 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.

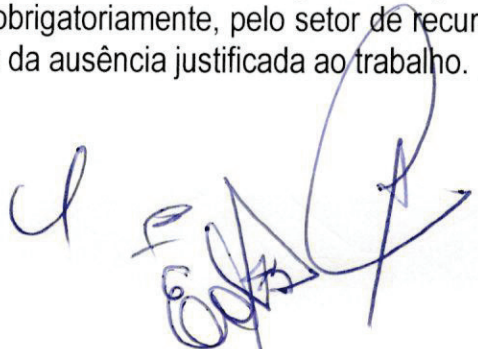
PARÁGRAFO TERCEIRO – Entretanto, se o trabalhador exigir, ficam obrigadas as empresas ao fornecimento do comprovante de pagamento, tal qual estabelecido no caput da presente.

18 – 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Tais atestados, deverão ser encaminhados ao setor médico da empresa para o devido acompanhamento dos eventuais problemas de saúde que atingem o trabalhador. Evidentemente, tal encaminhamento somente será procedido se o setor médico estiver sendo prestado nas dependências da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese de a empresa não oferecer serviço médico junto à sua sede industrial, os atestados serão recebidos, obrigatoriamente, pelo setor de recursos humanos ou setor que o valha, para o devido abono da ausência justificada ao trabalho.



19 - 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 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.

20 – 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.

21 – 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.

22 – PRIMEIROS SOCORROS

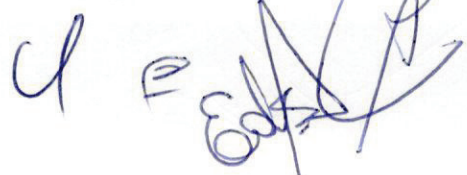
As empresas manterão equipamentos e medicamentos em local apropriado, necessários ao tratamento de primeiros socorros, sobretudo nos casos de acidente do trabalho.

23 – 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.

24 – 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.



25 – HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas poderão adotar 03 (três) turnos fixos de 08 (oito) horas cada de jornada de trabalho, respeitado sempre o contido no artigo 71, da CLT, relativamente aos intervalos intrajornada, elastecendo o último turno nas sextas-feiras em quatro (04) horas, encerrando-se aos sábados, para complemento das 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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

26 – FÉRIAS INDIVIDUAIS

As férias, gozadas ou indenizadas, obedecerão ao seguinte critério e procedimento: o início das férias individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados e deverão ser notificadas por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

27 – 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.

28 – 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).

29 – 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.

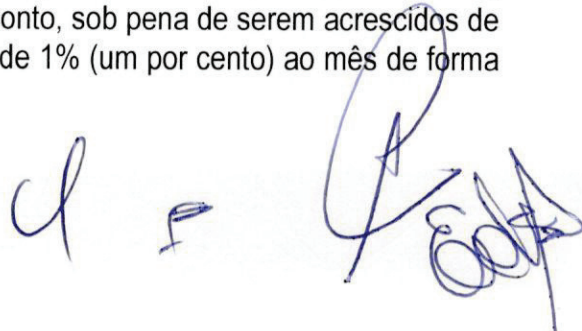
30 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO

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.

31 – 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 01 (um) dia 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.



32 – SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual ativa da Entidade Profissional, 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.

33 – 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.

34 – 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.

35 – SUBVENÇÃO PATRONAL

As empresas doarão à Entidade Profissional, para o auxílio com as despesas com assistência social, o valor equivalente a 30% (trinta 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 quinto dia do mês subsequente, em guias próprias fornecidas pelo órgão profissional beneficiado.

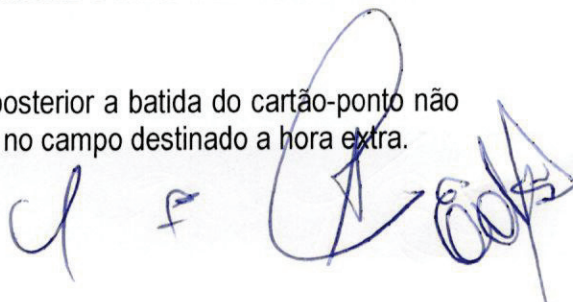
36 – SINDICALIZAÇÃO

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

37 – 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.



38 – 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.

39 – 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.

40 – 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.

41 – 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.

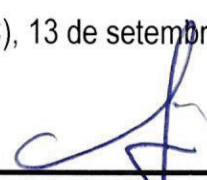
PARÁGRAFO ÚNICO – No caso de subvenção patronal não recolhida, além do principal e juros, as empresas deverão recolhê-las, acrescidas de juros de 12% (doze por cento) ao ano, mais correção de 1% (um por cento) ao mês.


42 - VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será de 01 (um) ano, ou seja, de 1º.04.2017 a 31.03.2018.

E, por estarem, assim, justos e acordados, os representantes legais das entidades sindicais assinam este documento em 02 (duas) vias, de igual teor e forma, para que surtam todos os seus jurídicos e legais efeitos.

Criciúma (SC), 13 de setembro de 2017.


 SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
 INDÚSTRIAS PLÁSTICAS, DESCARTÁVEIS
 E FLEXÍVEIS, QUÍMICAS E
 FARMACÊUTICAS DE CRICIÚMA E REGIÃO
 Presidente – Carlos De Cordes - CPF –
 537.950.089-72.


 SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DOS
 DESCARTÁVEIS PLÁSTICOS DO ESTADO
 DE SANTA CATARINA - Presidente -
 Anselmo Freitas - CPF – 549.754.419-34.

