

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003314/2019  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 24/01/2019 ÀS 17:20

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;

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DOS DESCARTAVEIS PLASTICOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 04.305.851/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HEMERSON DE VILLA;

E

SINDICATO DOS TRAB.NAS IND PLASTICAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE CRICIUMA E REGIAO, CNPJ n. 76.583.509/0001-76, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CARLOS DE CORDES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2018 a 31 de março de 2019 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 nas indústrias de plásticos flexíveis e afins e dos trabalhadores nas indústrias de plásticos descartáveis**, com abrangência territorial em **Araranguá/SC, Balneário Arroio Do Silva/SC, Balneário Gaivota/SC, Cocal Do Sul/SC, Criciúma/SC, Ermo/SC, Forquilha/SC, Içara/SC, Jacinto Machado/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Meleiro/SC, Morro Da Fumaça/SC, Morro Grande/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Passo De Torres/SC, Praia Grande/SC, Sangão/SC, Santa Rosa Do Sul/SC, São João Do Sul/SC, São Ludgero/SC, Siderópolis/SC, Sombrio/SC, Timbé Do Sul/SC, Treviso/SC, Turvo/SC e Urussanga/SC.**

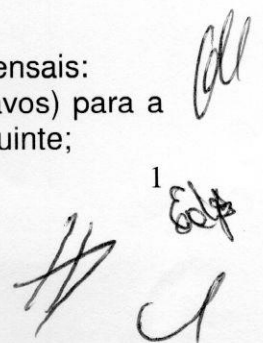
### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos, a partir de 01/04/18, os seguintes pisos salariais mensais:

- a) R\$ 1.431,11 (um mil, quatrocentos e trinta e um reais e onze centavos) para a categoria profissional, exceto para as empresas referidas no item seguinte;



- b) R\$ 1.359,56 (um mil, trezentos e cinquenta e nove reais e cinquenta e seis centavos) para os empregados das empresas de reciclagem, sacos de lixo e mangueiras, e
- c) de 80% (oitenta por cento) dos valores dos pisos salariais fixados nos itens anteriores, respeitado o salário mínimo regional do Estado, observada a respectiva atividade empresarial, durante o contrato de experiência.

§ único - As diferenças salariais e seus reflexos serão incluídas na folha salarial de janeiro de 2019, que será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de fevereiro de 2019.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão a seus empregados, em 1º/04/18, um reajuste salarial de 2% (dois por cento), correspondente ao período revisando de 1º/04/17 a 31/03/18, o qual incidirá sobre os salários vigentes em 1º/04/17, já corrigidos pela aplicação da norma coletiva anterior.

§ único - As diferenças salariais e seus reflexos serão incluídas na folha salarial de janeiro de 2019, que será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de fevereiro de 2019.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO**

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, antecipações e/ou aumentos salariais concedidos no período revisando, de 01/04/2017 a 31/03/2018, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência ou término de aprendizagem.

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

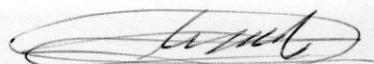
#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

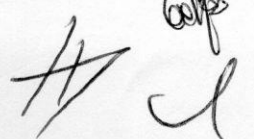
O pagamento do salário será efetuado mediante depósito em conta bancária de titularidade do empregado, valendo o comprovante do crédito ou depósito como recibo e termo de quitação, ficando dispensada a assinatura do empregado no respectivo comprovante.

§ 1º - Quando não realizado por meio de depósito em conta bancária, na forma do *caput*, as empresas pagarão o salário ou concederão vales ou adiantamentos salariais durante o expediente normal de trabalho, o que poderá ocorrer no intervalo ou, no caso de pagamento em dinheiro, logo após a jornada de trabalho.

§ 2º - Será fornecido mensalmente comprovante de pagamento com discriminação da remuneração, dos descontos efetuados e das contribuições para o INSS e FGTS.

§ 3º - As empresas poderão disponibilizar o comprovante de pagamento via internet, desde que com as informações ou dados previstos no parágrafo anterior, inclusive por impressos em terminais bancários.



2  


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

No caso de não pagamento dos salários até o 5º (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 aos dias de atraso, a título de multa moratória incidente sobre o valor líquido devido.

### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam autorizadas, quando oferecida a contraprestação, a descontar dos salários, mediante lançamento em rubrica específica em folha de pagamento, e transferir os recursos aos respectivos beneficiários e seus respectivos operadores, conforme o serviço ou produto fornecido, observando a participação/adesão ou aquisição/consumo nos seguintes programas ou convênios:

- a) Associação ou Clube de empregados, a título de contribuição ou mensalidade associativa;
- b) Plano de Saúde;
- c) Cursos, Treinamentos e Capacitações, exceto aqueles exigidos pelas empresas;
- d) Assistência Médica, Odontológica e Hospitalar, com Clínicas e Consultórios, Fisioterapeutas, Psicólogos, Farmácia, fornecimento de Medicamentos e Laboratórios;
- e) Supermercados;
- f) Restaurante, Bar e Lanchonete;
- g) Vale Refeição, refeições ou PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador, operados pela própria empresa ou por terceiros;
- h) Empréstimo consignado firmado com instituição financeira;
- i) Seguros de vida em grupo;
- j) Outros produtos/serviços, programas ou ações espontâneas e que se constituam em autorização ou solicitação específica para desconto ou reembolso e pagamento ao respectivo fornecedor ou beneficiário;
- k) Contribuição Sindical, Taxa Assistencial, Negocial, Contribuição Associativa ou Mensalidade em favor da Entidade Sindical Laboral e outras verbas devidas, desde que por eles autorizados ou pela assembleia geral da categoria, sendo que nesta hipótese será assegurado o direito de oposição aos empregados que se opuserem à decisão da Assembleia, a ser exercido nos termos previstos no § 2º da cláusula 34ª, devendo o recolhimento ser efetuado ao sindicato profissional, impreterivelmente no prazo de 01 (um dia) após o desconto, sob pena de serem acrescidos da 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, e
- l) Outros Programas, ações ou convênios que a Empresa venha a instituir e aos quais o empregado venha expressamente a aderir.

§ único - As empresas que adotarem Sistema de Planos de Saúde para seus empregados e/ou dependentes não terão a obrigação de custear com recursos próprios os serviços prestados, quando rescindirem os contratos de trabalho.



3  
Call  
Handwritten initials and signature

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA NONA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

O empregado que trabalhar em regime extraordinário terá direito à percepção do acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas 2 (duas) primeiras horas extras e de 100% (cem por cento) nas demais.

§ único - As horas trabalhadas nos domingos e feriados (DSR's) serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo.

### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

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 normal, a título de adicional noturno.

### Prêmios

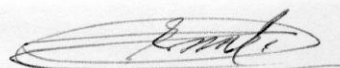
#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO INDENIZATÓRIO DE FÉRIAS

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\$ 870,00 (oitocentos e setenta reais), juntamente com a folha de pagamento de salário do mês em que completar o aniversário de admissão.


§ 1º - 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.

§ 2º - 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 § 1º acima.

§ 3º - O disposto no § 1º não se aplicará aos empregados admitidos a partir de 1º/04/18, cujo contrato de trabalho for rescindido na vigência do presente instrumento coletivo.



4



§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - As empresas que ainda não pagaram os valores de abono indenizatório de férias aos empregados, cujos aniversários de admissão na empresa coincidiram ou coincidirem com os meses de abril a dezembro de 2018 e de janeiro a março de 2019, ou a proporcionalidade prevista no § 1º, deverão pagar os valores devidos a cada empregado em parcela única, juntamente com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2019, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil do mês de março de 2019.

§ 7º - 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 nº 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.

### **Auxílio Alimentação**

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

Durante a prorrogação da jornada de trabalho, por 2 (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 Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE POR ACIDENTE DO TRABALHO**

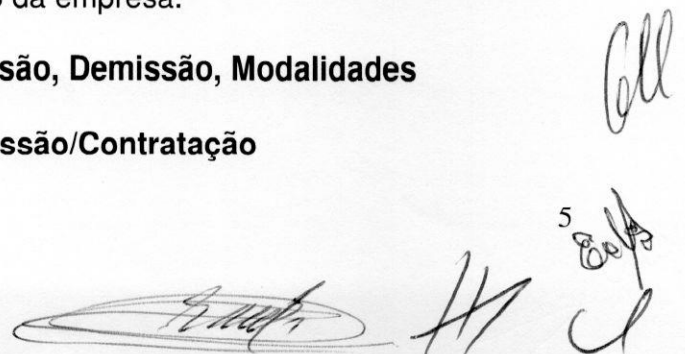
As empresas, no caso de morte por acidente de trabalho, pagarão aos dependentes legais o valor correspondente a 10 (dez) salários mínimos vigentes no País, a título de indenização, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do infortúnio, desde que esse ocorra nas dependências ou a serviço da empresa.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

*Call*

*5*



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

Não haverá contrato de experiência com empregado readmitido na mesma empresa e na mesma função.

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

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, contado a partir do atestado de retorno ao trabalho.

#### **Desligamento/Demissão**

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

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas no prazo estabelecido no 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 empregado foi notificado do desligamento.

§ 1º - Nas rescisões de contrato de trabalho de empregado com no mínimo 9 (nove) meses de serviço, será obrigatória a homologação perante a Entidade Sindical Profissional, sob pena de nulidade, a contar da data da assinatura desta Convenção, até 31/03/19.

§ 2º - As rescisões complementares, firmadas a contar da assinatura desta Convenção, para pagamento das diferenças salariais e do abono devidos aos empregados com contrato de trabalho rescindido de 1º/04/18 até o dia anterior a assinatura desta Convenção, serão pagas até 31/03/19, devendo ser homologadas no Sindicato dos Trabalhadores apenas as dos empregados que tinham mais de 9 (nove) meses de contrato de trabalho no momento da rescisão.

§ 3º - 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.

§ 4º - Caso o empregado não compareça no local de pagamento ou negar-se a receber as referidas verbas, a empresa será eximida da penalidade.

§ 5º - 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 de contrato de trabalho, a ausência do mesmo. A empresa deverá comprovar que comunicou o empregado do dia e horário da homologação. Em tal hipótese ficará a empresa eximida das multas previstas na CLT e nesta Convenção Coletiva de Trabalho, relativamente ao eventual atraso na quitação das verbas rescisórias.

#### **Aviso Prévio**



### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Para os empregados que tenham mais de 6 (seis) anos de serviço na mesma empresa, o aviso prévio, a ser concedido pela empresa, será de 60 (sessenta) dias, inclusive o aviso prévio 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.

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

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

§ 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 ter obtido novo emprego.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

§ 1º - Os danos em máquinas, equipamentos ou ferramentas, ocorridos acidentalmente em decorrência de desgaste ou uso prolongado não serão cobrados do empregado.

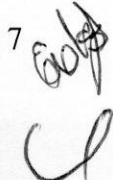
§ 2º - Quando os danos em máquinas, equipamentos ou ferramentas ocorrerem por ato culposo do empregado, este responderá pelos mesmos, de forma disciplinar e pecuniária.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIAS DE EMPREGO**

Será garantido o emprego:

- a) ao empregado acometido de moléstia profissional, adquirida na empresa e devidamente comprovada através de exames médicos e laboratoriais especializados;
- b) durante os 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou especial, desde que o empregado tenha trabalhado ininterruptamente durante 5 (cinco) anos ou mais na mesma empresa, devendo o empregado informar à sua empregadora, por escrito, a sua condição de pré-aposentadoria até o encerramento do prazo do aviso prévio;



- c) à empregada gestante, desde a concepção, até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, e
- d) 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.

§ 1º - Adquirido o direito à aposentadoria, extinguir-se-á a garantia de emprego.

§ 2º - A Empresa que dispensar o empregado que tenha garantia de emprego não estará obrigada a promover 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.

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

#### **Duração e Horário**

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

As empresas poderão adotar 3 (três) turnos fixos de 8 (oito) horas cada de jornada de trabalho, respeitado sempre o contido no *caput* do artigo 71 da CLT, relativamente aos intervalos intrajornada, elastecendo o último turno na sexta-feira em 4 (quatro) horas, encerrando-se aos sábados, para complemento das 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ único - As empresas, de forma individual, poderão alterar o horário de trabalho previsto no *caput* mediante acordo coletivo firmado com o Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE HORÁRIOS, REGISTROS E CONTROLES**

É obrigatória a utilização de livro-ponto, cartão mecanizado ou informatizado, pelas empresas com menos de 10 (dez) empregados. As empresas com mais de 10 (dez) 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 s acordos coletivos específicos.

§ 1º - Em face das discussões e debates que ainda persistem em torno da Portaria nº 1.510, 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 Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º - 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 empregados, 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



8  
Handwritten initials and signature



anterior, evidentemente, respeitados os critérios de fechamento do ponto de cada empresa.

§ 3º - 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.

§ 4º - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo diário de 10 (dez) minutos.

§ 5º - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE TRABALHO 6 X 2**

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA E PARA GOZO DE FOLGAS**

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 empregados nele lotados.

§ único - 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.

#### **Faltas**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO(S) AO MÉDICO E INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

Serão consideradas ausências justificadas ao trabalho, sem o prejuízo salarial, a ausência 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.

§ 1º - Sob pena de não ser aceita, a ausência será justificada por atestado médico a ser apresentado no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após a consulta, devendo constar no respectivo atestado de forma clara e objetiva que o empregado acompanhou seu filho.

§ 2º - Se os pais forem empregados da mesma empresa, a dispensa será aceita somente em relação a um deles.

§ 3º - 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 deles.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES SUPLETIVO E VESTIBULAR**

Os empregados que se submeterem às provas de exames supletivo ou vestibular terão abonados os expedientes correspondentes aos horários das referidas provas, desde que o interessado requeira com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como em igual prazo comprove a sua efetiva participação, sob pena de serem descontadas as horas não trabalhadas.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

§ único - 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**



10



### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA REMUNERADA**

Em caso de casamento do empregado, serão concedidos ao mesmo, sem prejuízo de sua remuneração, 3 (três) dias de afastamento do trabalho corridos a partir do evento, e 2 (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**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

§ 1º - Tais atestados, deverão ser encaminhados ao setor médico da empresa para o devido acompanhamento dos eventuais problemas de saúde que atingem o empregado. Evidentemente, tal encaminhamento somente será procedido se o setor médico estiver sendo prestado nas dependências da empresa.

§ 2º - 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.

§ 3º - Os exames médicos e laboratoriais exigidos para a admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados quando da despedida, serão pagos pelo empregador. Cópia dos resultados destes exames serão entregues ao empregado por ocasião da demissão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

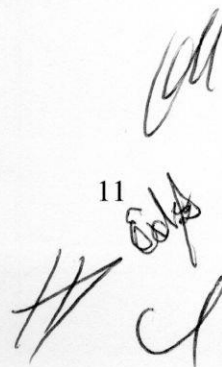
As empresas se comprometem a observar o contido na Norma Regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º - As empresas manterão equipamentos e medicamentos em local apropriado, necessários ao tratamento de primeiros socorros, sobretudo nos casos de acidente do trabalho.

§ 2º - As empresas ficam obrigadas a repassar ao Sindicato Profissional, bem como ao Sindicato Patronal, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, a cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

### **Relações Sindicais**

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



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

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

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - SUBVENÇÃO PATRONAL**

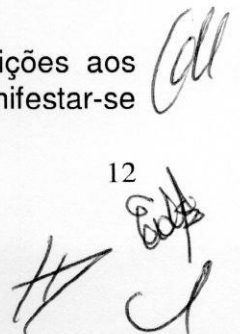
As empresas doarão à Entidade Profissional, para o auxílio com as despesas com assistência social, o valor equivalente a 15% (quinze por cento) de 1 (um) dia de salário de seus empregados, no mês de janeiro de 2019, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, em guias próprias fornecidas pelo órgão profissional beneficiado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA ASSISTENCIAL**

Conforme decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a importância equivalente a 2 (dois) dias de salário, no mês de competência de fevereiro de 2019, cuja folha de pagamento será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de março de 2019, conforme artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal do Brasil de 1988 e artigo 513, alínea "e", da CLT.

§ 1º - O recolhimento deverá ser efetuado em favor da Entidade Profissional, até o 2º (segundo) dia útil após o desconto, através de guias próprias fornecidas pelo órgão profissional. No mesmo prazo, a empresa deverá remeter ao órgão profissional o respectivo comprovante, fazendo-se acompanhar da relação dos empregados contendo a data de admissão, função, salário e valor da contribuição individual dos empregados.

§ 2º - Será garantido o direito de oposição ao desconto das contribuições aos trabalhadores não associados à entidade sindical profissional, devendo manifestar-se



de forma individual e manualmente escrita, exclusivamente pelo trabalhador opositor e diretamente na entidade sindical profissional, até o dia 20 de fevereiro de 2019.

§ 3º - Concretizada a oposição, deverá o sindicato de classe encaminhar imediatamente às empresas, os nomes dos empregados que não terão os dias descontados. Caso a empresa já tenha efetuado o desconto, o sindicato laboral terá 30 (trinta) dias após o desconto para devolver, aos empregados interessados, os valores indevidamente descontados, de modo que a devolução se dará na sede do sindicato.

§ 4º - A entidade sindical profissional é responsável por valores condenatórios impostos ao empregador referentes à devolução de descontos de contribuição assistencial profissional que tenham sido efetuados de modo regular pelo empregador e devidamente repassados à entidade sindical.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS**

As dúvidas e divergências surgidas em decorrência da aplicação deste instrumento serão, de preferência, dirimidas entre as partes convenientes.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Pelo não cumprimento das normas desta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 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.

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



13



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado às normas estabelecidas nos artigos 612 e 615, da CLT.

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORMA**

É reconhecido como válido unicamente o instrumento registrado e disponibilizado pelo Sistema Mediador do Ministério do Trabalho.

§ único - Até que seja registrado o instrumento coletivo junto ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho terá validade a Convenção Coletiva de Trabalho assinada entre as partes com o mesmo conteúdo e forma do transmitido no Sistema Mediador.

Criciúma, 24 de janeiro de 2019.

  
REGINALDO JOSÉ GECHINEL

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS PLASTICAS DO SUL CATARINENSE

  
CARLOS DE CORDES

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRAB.NAS IND PLASTICAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE  
CRICIUMA E REGIAO

  
HEMERSON DE VILLA

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DOS DESCARTAVEIS PLASTICOS DO ESTADO  
DE SANTA CATARINA

*Call*  
*Edp*