

1

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005/2006



A - PARTES

EMPREGADOS: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DESCARTÁVEIS E FLEXÍVEIS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE CRICIÚMA E REGIÃO**

EMPREGADOR: **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DO SUL CATARINENSE**

B - CLÁUSULAS

01 - REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL E PISOS SALARIAIS.

01.01 - As empresas **CANGURU EMBALAGENS S/A, ZAPACK RECICLAGEM INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PLÁSTICOS LTDA., INCOPLAST INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PLÁSTICOS LTDA., PLASZOM ZOMER INDÚSTRIA DE PLÁSTICOS LTDA., CRISTAL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE EMBALAGENS PLÁSTICAS LTDA., INDÚSTRIA DE EMBALAGENS PLÁSTICAS GUARÁ LTDA., CHROMO INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE EMBALAGENS PLÁSTICAS LTDA., ITW CANGURU RÓTULOS LTDA., FABRIS PLÁSTICOS LTDA., TUBOZAN INDÚSTRIA PLÁSTICA LTDA., GRAFAPLAST EMBALAGENS LTDA., PLASSON DO BRASIL LTDA. e DIPLASTIC INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE EMBALAGENS LTDA.**, concederão aos respectivos empregados, em decorrência da data base de primeiro de abril de 2005 (1º.04.05), portanto, sobre os salários praticados até 31 de março de 2005, reajuste e/ou correção salarial no percentual de 10% (dez por cento).

01.02 – As demais empresas sediadas na base territorial do Sindicato Patronal e Profissional, concederão aos respectivos empregados, abrangidos pelos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de abril de 2005, ou seja, sobre os salários praticados até 31 de março de 2005, um reajuste e/ou correção salarial no percentual de 8% (oito por cento). Concederão, ainda, a partir de 1º de agosto de 2005, também sobre os salários pagos até 31 de março de 2005, um reajuste e/ou correção salarial de 02% (dois) por cento.

01.03 - Serão compensadas as antecipações concedidas no período de 1º.04.04 a 31.03.05, 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.



01.04 - As diferenças do reajuste salarial e seus reflexos, para aquelas empresas que ainda não aplicaram o reajuste previsto para o mês de abril de 2005, de acordo com os itens **01.01 e 01.02**, serão pagas até o quinto dia útil do mês junho/05.

01.05 - Para os trabalhadores nas empresas de produtos flexíveis fica assegurado em 01.04.05, um salário mínimo profissional após o término do contrato de experiência de R\$ 480,61 (Quatrocentos e oitenta reais e sessenta e um centavos). Durante o contrato de experiência, a remuneração será equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor do salário mínimo já citado.

01.06 - Para os trabalhadores nas empresas de reciclagem, sacos de lixo e mangueiras, o piso salarial será de R\$ 384,48 (trezentos e oitenta e quatro reais e quarenta e oito centavos), obedecidos os critérios relativos ao contrato de experiência.

02 - 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).

03 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, 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.

04 - JORNADA NOTURNA

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

05 - 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, até 60 (sessenta) 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. Adquirido o direito, extinguir-se-á a estabilidade;

d) ao empregado acometido de moléstia profissional, adquirida na empresa, devidamente comprovada através de exames laboratoriais e médicos especializados.

05.01 - 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.

06 - 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.

07 - 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.

08 - 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 Primeiro - Ainda nos casos de demissão sem justa causa, a empresa poderá determinar que o empregado cumpra o aviso-prévio em casa, com o pagamento das verbas rescisórias em 05 (cinco) dias úteis após o término do mesmo, sem implicação da multa previsto no parágrafo 8.º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Segundo : 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.

09 - 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



Handwritten signatures and initials.





10 - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa em 05 (cinco) dias úteis após o término do aviso, sob pena de, a partir deste prazo, pagar salários ao empregado até o efetivo cumprimento da obrigação.

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 de pagamento for a Entidade Sindical, e o empregado não comparecer na data estipulada, está ficará obrigada a ressalvar no Termo de Rescisão Contratual, a ausência do mesmo.

11 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

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

12 - 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.

13 - 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.

14 - 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.

15 - 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 culposo do empregado, este responderá pelos mesmos, de forma disciplinar e pecuniária.

16 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

17 - 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, desde que sejam levados ao conhecimento do(a) médico(a) da empresa, que deverá prestar seus serviços na sede da empresa. Não se aplica o final desta cláusula, nas empresas que não tenham serviço médico próprio na sede da empresa.

18 - 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.

19 - PRIMEIROS SOCORROS

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

20 - 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.

21 - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará 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



[Handwritten signature]



compensado em férias ou prorrogação de jornada, o excedente. A comunicação da ausência deverá ser feita pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de expediente escrito.

22 - INTERVALOS NA JORNADA

Serão assegurados intervalos de 30 (trinta) minutos a todos os empregados, para descanso e alimentação, já computados na jornada diária de trabalho, quando a empresa utilizar-se de jornadas com três (03) turnos de trabalho.

Parágrafo Único - Caso a empresa adote somente um (01) turno de trabalho, o horário para descanso e refeição será o disposto na CLT.

23 - HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas poderão adotar três (03) turnos fixos de oito (08) horas cada de jornada de trabalho (com 30 (trinta) minutos para refeição/descanso, já incluídos na jornada de trabalho), elastecendo o último turno nas sextas-feiras em quatro (04) horas, encerrando-se aos sábados, para complemento das 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.

24 - 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.

25 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente o Contrato de Trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, desde que conte com no mínimo 6 (seis) meses de serviço.

26 - 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.

27 - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

No caso de convocação emergencial do empregado para prestação de serviço fora de seu expediente normal, isto é, durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, será concedido um abono especial de 2 (duas) horas extras com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, além do pagamento das horas normais efetivamente trabalhadas, exceto os plantonistas, mecânicos e eletricitas, os quais receberão de acordo com as horas efetivamente trabalhadas.



[Handwritten signature]



28 - 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.

29 - 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 infortúnio, desde que ocorra nas dependências ou a serviço da empresa.

30 - VERBAS DEVIDAS À ENTIDADE PROFISSIONAL

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

Parágrafo Único - O recolhimento ao órgão profissional deverá ser efetuado, impreterivelmente, no prazo de 1 (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% (hum por cento) ao mês de forma proporcional, até o efetivo cumprimento da obrigação.

31 - 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.

32 - 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 possível compensar o trabalho em outros dias, haverá pagamento apenas das horas trabalhadas, sem aplicação do adicional ;
- 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.







33 - 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.

34 - 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.

35 - SINDICALIZAÇÃO

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

36 - DA BATIDA DO CARTÃO-PONTO

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes a 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 à hora extra.

37 - 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.

38 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido as 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, quando autorizado pelo empregado.



[Handwritten signatures]





39 - 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.

40 - DO EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Nas substituições ocorridas no período de gozo de férias, o empregado substituto não terá direito do salário do substituído.

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.

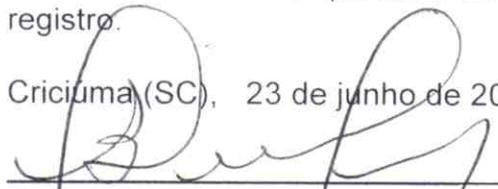
No caso de taxa assistencial não recolhida, além do principal e juros, as empresas deverão recolher, acrescidas de juros de 12% (doze por cento) ao ano, mais correção de 1% (hum por cento) ao mês.

42 - VIGÊNCIA

A vigência deste termo será de 01 (um) ano, ou seja, de 01.04.05 a 31.03.06.

E, por estarem, assim, justos e acordados, os representantes legais das entidades sindicais assinam este documento em 04 (quatro) vias, de igual teor e forma, devendo a primeira via ser encaminhada à DRT/SC para fins de registro.

Criciúma (SC), 23 de junho de 2005.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS
DESCARTÁVEIS E FLEXÍVEIS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE
CRICIÚMA E REGIÃO
JOEL BITTENCOURT – PRESIDENTE
CPF No. 344.750.109-00**



**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DO SUL CATARINENSE
JAYME ANTONIO ZANATTA – PRESIDENTE
CPF no. 008.849.959-68**

