

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002025/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055041/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.103667/2020-88
DATA DO PROTOCOLO: 26/10/2020

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

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 DESCARTAVEIS E FLEXIVEIS 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 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 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 Müller/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 01/07/2020, para as empresas representadas pelo SINPLASC, e partir de 01/10/2020, para as empresas representadas pelo SINDESC, os seguintes pisos salariais mensais:

- a) R\$ 1.554,91 (um mil, quinhentos e cinquenta e quatro reais e noventa e um centavos) para a categoria profissional, exceto para as empresas referidas no item seguinte;
- b) R\$ 1.477,17 (um mil, quatrocentos e setenta e sete reais e dezessete 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 - O piso salarial fixado na letra "a" supra, e as diferenças salariais e seus reflexos a partir de 1º/07/20 serão incluídos, para as empresas representadas pelo SINPLASC, na folha salarial de outubro de 2020.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pelo SINPLASC concederão a seus empregados, a partir de 1º/07/2020, e as empresas representadas pelo SINDESC concederão a seus empregados, a partir de 1º/10/2020, um reajuste salarial de 3,31% (três vírgula trinta e um por cento), correspondente ao período revisando de 1º/04/2019 a 31/03/2020, o qual incidirá sobre os salários vigentes em 31/03/2020, já corrigidos pela aplicação da norma coletiva anterior.

§ único - Os salários reajustados, as diferenças salariais e seus reflexos, para as empresas representadas pelo SINPLASC, a partir de 1º/07/2020 serão incluídos na folha salarial de outubro/2020, deduzidas as antecipações concedidas.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, antecipações e/ou aumentos salariais concedidos no período revisando, de 01/04/2019 a 31/03/2020, 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.

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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - ABONO INDENIZATÓRIO NEGOCIAL

Em face do tempo decorrido no processo de negociação, em razão de sua complexidade, e como compensação por esta circunstância, instituem as partes, com fundamento no art. 457, § 2º da CLT, o pagamento, juntamente com a folha de salários do mês de outubro/2020, de um abono indenizatório negocial, único e excepcional, o qual, na forma da lei, não integra a remuneração, e como tal não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não se incorporando ao contrato de trabalho, como segue:

a) para as empresas representadas pelo SINPLASC, aos empregados ativos em 30/06/20, no valor de 10,71% (dez vírgula setenta e um por cento) da remuneração percebida pelo empregado no mês de março/2020, e

b) para as empresas representadas pelo SINDESC, aos empregados ativos em 30/09/20, no valor de 21,42% (vinte e um vírgula quarenta e dois por cento) da remuneração percebida pelo empregado no mês de março/2020.

§ único - Para os empregados admitidos e para os que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos entre 01/04/20 e 30/06/20, para as empresas representadas pelo SINPLASC e, entre 01/04/20 e 30/09/20, para as empresas representadas pelo SINDESC, o valor do abono será pago de forma proporcional ao tempo trabalhado neste período. O abono para estes empregados será pago no mês de novembro/2020.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS RESULTADOS (PPR)

As partes, não obstante o entendimento de que esta matéria deva ser analisada e implantada em cada uma das empresas e diante das controvérsias existentes a respeito deste assunto, acordam o que segue, atentos ao artigo 7º, inciso XI, primeira parte, da Constituição Federal e artigo 2º, inciso II, da Lei nº 10.101/2000.

1. Nesta Convenção, por delegação da assembleia, a entidade sindical profissional substitui as comissões de empregados previstas no inciso II do artigo 2º da aludida Lei nº 10.101/2000.

2. Esta Convenção não regula em sua integralidade o disposto no artigo 7º, inciso XI, primeira parte, da Constituição Federal e na Lei retro mencionada.

3. Esta participação, que seria no valor de R\$ 945,30 (novecentos e quarenta e cinco reais e trinta centavos), valor este que será base de cálculo da PPR para a negociação da próxima Convenção Coletiva de Trabalho, será paga, excepcionalmente neste ano de pandemia, no valor negociado de R\$ 825,00 (oitocentos e vinte e cinco reais), mediante as seguintes condições:

a) refere-se aos resultados do período compreendido entre 01/04/2019 e 31/03/2020;

b) será paga em 3 (três) parcelas, sendo R\$ 300,00 (trezentos reais) com a folha salarial de novembro/2020, R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) até o dia 31/01/2021 e R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais) até o dia 31/03/2021, devendo ser especificada em folha a quantia a ser percebida pelo empregado;

c) nos casos de rompimento do contrato de trabalho antes das datas especificadas na alínea “b” retro, o pagamento da PPR será efetuado no momento da quitação das verbas rescisórias, devidamente especificado;

d) será devida, de forma integral, aos empregados com contrato em vigor a partir de 01/04/2019 e que ainda se encontrem na empresa em 31/03/2020;

e) para os trabalhadores que foram admitidos a partir de 01/04/2019 até 31/03/2020, será paga proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias; e,

f) farão jus aos valores de PPR estipulados acima, tanto de forma integral (R\$ 825,00), quanto proporcional, os empregados afastados do trabalho e que estejam em auxílio doença-acidentário, enquanto perdurar o afastamento.

4. O pactuado nesta Convenção implica na transação do objeto e desistência de quaisquer processos individuais ou coletivos relacionados com a participação dos empregados nos resultados das empresas.

5. A participação prevista nesta cláusula não será devida pelas empresas que tenham implantado Programa de Participação nos Resultados, nos termos da Lei nº 10.101/2000, para o período compreendido entre 01/04/2019 e 31/03/2020, devidamente arquivado na entidade sindical profissional. Caso o valor da distribuição paga pelo Programa específico da empresa for inferior ao previsto no item 3 desta cláusula, caberá à empresa pagar a seus empregados o valor necessário para complementar o previsto nesta cláusula.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 - Caso o empregado negar-se a receber as referidas verbas, a empresa será eximida da penalidade.

§ 2º - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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, elaticendo 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 TERCEIRA - 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 os 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 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 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, sendo 1 (um) dia no mês de competência de novembro/2020 e 1 (um) dia no mês de competência de janeiro/2021, cujas folhas de pagamento serão pagas até o 5º (quinto) dia útil dos meses de dezembro/2020 e de fevereiro/2021, respectivamente, 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, sempre até 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto, ou seja, até o dia 20 (vinte) do mês em que será promovido o desconto.

§ 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

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 da Economia – Secretaria Especial do Trabalho.

REGINALDO JOSE CECHINEL
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS PLASTICAS DO SUL CATARINENSE

HEMERSON DE VILLA
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DOS DESCARTAVEIS PLASTICOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA

CARLOS DE CORDES
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. PLASTICAS DESCARTAVEIS E FLEXIVEIS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE CRICIUMA E REGIAO

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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