

---

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR077689/2014

SIND DAS IND DE MAT PLASTICO DO NORDESTE GAUCHO, CNPJ n. 92.862.713/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME LORANDI;

E

SIND DOS TRABS INDS QUIMICAS FARMACEUTICAS E DE MAT PLASTICO CX SUL, CNPJ n. 90.774.720/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADAO ARNALDO JOSE RODRIGUES;

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 novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias de material Plástico**, com abrangência territorial em **Caxias do Sul/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS e São Marcos/RS**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário normativo de R\$ 1.016,40 (um mil, dezesseis reais e quarenta centavos), a partir de 01 de novembro de 2014.

O salário normativo só se tornará devido após o decurso e cumprimento de eventual contrato de experiência que, para o efeito, ficará limitado ao prazo máximo de 60 (sessentas) dias.

### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE EXPERIÊNCIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

Enquanto contrato de experiência, que unicamente para efeito de salário normativo deverá ser no máximo de sessenta dias, os empregados terão um salário de ingresso, para prova, de R\$917,40 (novecentos e dezessete reais e quarenta centavos) mensais.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUINTA - VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de novembro de 2013, uma variação salarial para efeito da revisão da convenção coletiva, correspondente ao percentual de 7,85% (sete vírgula oitenta e cinco por cento), a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

Os empregados admitidos entre 01 de novembro de 2013 e 31 de outubro de 2014 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de proporcionalidade abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de novembro de 2014), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

<b>Admissão</b>	<b>Percentual</b>	<b>Admissão</b>	<b>Percentual</b>
Novembro/2013	7,85%	Maio/2014	3,85%
Dezembro/2013	7,17%	Junho/2014	3,20%
Janeiro/2014	6,50%	Julho/2014	2,55%
Fevereiro/2014	5,83%	Agosto/2014	1,91%
Março/2014	5,17%	Setembro/2014	1,27%
Abril/2014	4,51%	Outubro/2014	0,63%

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA SEXTA - ENVELOPES DE PAGAMENTO

É estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento de envelopes/recibos de pagamento, ou similares, com identificação da empresa e com discriminação das parcelas pagas e descontadas, bem como cópia do contrato de trabalho e da segunda via do recibo de quitação

#### Descontos Salariais

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA AUTORIZAÇÃO**

As empresas, mediante autorização escrita dos empregados, poderão lançar em folha de pagamento, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimento de alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos a fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocados à disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrendo a hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro, respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA OITAVA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicáveis até o mês de novembro de 2014, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais nesta previstos formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DA VAR. SALARIAL E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO**

As variações até agora previstas serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro de 2014, ou em folha complementar em até 10 (dez) dias após o protocolo da presente Convenção Coletiva de Trabalho no órgão competente, e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2013 e 31 de outubro de 2014, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os aumentos salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, inclusive zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2014.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula quinta,

praticados a partir de 01 de novembro de 2014 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - NORMATIVO/EXPERIÊNCIA NÃO VINCULADOS COM O SALÁRIO MÍNIMO LEGAL**

Os salários normativo e de ingresso para prova (de experiência) não serão considerados salários profissionais ou substitutivos do salário mínimo legal.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO NA DESPEDIDA**

As empresas pagarão aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos à data da dispensa imotivada, e desde que tenham mais de cinco (5) anos ininterruptos de trabalho para a mesma empresa, além do aviso prévio, uma gratificação correspondente a um mês (30 dias) de remuneração, à título de gratificação de natureza indenizatória.

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRIÊNIO**

Fica assegurado o pagamento de adicional equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário base, a partir de 01 de novembro de 2014, à título de triênio, aos empregados que contem com três anos de tempo de serviço na mesma empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO**

A partir de 01 de novembro de 2014, o empregado que atingir 5 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma empresa passará, a partir de então, a receber o adicional de tempo de serviço (quinqüênio) equivalente a 3% (três por cento) sobre o salário contratual, em substituição ao triênio anteriormente recebido.

O quinquênio terá sua base de cálculo e incidência limitados ao valor máximo de R\$ 3.293,22 (três mil, duzentos e noventa e dois reais e vinte e dois centavos).

Os empregados que, em novembro de 2014, percebiam salário superior a 3.293,22 (três mil, duzentos e noventa e dois reais e vinte e dois centavos), terão seu adicional de tempo de serviço (quinquênio), para todos os efeitos legais, inalterado a partir de então.

Não haverá cumulatividade, nem simultaneidade de adicionais, sejam eles triênio ou quinquênios.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO - EXCLUSÃO SALÁRIO "IN NATURA"**

Os sindicatos convenientes, visando estimular o fornecimento liberal de melhores condições de alimentação aos empregados, reconhecem às empresas que a concessão de qualquer alimentação ou lanche, mesmo sem repasse do custo, não terá natureza salarial.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea "t", do inciso "5" do parágrafo 9º, do art. 28, da Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, um plano educacional que consiste no pagamento de uma ajuda educacional no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria, vigente a época, para o empregado estudante, em duas parcelas de igual valor, nos vencimentos e condições abaixo descritas:

A primeira parcela deverá ser paga ao empregado que formalmente solicitar a inclusão no plano educacional até o mês de fevereiro de 2015, mediante o comprovante da matrícula do ano de 2015 e da aprovação ou freqüência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do ano de 2014;

A segunda parcela deverá ser paga até o mês de julho de 2015, mediante o comprovante de freqüência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos meses do ano letivo de 2015.

As empresas informarão os seus empregados, através de aviso afixado no quadro mural, o início do prazo para o requerimento da concessão do benefício.

Será excluído do benefício previsto para o ano de 2016, o empregado que receber o benefício em 2015, e não comprovar a freqüência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do ano de 2015, além das demais exigências desta cláusula.

Estarão isentas de cumprir as disposições desta cláusula as Empresas que já possuam planos

Educacionais direcionados ao ensino fundamental, ao ensino de segundo grau ou, ao ensino superior, desde que vinculados as atividades econômicas desenvolvidas pelas empresas, bem como à cursos de capacitação e qualificação profissional vinculados às atividades desenvolvidas pelas empresas.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado(a) na vigência do contrato de trabalho, as empresas concederão a seus dependentes um auxílio funeral igual a um salário normativo da categoria vigente à época do óbito, desde que não haja na empresa outro sistema de seguro ou benefício de valor igual ou superior àquele.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO DOENÇA - 13º SALÁRIO**

As empresas se comprometem a pagar aos respectivos empregados, em gozo de auxílio doença por período de até 180 (cento e oitenta) dias, a importância correspondente a 50% (cinquenta por cento) da parcela que corresponderia ao 13º salário, desde que não remunerada dita parcela pela previdência social, ou não tenha o empregado percebido importância igual ou superior da empresa, sob o mesmo título.

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Ao empregado, durante o curso do aviso prévio trabalhado, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será assegurado o direito à redução de que trata o artigo 488 da CLT (2 horas) no início ou fim da jornada de trabalho, por opção prévia do mesmo, exercida quando do recebimento do aviso e manifestada por escrito, ressalvado o direito estabelecido no parágrafo único, do mesmo artigo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Durante o curso do aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, desde que comprove o empregado a obtenção de novo emprego, ficará este dispensado do cumprimento do restante do prazo, devendo desde logo ser desligado da empresa, sem qualquer prejuízo de seus direitos rescisórios, que todavia, serão calculados até a data de seu efetivo desligamento.

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA / ESTABILIDADE**

Fica concedida estabilidade ao empregado, no período de 12 (doze) meses que antecedem a aposentadoria por idade ou tempo de serviço (integral), desde que:

- a) Tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos para o mesmo empregador, sem suspensão ou interrupção do contrato de trabalho;
- b) Comunique o início do período de 12 (doze) meses comprovando o tempo de serviço, mediante documento oficial fornecido pela Previdência Social, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;
- c) A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar espontaneamente na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe ser concedida a aposentadoria;
- d) A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo possível renová-la, salvo erro de cálculo do tempo de serviço praticado pela Previdência Social;
- e) O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo;

O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão, sendo indispensável a assistência do sindicato profissional no último caso.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE - PRAZO PARA REAPRESENTAÇÃO**

Salvo a hipótese de demissão por justo motivo, a empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico deverá, mediante assistência do Sindicato Profissional, apresentar-

se à empregadora, para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular, entendendo-se a garantia de emprego inexistente se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

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

### **Duração e Horário**

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

Confirmado uso e costume já estabelecido, respeitado ainda, o número de horas de trabalho contratual e semanal poderão as empresas ultrapassar, independentemente da licença prevista no artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho e, em qualquer atividade, desde que inexistente impedimento médico, a jornada normal até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso semanal remunerado de um dia, independentemente de feriados.

A faculdade outorgada às empresas por esta cláusula se restringe ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido o regime, não poderá este ser alterado ou suprimido sem prévia concordância dos empregados, a não ser em atendimento a disposição legal.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS**

Respeitando os limites semanais e diários previstos em lei, podem, também, as empresas efetuarem a compensação dos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos feriados, mediante o trabalho em outro dia, conforme acordo entre as partes, prevalecendo a maioria simples. Dita compensação não será considerada como horas extras.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FERIADÕES - DESCONTO**

Poderão os empregados, caso seja interesse das empresas, optarem pelo desconto do(s) dia(s) não trabalhados que antecederem ou sucederem aos feriados. A decisão será tomada por maioria simples dos empregados, mediante acordo.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula 23 (vigésima terceira) supra, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (sistema de débito e crédito de horas de trabalho), nos termos da legislação vigente, observada a jornada diária máxima de 10 (dez) horas e assegurado o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado.

As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, ao Sindicato Profissional.

As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação.

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98.

No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

Em qualquer hipótese, a compensação somente poderá ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira, ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT.

As empresas comunicarão aos seus empregados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, para efeitos de compensação, tanto a dispensa como a convocação para o trabalho, exceção feita as previsões do art. 61 da CLT.

Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, a Empresa deverá implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

A hora suplementar não compensada constará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação.

A prestação de horas suplementares para efeitos da compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista somente será exigida do empregado estudante quando não atingir o seu horário de aulas.

As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para as empregadas gestantes, além dos empregados matriculados em cursos profissionalizantes.

O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

A compensação extraordinária aqui prevista poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas.

A compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo - terceiro salário, férias e repouso semanais remunerados.

Será nula a presente compensação extraordinária na hipótese de descumprimento de qualquer dos itens anteriores.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERÍODO DE INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

As empresas que mantiverem refeitório ou local destinado às refeições de seus empregados, será permitido adotar intervalos para repouso e/ou alimentação com períodos a partir de 45 (quarenta e cinco) minutos, procedimento este que deverá ser aprovado por um mínimo de 60% (sessenta por cento) mais um empregado em efetiva atividade, em reunião que deverá ser assistida por um membro da diretoria do Sindicato Profissional.

Este procedimento, caso aceito, deverá ser comunicado ao Sindicato Profissional.

Se o Sindicato Profissional, convocado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.

Na hipótese da jornada de trabalho do empregado estar compreendida entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, o intervalo para o repouso e/ou alimentação poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, obedecidos os mesmos procedimentos supra definidos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAS - LANCHE**

Na ocorrência das empresas convocarem seus empregados para trabalho extraordinário com previsão de prorrogação da jornada igual ou superior a 02 (duas) horas, deverão:

1. Assegurar um intervalo na jornada de trabalho, nela não computável, com duração a critério do empregado convocado desde que não excedente de 15 (quinze) minutos, destinado a descanso e alimentação, intervalo esse usufruído antes do início da prorrogação da jornada;
2. Fornecer ao empregado convocado, um lanche composto a critério exclusivo da empresa, ou subvencionar-lhe uma refeição em valor equivalente por ela estabelecido por critérios exclusivamente seus.

Em qualquer das hipóteses, fornecimento do lanche ou subvenção, o valor correspondente, por força da estipulação coletiva e como condição de sua existência, não será considerado como remuneração de qualquer natureza para qualquer efeito.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO - TOLERÂNCIA**

Não será considerado trabalho extra os registros feitos 10 (dez) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS - NÃO CONTAGEM DO TEMPO À DISPOSIÇÃO**

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo despendido pelos empregados que participarem internamente de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE PELA EMPRESA**

Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução a seus empregados para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

#### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO**

Quando as férias forem concedidas de forma individual, fica facultado às empresas a concessão das mesmas em dois períodos distintos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a dez dias corridos.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS**

As empresas concederão a seus empregados estudantes licença para o afastamento do trabalho sem prejuízo do salário, com finalidade de prestar exames, devidamente comprovados e realizados durante o horário de expediente da empresa, em estabelecimento de qualquer grau, inclusive supletivo e vestibular.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PIS - ABONO DE FALTA**

É concedida, ainda na presente convenção, a licença remunerada de meio expediente da jornada de serviço aos empregados que tiverem de receber o PIS fora do local de trabalho.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES - FORNECIMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, bem como fornecerão, gratuitamente, os uniformes e seus acessórios quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequadas dos equipamentos e uniformes que receberem e a indenizar as Empresas por extravio ou dano, devolvendo os últimos por ocasião da rescisão contratual.

#### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INDICAÇÃO DO MÉDICO COORDENADOR DO PCMSO**

As empresas com mais de 10 (dez) e até 20 (vinte) empregados ficam dispensadas, por força da presente convenção, de indicar médico coordenador do programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

Disporá o sindicato profissional, em cada empresa, de mural em local acessível, para publicação de matérias de interesse dos empregados, as quais, com exceção das de cunho promocional-social, deverão ser previamente submetidas à administração da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS - AFIXAÇÃO DO ACORDO**

As empresas obrigam-se a colocar no mural, pelo espaço de 30 (trinta) dias no mínimo, as cópias da convenção coletiva de trabalho vigente, para os empregados tomarem conhecimento de suas cláusulas.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

As empresas descontarão de todos os seus empregados, em favor do Sindicato Profissional, o valor equivalente a **5% (cinco por cento)** sobre o salário já reajustado na forma das cláusulas anteriores, a incidir sobre o salário base percebido no mês em que houver o reajuste aos empregado.

Os descontos de que trata esta cláusula, foram devidamente aprovados pela Assembléia Geral, para fins de assistência social e deverão ser recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até o quinto dia após o respectivo desconto.

Em caso de não pagamento em tempo hábil, incidirá sobre os valores a multa de 10% (dez por cento), além da atualização monetária e juros de mora.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DAS DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO**

As empresas recolherão aos cofres do Sindicato Econômico, a título de contribuição compulsória, conforme definido em Assembléia Geral, devendo ser enquadradas de acordo com o respectivo quadro funcional (número de empregados), no mês de novembro/2014, o valor equivalente a:

a) As empresas que não tiverem empregados, ou aquelas que possuírem até 03 (três) empregados, recolherão a contribuição no valor de R\$ 158,00 (cento e cinquenta e oito reais) em 02 (duas) parcelas de R\$ 79,00 (setenta e nove reais) cada, com vencimentos em 31 de março e 30 de abril de 2015, respectivamente.

b) Empresas que possuírem mais de 3 (três) até 100 (cem) empregados em seu quadro funcional, recolherão 8 (oito) parcelas de 1% (um por cento) cada, sobre as folhas de pagamento bruta dos meses de fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto e, setembro de 2015, sendo que o recolhimento deverá se processar até o dia 25 do mês subsequente ao do respectivo desconto;

c) Empresas que possuírem de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados em seu quadro funcional, recolherão 8 (oito) parcelas de 0,90% (zero vírgula noventa por cento) cada, sobre as folhas de pagamento bruta dos meses de fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto e, setembro de 2015, sendo que o recolhimento deverá se processar até o dia 25 do mês subsequente ao do respectivo desconto;

d) Empresas que possuírem mais de 200 (duzentos) empregados em seu quadro funcional, recolherão 8 (oito) parcelas de 0,85% (zero vírgula oitenta e cinco por cento) cada, sobre as folhas de pagamento bruta dos meses de fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto e, setembro de 2015, sendo que o recolhimento deverá se processar até o dia 25 do mês subsequente ao do respectivo desconto. A contribuição para o custeio das despesas do Sindicato Econômico para as empresas que possuírem mais de 200 (duzentos) empregados fica limitada, em cada uma das parcelas estabelecidas nesta cláusula, ao valor equivalente a R\$ 143,38 (cento e quarenta e três reais e trinta e oito centavos), por empregado.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências decorrentes da aplicação da presente Convenção serão dirimidas exclusivamente, pela Justiça do Trabalho.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXIBILIDADE**

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção serão exigíveis desde 01/11/2014 e/ou a partir das datas aqui previstas para pagamento.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as eventuais infringências e infrações terão as penalidades legais com previsão específica.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS - VIGÊNCIA**

Ajustam as partes que a presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de um ano.

JAIME LORANDI  
Presidente  
SIND DAS IND DE MAT PLASTICO DO NORDESTE GAUCHO

ADAO ARNALDO JOSE RODRIGUES  
Presidente  
SIND DOS TRABS INDS QUIMICAS FARMACEUTICAS E DE MAT PLASTICO CX SUL