

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE BORRACHA, MATERIAIS PLÁSTICOS, FIBRAS DE VIDRO, E SIMILARES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDIBORRACHA, CNPJ nº. 39.351.986/0001-80, neste ato representado por seu Presidente, sr. André Rodrigo de Oliveira Gomes;

e **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDIPLAST**, CNPJ nº. 03.691.494/0001-96, neste ato representado por seu Presidente, sr. Néviton Helmer Gasparine, 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 1º de março de 2015 à 28 de fevereiro de 2017 e a data-base da categoria para 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores das indústrias de materiais plásticos e resinas sintéticas, representados pelas entidades sindicais signatárias, com abrangência territorial no Estado do Espírito Santo.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Piso Salarial Admissional será de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais), durante a vigência da presente CCT.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As Empresas reajustarão os salários dos trabalhadores em 6,25% (seis e vinte e cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As Empresas que realizaram antecipações salariais em detrimento às negociações coletivas, deverão proceder a compensação destas. As Empresas que procederam antecipações inferiores a este percentual deverão completar o percentual devido, mediante o pagamento da diferença do percentual sobre o salário corrigidos de março de 2014.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam quitadas todas as diferenças e defasagens salariais de períodos anteriores à presente Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão auxílio alimentação, de no mínimo R\$ 70,00 (setenta reais) por mês, à seus trabalhadores através de ticket refeição ou alimentação ou cesta básica ou *in natura*, conforme às regras do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica acordado que o ticket alimentação ou ticket refeição será proporcional aos dias efetivamente trabalhados do Trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As Empresas poderão descontar do Trabalhador, à título de participação do benefício alimentação (independentemente de forma de concessão, ou seja, ticket refeição ou alimentação ou cesta básica ou *in natura*), o percentual de até 20% (vinte por cento) do custo da mesma, conforme as regras do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A concessão do referido benefício estará condicionada aos dias efetivamente trabalhados. Assim, em caso de faltas, estas não ensejarão o corte integral da concessão do referido benefício. Ou seja, caso o trabalhador falte (sem caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho), por qualquer motivo, tal benefício será concedido parcialmente, em detrimento apenas dos dias trabalhos.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas concederão, mediante apresentação do atestado de óbito, em caso de morte do Trabalhador, auxílio funeral no valor de 01 (um) piso salarial, revertido em favor de um dos dependentes legalmente habilitados pela Previdência Social, pagos em até 07 (sete) dias da apresentação do atestado de óbito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As Empresas reconhecerão a (o) companheira (o) do (a) Trabalhador(a) como dependente, desde que reconhecida (o) pela Previdência Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ficam dispensadas do pagamento do auxílio funeral as Empresas que já praticam condições econômicas mais benéficas ou que tenham contratado seguro de vida acima do valor estabelecido na presente, que esteja incluso no referido auxílio.

Aposentadoria

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

Os Trabalhadores que comprovadamente estiverem no período de 12 (doze) meses que antecedem o tempo necessário para aposentadoria previdenciária integral e, cumulativamente detiverem no mínimo 05 (cinco) anos de efetivo serviço prestado na mesma empresa, somente poderá ser despedido por justa causa.

PARÁGRAFO ÚNICO – A estabilidade tratado neste *caput* só será devida se o Trabalhador requerer a concessão da aposentadoria. Ou seja, a referida estabilidade pré-aposentadoria cessará se o Trabalhador não requerer o benefício e continuar prestando serviço à empresa.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA OITAVA - CONTRATO TEMPORÁRIO

As Empresas poderão adotar contrato por tempo determinado de até 12 (doze) meses, desde que adequadas a legislação pertinente.

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS / ATESTADOS

As ausências do trabalho, sem prejuízo do salário, somente serão abonadas pela Empresa se devidamente comprovadas mediante documentação apropriada e apresentada ao RH da Empresa, ou seu Serviço Médico Especializado em período não superior a 24 (vinte e quatro) horas da referida ausência por motivo de doença do próprio Trabalhador e nos casos previstos no art. 473 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO – Somente terá validade o atestado médico que for visado, a critério da Empresa, pelo seu Serviço Médico Especializado, conforme portaria do 3.291/84 MPAS, sob pena de não terem reconhecidos seus atestados e descontados os dias de ausência.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA - ADVERTÊNCIA E SUSPENÇÃO

Os Trabalhadores deverão manter postura e comportamento adequado ao local de trabalho, bem como hábitos salutarres de higiene e limpeza e cuidados com as instalações, máquinas, equipamentos e ferramentas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Empresa que constatar comportamentos inadequados adotará os meios legais cabíveis e necessários ao controle do comportamento e rendimento do trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica autorizada a utilização de gravações por meio eletrônico do comportamento inadequado dentro das instalações da Empresa, desde que seja de conhecimento do Empregado. Servindo como elemento de prova em caso de advertências ou justa causa em conformidade com o art. 482 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Qualquer prejuízo ao patrimônio da Empresa, ou de outros Trabalhadores, seja ele de natureza material ou moral, provocados por comportamentos inadequados ou displicência dentro ou fora da Empresa deverão ser adotadas as penalidades proporcionais à falta, tendo como penalidade máxima à dispensa por justa causa na forma do art. 482 da CLT, sem prejuízo do seu ressarcimento.

PARÁGRAFO QUARTO - Os comportamentos inadequados aos bons costumes, recusa ou falta de uso do EPI, bem como a falta de zelo e má vontade no desempenho da atividade laboral poderão ensejar penalidades como advertência, suspensão e dispensa por justa causa, devido à proporcionalidade da falta cometida.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

As Empresas permitirão afixar, em local próprio de fácil leitura, os avisos, desde que assinados pelos diretores, referentes à realização de assembléias, eleições, serviços prestados, realização de cursos e palestras, sem caráter pejorativo, discriminatório ou para fins político-partidários.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – GESTANTES

As Empresas garantirão às trabalhadoras gestantes o remanejamento durante a gravidez, caso o local de trabalho seja comprovadamente insalubre ou que possa colocar em risco a saúde da trabalhadora e da criança, desde que atestado por médico.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

As Empresas empreenderão esforços no sentido de viabilizar aos Trabalhadores, que assim desejarem, um plano de saúde, ficando a Empresa responsável por estudar convênio com Empresa de Saúde em favor dos seus Trabalhadores, na seguinte participação: I - A Empresa participará com 25% (vinte e cinco por cento) do custo básico da mensalidade correspondente à faixa etária do Trabalhador. O mesmo ficará responsável pelo pagamento da diferença total entre o valor de contribuição da Empresa e a sua mensalidade (incluindo os adicionais opcionais propostos que porventura o quiser optar); II - O valor de participação da Empresa ficará limitado em R\$ 25,00 (vinte e cinco reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Trabalhador que desejar aderir ao convênio Saúde, deverá preencher um requerimento junto à empresa, bem como a autorização de desconto em folha, em conformidade com a Súmula 342 do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão apresentar propostas de plano de saúde, ficando facultado a Empresa a contratar ou não.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os Trabalhadores que aderirem ao convênio, poderão incluir seus dependentes no plano de saúde, sendo custeada integralmente pelo trabalhador, que autorizará a inclusão e o desconto por escrito em conformidade com a Súmula 342 do TST, desde que não ultrapasse o valor máximo de comprometimento do salário.

PARÁGRAFO QUINTO - Em caso de afastamento, compromete-se o Trabalhador afastado a pagar a parcela correspondente ao plano de saúde na data de seu desconto a Empresa, sob pena de não o fazendo ter cancelado seu plano.

PARÁGRAFO SEXTO - O Trabalhador e seus dependentes somente manterão o direito de estar associado a este convênio saúde enquanto mantiverem vínculo empregatício com a Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE

O Trabalhador estudante comprovadamente inscrito em curso supletivo na Grande Vitória ou vestibular, desde que faça comunicação prévia à empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, terá abonada as suas faltas nos dias de prova, e que o estabelecimento de ensino onde se realize a prova, fique localizado nos Municípios sede da Empresa. O horário da prova e a localização necessária devem coincidir com o horário de trabalho do Trabalhador.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS E FERIADOS

Fica autorizada a Empresa que assim desejar, desde que de comum acordo com os Trabalhadores, a compensar os sábados com horas suplementares durante a semana, bem como os dias úteis entre feriados, facultando a Empresa a lançar no banco de horas ou antecipar a compensação.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que assim desejarem, deverão protocolar o referido acordo junto ao sindicato laboral

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As Empresas ficam desde já autorizadas por este sindicato dos trabalhadores, sempre que achar necessário, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e com fundamentos no art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, aplicado a todos os contratos de trabalho abrangidos por esta CCT 2015/2017, a prorrogar a jornada de trabalho, substituí-la ou postergá-la em função de suas necessidades sazonais de produção e entrega de mercadoria, de feriados que atrapalhem o andamento da produção ou em função da conveniência de ambas as partes (empresa e funcionários). Estas alterações poderão ser propostas aos Trabalhadores de forma individual ou em grupos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os Trabalhadores deverão ser avisados de qualquer alteração com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A prorrogação de jornada para efeito de banco de horas não poderá exceder de duas horas diárias em dias de jornada regular e ao mesmo número de horas de um dia de jornada regular em dias compensados, domingos ou de feriados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As horas referentes à prorrogação de jornada para efeito de banco de horas deverão ser compensadas com a diminuição e/ou suspensão da jornada regular, na proporção de uma para uma, independente do dia da semana, no prazo de 12 (doze) meses contados da realização das mesmas, e ou por ocasião do gozo de férias. Decorrido este prazo, as horas extras serão apuradas e quitadas, nos termos da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO - As Empresas fornecerão aos seus Trabalhadores, sempre que solicitadas, um extrato contendo informações acerca dos créditos ou débitos de horas, para consultas e acompanhamentos.

PARÁGRAFO QUINTO - Acordam as partes que poderá ser feita a compensação do banco de horas no período do aviso prévio trabalhado.

PARÁGRAFO SEXTO - Rescindido o contrato de trabalho, os créditos do Trabalhador que não forem compensados conforme parágrafo anterior serão lançados integralmente na RCT, calculadas sobre do salário base na data do desligamento. Somente no caso de pedido de demissão os débitos do Trabalhador que não forem quitados até a data do desligamento poderão ser lançados e descontados integralmente na RCT.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As regras e obrigações de ambas as partes, Trabalhadores e Empresa, quanto as horas referentes à prorrogação de jornada serão as mesmas que as válidas para horário normal de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

Fica facultado às empresas a adoção de turnos ininterruptos de revezamento com jornadas de 12 x 36 horas, 2x2, 4X4 e 6x2 dias, resguardando o intervalo mínimo de 01 (uma) hora, observado o divisor de 220 horas para cálculo de horas extras.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em função da adoção do sistema de folgas compensatórias, os domingos e feriados assumem a característica de dias normais de trabalho, assim nenhuma remuneração extraordinária será devida pelo cumprimento da jornada normal nesses dias, visto que compensados em outros dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Havendo dobras nos turnos, situação admissível somente em casos de excepcionalidade, e desde que visando garantir a continuidade operacional da unidade industrial, as horas trabalhadas nesta situação serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO COM JORNADA REDUZIDA

Poderão ser realizadas contratações com duração menor do que 08 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, assim como a redução das jornadas de trabalho atuais com conseqüente redução salarial, respeitado o Piso Salarial Normativo.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FÉRIAS

As Empresas que desejarem ficam autorizadas a estipularem o período de festas de fim de ano e/ou o carnaval, como período de férias coletivas, desde que não crie prejuízo aos compromissos assumidos anteriormente pela Empresa. Fica também autorizado o gozo do saldo de férias antes do período de férias coletivas e de acordo com a conveniência da Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO - As partes convencionam que as férias poderão ser concedidas em dois períodos desde que um dos períodos não seja inferior a dez dias contínuos, devendo as Empresas comunicar ao sindicato com 15 dias de antecedência do início dos gozos da mesma.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EPI / UNIFORME

As Empresas farão cumprir a legislação sobre o fornecimento do equipamento de proteção individual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas se comprometem a fornecer aos seus Trabalhadores 02 (dois) uniformes, devendo os mesmos serem compostos de camisas ou jalecos padronizados, de acordo com suas próprias conveniências.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A manutenção e a integridade do uniforme e dos Equipamento de Proteção Individual - EPI dentro do período estipulado como de vida útil do mesmo é de responsabilidade do Trabalhador. Assim, o mesmo se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos EPis e uniformes que receber. Em caso de extravio ou dano voluntário, o Trabalhador terá de adquirir outro equipamento ou uniforme, arcando com o custo do mesmo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O Trabalhador poderá ser impedido de trabalhar, com a perda do respectivo salário/dia e da freqüência, quando não se apresentar com o uniforme e/ou equipamento, ou se apresentar com estes em condições de higiene incompatíveis com a função ou seu uso inadequado. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o Trabalhador devolver os uniformes e EPI's de seu uso.

PARÁGRAFO QUARTO - Em caso de dano involuntário do uniforme ou por desgaste natural do mesmo a Empresa se compromete a troca do uniforme, sem ônus ao trabalhador.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas comprometem-se em manter quites de primeiros socorros.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em caráter de urgência, por acidente ou mal estar, ocorrido nas dependências das empresas, estas se comprometem a providenciar o transporte para o deslocamento do empregado ao pronto socorro ou posto de atendimento mais próximo.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – SINDICALIZAÇÃO

O sindicato terá direito de sindicalizar o Trabalhador no próprio local de trabalho de acordo com o que estabelece o § 6º, do art. 453, da CLT, mediante a prévia autorização da direção da Empresa.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES SINDICAIS

Fica convencionada a liberação dos diretores sindicais, quando solicitados por ofício, com antecedência de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, para afastamentos não superiores a 02 (dois) dias por mês, não cumulativos e não consecutivos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída na Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017 a Comissão de Conciliação Prévia, sem personalidade jurídica de direito, devendo funcionar sob a responsabilidade direta das entidades sindicais pactuantes, definindo-se neste ato, inclusive seu regulamento, nos termos e condições que passam a fazer parte deste documento coletivo.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGRAS DE NEGOCIAÇÃO

O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 1º de março de 2015 e término em 28 de fevereiro de 2017, ficando acordado que em 1º de março de 2016, serão renegociadas as cláusulas econômicas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Comprometem-se as partes a iniciarem as tratativas para revisão da presente 60 (sessenta) dias antes do término de sua vigência.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica instituído um permanente entendimento entre as entidades signatárias, durante a vigência desta CCT, objetivando atender as necessidades e anseios através de negociações.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As Empresas podem firmar individualmente com o sindicato dos trabalhadores, acordos específicos de forma a suprir suas necessidades próprias de caráter disciplinar, cargos e salários, horários especiais de trabalho ou de qualquer outra natureza.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA RESOLUTIVA DA CCT

As condições e cláusulas pactuadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017, bem como o aditivo, foram acordadas sob condições recíprocas de não haver a revisão de

quaisquer processos julgados, homologados mediante acordos e/ou interposição de qualquer ação rescisória pelos signatários, garantindo às categorias a segurança jurídica e o respeito à coisa julgada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO

Todas as Empresas abrangidas pela presente CCT repassarão mensalmente ao sindicato profissional dos trabalhadores o valor percentual equivalente à tabela abaixo, aplicada sobre a folha de pagamento referente ao total dos salários "base" de seus Trabalhadores, a título de taxa de reversão, às suas próprias expensas sem nenhum ônus para os seus trabalhadores. Estes valores deverão ser repassados até o dia 10 do mês subsequente.

Empresas com até 100 funcionários	1,00%
Empresas com 101 à 200 funcionários	0,50%
Empresas com mais de 201 funcionários	0,30%

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, assegurada preferência ao sistema atualmente implantado, devendo ser disponibilizada ao trabalhador até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que se está sendo aferida a frequência a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo. Qualquer sistema alternativo eletrônico não deverá admitir: I - restrições à marcação do ponto; II - marcação automática do ponto; III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I - estar disponíveis no local de trabalho; II - permitir a identificação de empresa e trabalhador; III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA - SEGURO DE VIDA

As Empresas obrigam-se a fazer seguro de vida, em grupo ou individual, para seus trabalhadores, havendo participação no custeio de 2% (dois por cento) pelos mesmos, caso optem pela concessão do benefício, podendo o sindicato laboral indicar empresas credenciadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As Empresas terão o prazo de cento e vinte dias para instituir referido convênio.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A apólice do seguro de vida, a que se trata do "caput" será no valor mínimo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

CLÁUSULA TRIGESÍMA - AVISO PRÉVIO

Tendo em vista a Lei 12.506/2011, fica instituído os seguintes critérios para o cumprimento do aviso prévio: a) O Trabalhador demitido com aviso prévio indenizado - aviso prévio de trinta dias aumentado três dias por ano laborado; b) O Trabalhador demitido com cumprimento do aviso prévio - aviso prévio trabalhado de trinta dias, podendo sair duas horas mais cedo, ou sete dias antes do cumprimento dos trinta dias, sendo o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (três dias por ano laborado) pagos de forma indenizada; c) Pedido de demissão imediato - a Empresa poderá descontar apenas trinta dias do aviso prévio, não fazendo jus ao empregador o desconto previsto na Lei 12.506/2011; d) Pedido de demissão aviso prévio trabalhado - o empregado laborará apenas trinta dias, não fazendo jus ao empregador ao desconto previsto na Lei 12.506/2011.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O pagamento da rescisão contratual deverá ser efetuado nos prazos previstos no artigo 477, §6º, "a", "b", da CLT., sob pena de multa prevista no §8º, do artigo 477, da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O prazo para agendamento de rescisão de contrato de trabalho será de até quinze dias após o desligamento como aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de multa de um salário base. As partes poderão fazer os agendamentos através de endereço eletrônico: sindiborracha@oi.com.br ou pelos telefones: (27) 3322-7010 ou 3019-7210.

CLÁUSULA TRIGESÍMA PRIMEIRA – CONVÊNIO FARMÁCIA

As Empresas obrigam-se a instituir convênio farmácia para seus trabalhadores. Tal concessão poderá ser realizada de duas maneiras à escolha da Empresa, quais sejam, mediante desconto no contra-cheque do Trabalhador, quando este autorizar de forma expressa e por escrito tal desconto, ou ainda diretamente com o estabelecimento comercial, quando os convênios fornecerem melhores condições financeiras, como prazo e forma de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A concessão do benefício se limitará no importe mensal de até 30% do salário do trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As Empresas terão o prazo de noventa dias para instituir referido convênio.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGESÍMA SEGUNDA - FORO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir dúvidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, tendo as partes acordantes legitimidade para propor a competente Ação de Cumprimento, em favor de seus representados associados ou não.

CLÁUSULA TRIGESÍMA TERCEIRA – MULTA

Fica acordado que, após todas as possibilidades de entendimento entre as partes signatárias, será aplicada uma multa de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial da categoria, por descumprimento de cláusula aqui firmada, revertida a parte ao sindicato laboral, sendo competente a Justiça do Trabalho para dirimir as dúvidas e divergências na aplicação da presente CCT.

CLÁUSULA TRIGESÍMA QUARTA – DA NOTIFICAÇÃO PRÉVIA

O Sindicato laboral notificará, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias corridos, por meio idôneo – leia-se Aviso de Recebimento, antes de ajuizar ação judicial pleiteando cumprimento de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, ou Ação Coletiva, respectivamente, a Empresa e o Sindicato Patronal, quando entender haver descumprimento de quaisquer das cláusulas pactuadas ou direitos trabalhistas violados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando houver(em), suposto(s), descumprimento(s) de cláusula(s) de Acordo Coletivo de Trabalho - ACT ou Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, ou direitos trabalhistas, por parte da(s) empresa(s) o Sindicato Patronal também deverá ser notificado previamente, com no mínimo 45 (quarenta e cinco) dias corridos, por meio idôneo, o qual se referiu o *caput*.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A contagem do prazo do *caput*, bem como do parágrafo primeiro, começará a contar a partir do recebimento do último notificado.

CLÁUSULA TRIGESÍMA QUINTA - DOS CURSOS OU PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Com base no art. 476-A, da CLT e por conta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica ajustado que o empregador poderá promover a suspensão contratual dos contratos de trabalho de seus empregados, para a participação destes em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador através de meios próprios ou de convênios com terceiros, com duração equivalente ao período de suspensão contratual, sob as condições descritas nos parágrafos abaixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A suspensão contratual dos empregados terá um limite máximo de 05 (cinco) meses e só poderá ser estendida aos empregados que estejam sob regime de contrato por prazo indeterminado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregador fará a comunicação antecipada de 15 (quinze) dias ao Sindicato Profissional, conforme disposto no parágrafo 1º, do art. 476-A, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Dentro desse período entre a comunicação ao Sindicato Profissional e o efetivo início da suspensão, o empregador se obriga a acolher a aquiescência formal dos empregados que estiverem sujeitos à suspensão, sem a qual ela não poderá ser adotada.

PARÁGRAFO QUARTO - Durante o período de suspensão contratual, os empregados a ela submetidos farão jus à complementação do salário a partir das informações fornecidas pelo Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - Se o empregador tomar a iniciativa de proceder ao desligamento do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 03 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, deverá pagar ao empregado além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa equivalente a cem por cento da última remuneração mensal percebida antes da vigência da suspensão contratual, multa esta que não possui natureza salarial, mas, meramente, indenizatória.

PARÁGRAFO SEXTO - O empregado se obriga a comparecer no curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador durante o período de suspensão contratual, sob pena de incorrer nas transgressões previstas nas hipóteses de dispensa por justa causa do art. 482, da CLT.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Caso não sejam cumpridas as prerrogativas expostas no parágrafo 6º do art. 476-A, da CLT e restar descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, o empregador acordante ficará sujeito ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como estará incurso na sanção pelo valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário de cada empregado sujeito à suspensão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CONCESSÃO A INFORMAÇÃO AS CATEGORIAS ENVOLVIDAS

As categorias envolvidas no presente pacto coletivo, quais sejam, econômica (patronal, empregadores, indústrias) e profissional (laboral, empregados, trabalhadores), poderão dirimir suas dúvidas, quanto as cláusulas no presente pactuadas, junto aos sindicatos que a subscrevem.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caso de dúvida quanto a qualquer cláusula do presente instrumento, ou ainda quanto a demandas de direito sindical e coletivo, deverá a categoria econômica (empregadores) se dirigir a sede do sindicato patronal que a representa, qual seja, ou entrar em contato com o sindicato patronal - SINDIPLAST/ES, o qual está localizado na Av. Nossa Senhora da Penha, nº 2053, 3º andar, Santa Lúcia, Vitória/ES, ou entrar em contato por meio do e-mail sindiplast@sindiplast.org.br, ou telefone (027) 3334-5922.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA ASSEMBLÉIA EXTRAORDINÁRIA PATRONAL PARA ESCLARECIMENTOS DA CCT

O sindicato patronal realizará ASSEMBLÉIA EXTRAORDINÁRIA, por convocação de Edital a ser publicado em jornal de grande circulação, após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, para prestar esclarecimentos quanto ao processo negocial e dirimir dúvidas quanto a aplicabilidade das cláusulas pactuadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na oportunidade, a que se refere o *caput* desta cláusula, poderão participar as indústrias associadas, não associadas, contadores, advogados, prestadores de serviços, prepostos, bastando para tanto, apenas a apresentação do Cartão de CNPJ da empresa a ser representada e declaração da mesma indicando o terceiro a participar da referida Assembléia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para melhor atender a categoria e deter de informações atualizadas de seus representados (associadas e não associadas), todos os participantes deverão informar os dados atualizados da empresa participante.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A atualização que se refere o parágrafo segundo poderá ser realizada de forma antecipatória, com o envio dos dados por e-mail (com confirmação de recebimento) ou correspondência (com aviso de recebimento - AR), ou ainda, no dia da Assembléia, por meio de formulário a ser preenchido e entregue no ato.

PARÁGRAFO QUARTO – A realização da Assembléia, que se refere o *caput* desta cláusula, perfaz mera liberalidade da entidade sindical patronal, uma vez que não constitui obrigação sindical a realização de tal ato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - PPE

O sindicato laboral, sempre que solicitado, da melhor maneira possível, poderá atender o art.3º, da Medida provisória nº 680, de 6 de Julho de 2015 e pactuará PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO – PPE com a solicitante, enquadrada nas categorias econômicas representadas pelo sindicato patronal que subscreve a presente.

Vitória/ES, 13 de agosto de 2015.



SINDIBORRACHA

Pres. André Rodrigo de Oliveira Gomes



SINDIPLAST

Pres. Néviton Helmer Gasparine



Lúcia Borges de Castro
Advogada - OAB-ES 13.012
Unidade Jurídica-Findes

