

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000097/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066431/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.100355/2020-11  
DATA DO PROTOCOLO: 20/01/2020

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: e Registro nº:

Processo nº: 10264102841202065e Registro nº: RS000608/2020

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DE TRANSF. E BENEFIC. DE PLASTICO, ESPUMA, PINCEIS, VASSOURAS E ESCOVAS DE ESTEIO., CNPJ n. 04.412.923/0001-01, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ELIZETE DA SILVA NUNES;

E

TERMOLAR SA, CNPJ n. 92.780.634/0001-22, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). NATALIE ARDRIZZO e por seu Diretor, Sr(a). CARLO ARDRIZZO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias de transformação e beneficiamento de plásticos**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado à categoria profissional um piso salarial de **R\$ 1.325,68 por mês**, para uma carga horária de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, em 1º/11/2019, aqui definido com o piso de efetivação, exceção feita aos empregados admitidos com contrato de experiência, nos primeiros 90 (noventa) dias de serviço, aos quais será assegurado, nesse período, um piso salarial de **R\$1274,70 por mês**, para uma carga horária de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, em 1º/11/2019, aqui definido como piso de ingresso.

Parágrafo único O piso salarial definido no caput da presente cláusula não se confunde com o salário profissional e não poderá servir de base de incidência para o adicional de insalubridade eventualmente devido pela empresa acordante, de sorte que na hipótese de declaração judicial de que o ambiente de trabalho dos empregados seja insalutífero, o referido adicional terá como base de cálculo o salário mínimo legal, nacionalmente unificado.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2019 a 31/10/2020**

A empresa concederá a seus empregados que percebam salário superior ao piso da categoria, a partir de 01/11/2019, um reajuste de 2.55% (100% INPC de 10/2018 a 10/2019) que incidirá sobre os salários vigentes em 01/11/2018.

Parágrafo Primeiro: As diferenças salariais decorrentes dos reajustes instituídos no *caput* da presente cláusula, e relativas aos meses de novembro e dezembro de 2019, poderão ser satisfeitas com a folha de pagamento do mês de janeiro de 2019, sem qualquer correção.

Parágrafo Segundo: Serão compensados todos os reajustes, antecipações e/ou aumentos salariais concedidos no período revisando, ressalvadas as situações decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Terceiro: Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 1º/11/2018 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula terceira, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (1º/11/2018), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e nem tampouco poderá o empregado que, na data de admissão,

percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

Parágrafo Quarto: Na hipótese do empregado admitido na empresa após 1º/11/2018 não ter paradigma, o salário será reajustado proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados em preservação da hierarquia salarial.

Parágrafo Quinto: A empresa poderá, no prazo de vigência desta Cláusula Quarta, por espontaneidade, conceder antecipações salariais aos seus empregados, ficando expressamente ajustado que as mesmas poderão ser compensadas na próxima data-base ou, antes dela, com qualquer antecipação, reajuste, aumento ou abono salarial que possa vir a ser determinado por lei.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

A empresa concederá um adiantamento salarial, no valor de 40% (quarenta por cento) do salário devido no mês, entre os dias quinze e vinte e cinco de cada mês.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

A empresa poderá descontar dos salários de seus empregados, desde que expressamente autorizados por estes, valores referentes à associação dos empregados, clube, cooperativa, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI e, ainda, de quaisquer contribuições aprovadas por Assembléia Geral da categoria profissional em favor do SINDIPLAST, estas últimas independentemente de autorização prévia.

Parágrafo primeiro : A empresa procederá ao desconto em folha, dos valores relativos às prestações de empréstimos bancários contraídos pelo empregado junto a instituições financeiras, desde que expressamente autorizadas, nos termos da legislação federal de regência, observado o limite máximo de 70% da remuneração do obreiro para todos os descontos de que cogita a presente cláusula, seja no seu caput, seja nos seus parágrafos.

Parágrafo segundo : Ficam ressalvados outros descontos previstos expressamente neste instrumento e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO - AFASTADOS POR DOENÇA/ACIDENTE**

A empresa complementarará relativamente aos empregados que tenham estado em gozo de auxílio-doença ou auxílio-acidente durante o ano, até o valor que seria devido aos mesmos se não tivessem se afastado do serviço, a quantia correspondente à gratificação natalina paga pela previdência social, na forma do disposto no art. 40 da Lei nº 8.213/91.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - EXTINÇÃO DO TRIÊNIO E QUINQUENIO**

Os trabalhadores que já recebem valores sob a rubrica triênio ou quinquênio terão tal benefício preservado no valor nominal recebido no mês anterior ao início da vigência deste acordo coletivo, permanecendo a quantia congelada sem qualquer alteração, ou seja, deixará de corresponder o percentual antes definido em negociações coletivas e permanecerá congelado, sem acompanhar a variação decorrente de qualquer modificação salarial.

Parágrafo primeiro: No sistema de contra partida de negociação coletiva, ante a implementação do PPLR por meio deste Acordo, as partes pactuam a extinção do Adicional de Tempo de Serviço para os empregados que ainda não implementaram os requisitos estabelecidos em negociações coletivas anteriores, tanto quanto a Triênios como a Quinquênios, sendo respeitado, todavia, o disposto no parágrafo segundo desta Cláusula Oitava.

Parágrafo segundo: Fica assegurado o direito ao triênio ou ao quinquênio ao empregado que, na data do início da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, estiver há 06 meses ou menos de implementar o benefício, sendo que, para definição do valor do benefício, que permanecerá invariável na forma do estabelecido do caput desta Cláusula Oitava, será observado que: o triênio corresponderá a 2 % (dois por cento) do salário contratual para o empregado que estiver completando 3 (três) anos de trabalho ininterrupto na empresa e o quinquênio corresponderá a 3% (três por cento) do salário contratual para cada 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto para a empresa.

Parágrafo terceiro: Os dois adicionais previstos para a exceção estabelecida no parágrafo segundo não são cumulativos um com o outro, sendo que o empregado que vinha recebendo triênio e implementar as condições para receber o quinquênio (dentro do período referido na paragrafo segundo) passará a receber apenas o valor do quinquênio; todavia, o empregado que vinha recebendo quinquênio e implementar as condições para receber novo quinquênio (dentro do período referido no parágrafo segundo) perceberá o adicional de forma cumulativa ao valor do quinquênio que vinha recebendo anteriormente

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA NONA - PPLR

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2019 a 31/10/2020**

Fica estabelecido programa de participação em lucros e/ou resultados obtidos no ano de 2020, cujos critérios, indicadores, metas e resultados para apuração constam em Acordo Específico, firmado entre Empresa e SINDIPLAST, documento que integra o presente acordo na forma de **ANEXO**.

Parágrafo Primeiro: O pagamento da participação dos lucros e/ou resultados do período de vigência de janeiro de 2020 a dezembro de 2020 será efetuado em 2 parcelas, sendo a primeira no mês de março/21 e a segunda no mês de junho/21.

Parágrafo Segundo: A divulgação do Resultado do PPLR e das datas exatas definidas para pagamento acontecerá no mês de fevereiro de 2021.

Parágrafo Terceiro: Será condição para pagamento de quaisquer valores a título de PPLR o atingimento pela empresa, na ocasião da apuração de resultados a ser realizada no mês de dezembro de 2020, do lucro líquido previsto no orçamento anual da empresa para o ano de 2020.

Parágrafo Quarto: A distribuição dos resultados será calculada de acordo com o atingimento das metas setoriais de cada nível de cargos, definidas no documento **ANEXO**, e seguirão a seguinte distribuição:

- a) Atingimento parcial inferior a 70%: Não recebe qualquer valor de PLR
- b) Atingimento parcial igual ou superior a 70%: percentual sobre 1 salário correspondente ao percentual de atingimento da meta.
- c) 100% atingido: 1 salário
- d) Acima de 110%: 1,25 salários

Parágrafo Quinto: Para pagamento das Participações dos Lucros e/ou Resultados da Empresa serão levados em consideração os seguintes fatores:

a) Ao empregado admitido na empresa no decorrer do ano calendário em apuração, a participação será paga de forma proporcional ao período trabalhado e desde que tenha trabalhado o mínimo de 4 meses completos no ano apurado.

b) Somente terá direito ao valor relativo ao PPLR o empregado que estiver com seu contrato de trabalho ativo no final do ano apurado (31 de Dezembro), respeitada a exceção prevista na alínea "c" deste Parágrafo Quinto da Cláusula Nona;

c) Ao empregado inativo que tenha trabalhado o mínimo de 8 meses completos no ano apurado, o valor relativo ao PPLR será pago de forma proporcional ao período trabalhado, nas seguintes hipóteses:

- c.1) Desligamento por iniciativa da empresa ou pedido de demissão;
- c.2) Afastamento em virtude de exigências do serviço militar ou de outro encargo público; e
- c.3) Gozo de licença maternidade.

Parágrafo Sexto: Na hipótese de desligamento por justa causa, o empregado não terá direito ao pagamento do valor relativo ao PPLR.

Parágrafo Sétimo: O absenteísmo ou sanções disciplinares implicarão na redução do valor relativo ao PPLR do ano apurado, conforme os seguintes critérios:

| De 1 a 4 faltas justificadas e/ou<br>1 falta injustificada        | Sem perdas na distribuição do PLR |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 5 faltas justificadas                                             | 20% de redução                    |
| De 2 a 4 faltas injustificadas                                    | 35% de redução                    |
| De 6 a 10 faltas justificadas                                     | 40% de redução                    |
| De 4 a 6 faltas injustificadas                                    | 45% de redução                    |
| Acima de 10 faltas justificadas<br>Acima 6 faltas injustificadas  | 100% de redução                   |
| 1 Advertência Escrita                                             | 30% de redução                    |
| 2 Advertências Escritas                                           | 45% de redução                    |
| Acima de 2 Advertências Escritas                                  | 100% de redução                   |
| Suspensão (processo disciplinar)                                  | 100% de redução                   |
| *Inexistência (zero) de faltas<br>(justificadas e injustificadas) | Acréscimo de 5%                   |

Parágrafo oitavo: Para fins do estabelecido no parágrafo anterior, consideram-se faltas justificadas:

- a) Atestado médico com afastamento;
- b) Dispensa para Casamento;
- c) Dispensa para licença paternidade;
- d) 1 (um) atestado médico ano para acompanhamento de filho;
- e) Doação de Sangue 1 vez ao ano;
- f) Comparecimento em juízo;
- g) Comprovante de comparecimento em consulta médica.

Parágrafo Nono: Para enquadramento quanto ao disciplinado no Parágrafo sétimo da Cláusula Nona deste Acordo Coletivo, fica convencionado o seguinte:

- a) O empregado que justificar até 2 dias de ausência por óbito do pai, mãe, avós, filho, neto, cônjuge e irmão não terá perda na participação de lucros e resultados;
- b) Para fins de apuração do número de faltas referidas no quadro estabelecido no Parágrafo sétimo, considera-se falta a ausência em 1 dia de trabalho, não sendo considerada falta o atraso ao início da jornada de trabalho;
- c) Os percentuais de desconto podem incidir de forma cumulativa, de modo que a redução por falta ao trabalho pode ser somada à redução pelas sanções disciplinares;
- d) As mulheres que estiverem em gozo de licença maternidade não terão os dias de afastamento considerados como faltas, sobretudo, receberão o valor do PPLR proporcional ao período trabalhado, na forma como estabelecido na alínea "c" do Parágrafo Quinto desta Cláusula.

Parágrafo Décimo : Para os funcionários que atingirem um resultado igual ou superior a 9 na média anual do programa da empresa denominado "Programa 5S", haverá um acréscimo de 10% no valor apurado de PPLR.

Parágrafo Décimo Primeiro: O PPLR instituído nesta Cláusula Nona é reconhecido pelo SINDIPLAST como parcela de natureza não remuneratória, não cabendo ação de indenização, incorporação ou equiparação salarial dele decorrente.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SISTEMA DE ALIMENTAÇÃO**

A empresa manterá o sistema atual de fornecimento de alimentação disponibilizados aos seus empregados em refeitório local que atenderá as exigências de higiene e conforto previsto na NR 24 .

A participação do trabalhador fica limitado a 20% do custo direto da refeição , conforme artigo 2 do Decreto 05/1991 que regulamente o PAT.

Pactuam as partes que a concessão pela empresa de qualquer alimentação ou lanche, mesmo sem o repasse do custo, não terá caráter remuneratório ou salarial e, por conseguinte, não integra o salário para nenhum efeito, podendo ser suprimida, a qualquer tempo.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE - SUBSÍDIO**

**Exclusivamente para os trabalhadores que trabalhem no sistema de jornada com intervalo de 30 min** , o desconto do empregado que fizer uso do vale transporte não ultrapassará os 4% do salário base .

Para os trabalhadores com intervalo de 01 hora aplica-se o desconto de 5% do salário base.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO EDUCAÇÃO - 01 PISO PROFISSIONAL**

A empresa concederá ao empregado estudante, juntamente com a folha de fevereiro, um auxílio educação no valor de 1 (um) piso salarial da categoria, vigente à época da concessão.

Parágrafo primeiro: Para receber este benefício, os empregados deverão apresentar comprovante de matrícula e frequência em estabelecimento oficial de ensino ou equivalente (inclusive na modalidade EAD), diretamente no RH da empresa no prazo de 01/01/2020 a 30/01/2020.

Parágrafo segundo: Compromete-se a empresa em divulgar amplamente o referido prazo.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO CRECHE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2019 a 31/10/2020**

Será pago mensalmente ao empregado(a) a quantia de R\$ 200,00 (duzentos reais) a título de auxílio creche, desde que preenchido os requisitos descritos nesta cláusula.

Parágrafo primeiro: Caberá ao empregado(a) apresentar perante o setor de Recursos Humanos da empresa:

- a) Certidão de nascimento de filho e/ou termo de guarda em seu nome a fim de comprovar que a criança tem até 04 anos de idade;
- b) Apresentação comprovante de matrícula e frequência em creche;

Parágrafo segundo: O benefício fica limitado a uma criança e, na hipótese de ambos os pais serem empregados da empresa, também limitado a um dos pais.

Parágrafo terceiro: O auxílio creche previsto nesta cláusula é de natureza indenizatória, de modo que não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**OUTROS AUXÍLIOS****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO PARA TRATAMENTO DE SAUDE DE FILHO ESPECIAL**

A empresa pagará aos empregados que comprovadamente possuem filhos especiais, mensalmente, a título de ajuda para tratamento de saúde, o valor equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria.

Parágrafo primeiro: Para implementação do benefício, caberá ao trabalhador formular requerimento perante o setor de Recursos Humanos e apresentar documentação probatória.

Parágrafo Segundo: O auxílio estabelecido nesta Cláusula é de natureza indenizatória, de modo que não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado na vigência do contrato de trabalho, a empresa pagará aos seus dependentes um auxílio funeral igual a 1 (um) piso salarial da categoria vigente à época do óbito, desde que não possua outro sistema de seguro ou benefício de valor igual ou superior a este.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE DEMISSÃO MOTIVADA**

A empresa que demitir o empregado sob a alegação de justa causa, fica obrigada a fornecer-lhe comunicação por escrito e contra recibo na qual conste, resumidamente, a falta cometida, sob pena de, em não o fazendo, pagar multa prevista neste Instrumento Normativo.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

A empresa pagará ao empregado os direitos rescisórios no prazo da lei, sob pena de pagamento de uma multa diária equivalente ao valor de um dia de salário, que não terá natureza salarial, até a data do cumprimento da obrigação, sem prejuízo das sanções legais cabíveis.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO ADICIONAL PARA TRABALHADORES(AS) COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE**

A empresa pagará aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, à data da dispensa imotivada, e desde que tenham mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho para a mesma empresa, além do aviso prévio e da sua proporcionalidade instituída legalmente, outro valor correspondente ao salário mensal do trabalhador, a título de gratificação de natureza indenizatória.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGRA PARA DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Durante o curso do aviso prévio, tenha o empregado sido demitido ou pedido demissão, desde que comprove a obtenção do novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, devendo

ser desde logo desligado da empresa, sem qualquer prejuízo de seus direitos rescisórios, os quais, porém serão calculados até a data de seu efetivo desligamento.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO**

Para atender demanda sazonal que necessite de aumento de postos de trabalho poderá a empresa celebrar contrato de trabalho pelo prazo de 180 (cento e oitenta dias), podendo ser prorrogado por mais 90 (noventa) dias, ficando a mesma dispensada do pagamento do aviso prévio.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA A GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, não podendo ser computado neste período férias e/ou aviso prévio.

Parágrafo único : Em caso de interesse em renúncia da estabilidade ou pedido de demissão ,a empregada obrigatoriamente será assistida pelo Sindicato , que firmará o documento em conjunto com a empregada após prestar-lhe os devidos esclarecimentos e implicações .

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO APOSENTANDO**

Garantirá a empresa emprego ou salário ao empregado que conte com 05 (cinco) ou mais anos de serviço prestado à mesma empresa, durante o período de 12 (doze) meses que faltar para a sua aposentadoria por tempo de serviço ou especial.

Parágrafo Primeiro: O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa por justa causa.

Parágrafo Segundo: Havendo interesse na renúncia da garantia no emprego ou pedido de demissão, obrigatoriamente o ato se dará com a participação do Sindicato Profissional, que firmará o documento em conjunto com o empregado após prestar-lhe esclarecimentos e implicações.

Parágrafo Terceiro : O empregado que estiver a 12 meses ou menos para implementar o benefício de aposentadoria deverá, obrigatoriamente e sob pena de perda do benefício pactuado no caput desta cláusula, apresentar perante o setor de Recursos Humanos da empresa no máximo até a data agendada para a homologação da rescisão (se for o caso) documentos comprobatórios emitidos pelo INSS.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE**

A duração normal do trabalho diário poderá ser elevada em até 02 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, inclusive em atividades insalubres e sem a licença prévia do Ministério do Trabalho de que cogita o Art. 60 da CLT, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite legal de horas semanais, nos casos de compensação de trabalho aos sábados e/ou feriados assim como de compensação de trabalho na segunda ou sexta-feira, quando houver feriado em terça ou quinta-feira.

Parágrafo primeiro : Respeitando os limites legais diários e semanais, pode também a empresa efetuar a compensação dos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos feriados, mediante o trabalho em um sábado.

Parágrafo segundo : Em relação à compensação das horas não trabalhadas aos sábados, a faculdade outorgada a empresa por esta cláusula se restringe ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Uma vez estabelecido o regime, não poderá ser alterado ou suprimido sem a prévia concordância dos empregados, a não ser em atendimento à disposição legal.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO AOS DOMINGOS**

Ajustam as partes que os trabalhadores dos setores da Manutenção, Fábrica, Engenharia, Preparação, Produção, Gestão Ambiental, Higiene e Segurança do Trabalho, e Gerência Industrial, durante a vigência

deste Acordo, poderão trabalhar aos domingos mediante compensação de folga semanal, devendo ser observado em escala de revezamento que o repouso recaia em ao menos dois domingos ao mês.

Parágrafo Primeiro: A empresa fornecerá ao Sindicato, sempre que solicitada, as escalas de revezamento .

Parágrafo Segundo: Caberá à empresa o cumprimento de todas as normas de segurança e saúde previstas nos PPRA, PGR e PCMSO dos setores referidos no caput, em obediência a Portaria 945/2015 do Ministério do Trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO DE 30 MIN PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Nos termos do artigo 611 - A , inciso III, da CLT (Lei 13.467/2017) , havendo interesse dos funcionários (já habituados ao sistema), e com fins de aperfeiçoamento do processo produtivo, as partes convencionam a manutenção e expressa autorização para redução do intervalo intrajornada destinado ao repouso e alimentação para 30 minutos (trinta minutos).

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO PARA ABONO DE FALTA**

Só serão aptos à justificativa de ausência ao trabalho, para todos os efeitos legais, os atestados que forem apresentados ao empregador pelo empregado, em até 24 horas contadas do respectivo retorno ao trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA PARA PROMOTORES DE VENDA**

SOMENTE PARA EMPREGADOS PROMOTORES DE VENDA, nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e artigo 611-A, inciso X, da CLT, as partes reconhecem como sistema alternativo ao eletrônico para registro e controle de jornada de trabalho a utilização de APLICATIVO DE CONTROLE DE PONTO.

Parágrafo primeiro: Fica desde já estabelecido que o referido aplicativo NÃO ADMITIRÁ:

- a) Restrições à marcação da jornada;
- b) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- c) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;
- d) A plataforma/sistema deve possibilitar que o trabalhador acesse / se logue em qualquer área geográfica que o mesmo se encontre em atividade laboral;

Parágrafo Segundo: Constatada a impossibilidade de acesso ao aplicativo, por motivos não causados pelo trabalhador, serão reconhecidas as horas de trabalho lançadas no atual sistema vigente de controle de jornada nos dias em que houver tal impossibilidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LANCHE EM SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

A empresa fornecerá lanche aos seus empregados que nela permanecerem em serviço extraordinário após as 19h (dezenove horas), desde que já tenham trabalhado pelo menos 1h (uma hora) em sobrejornada. A empresa poderá substituir o fornecimento do lanche pelo reembolso das despesas incorridas pelo empregado com lanche, mediante apresentação de comprovante.

Parágrafo primeiro: O disposto nesta cláusula não se aplica aos empregados cujo horário normal, inclusive em escala de revezamento, coincida com horário das 19 (dezenove) horas.

Parágrafo segundo: O fornecimento do lanche não será, em nenhuma hipótese, considerado como salário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADICIONAL HORAS EXTRAS**

As duas primeiras horas extraordinárias da jornada serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as subsequentes, a partir da terceira diária, com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORAS DE TREINAMENTO/CAPACITAÇÃO**

As horas despendidas pelos empregados nos programas de treinamento e qualificação proporcionados pela empresa, que excederem à jornada de trabalho ou forem realizadas fora dela, não serão consideradas como horas trabalhadas, não sendo remuneradas pelas empresas.

Parágrafo único : A participação do empregado nos programas de treinamento e qualificação é facultativa.

## **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 25/12 OU 01/01 - REGRA SOBRE COMPUTO NAS FÉRIAS COLETIVAS**

Não será computada dentro das Férias Coletivas uma das seguintes datas: 25/12 ou 01/01, de modo que, se necessário, caberá à empresa a opção entre qual das referidas datas deverá ser excluída do computo do período de férias coletivas.

Parágrafo único: Será observado o artigo 134, § 3º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA REALIZAÇÃO DE PROVAS ESCOLARES**

A empresa concederá a seus empregados estudantes, licença para afastamento do trabalho, sem prejuízo do salário, com a finalidade de prestar exames, devidamente comprovados e realizados durante o horário de expediente da empresa, em estabelecimento de qualquer grau, inclusive exames supletivos e vestibulares.

Parágrafo único : Caberá ao trabalhador comprovar perante o RH a realização do exame em horário coincidente com a sua jornada de trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA SAQUE DO PIS**

Os empregados que tiverem que receber o PIS fora do local de trabalho gozarão, para tanto, de licença remunerada em um dos turnos da jornada de trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME E EPI**

A empresa fornecerá aos empregados, gratuitamente, uniforme quando exigirem o seu uso, bem como os equipamentos de proteção individual e os materiais de segurança.

Parágrafo Único: Tal fornecimento não será considerado como salário utilidade.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa descontará a importância equivalente a 01 h e 30 min. (uma hora e trinta minutos) do salário nominal de todos seus empregados, mensalmente, no período de novembro de 2019 a outubro de 2021, e recolherá aos cofres da entidade profissional na mesma data que efetuar o desconto na folha de pagamento, incluindo admitidos a partir de 1º de novembro de 2019, após 30 ( trinta ) dias de contrato, conforme decisão da assembléia realizada na sede social do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: O não recolhimento da importância supra, acarretará à empresa o pagamento de uma multa no valor da quantia descontada dos empregados, acrescida de juros de mora de 2% (dois por cento) ao mês, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo segundo: O Sindicato profissional se declara responsável pelos valores descontados a título de contribuição assistencial, de modo que em havendo ordem judicial para que a empresa devolva os valores descontados sob tal rubrica, a Entidade, no prazo de até cinco dias a contar da notificação da existência da ordem de devolução, procederá o ressarcimento do respectivo valor.

Parágrafo terceiro: **DIREITO DE OPOSIÇÃO**- Fica assinado o prazo de 10 dias, a contar do 1º(primeiro) desconto, para o exercício do direito de oposição por parte dos trabalhadores, pessoalmente, manifestada perante o **SINDICATO**.

Parágrafo quarto: O direito de oposição estabelecido no *caput* é prerrogativa do trabalhador, de modo que eventual interferência da empresa para o seu exercício, qualquer que seja ela, especialmente a orientação, redação, remessa, de isenção e/ou da carta de oposição, constituirá infração e ofensa à organização do trabalho, assim considerada conduta antissindical, passível de denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

O SINDIPLAST poderá dispor na empresa, em local acessível, de um quadro de avisos para afixação 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 SÉTIMA - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS DO ACORDO COLETIVO**

Cópias autênticas deste Acordo serão obrigatoriamente afixadas de modo visível, na sede da empresa, dentro de 3 (três) dias da data do seu registro.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - NÃO APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA FIRMADA ENTRE SINPLAST E SINDIPLAST**

Nos termos do artigo 620 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, as partes ajustam que o presente Acordo Coletivo prevalece sobre as Convenções Coletivas firmadas, inclusive aquelas que vierem a ser firmadas durante a vigência deste acordo, entre o Sindicato dos Trabalhadores (SINDIPLAST) e o Sindicato Patronal (SINPLAST) para a base de Porto Alegre.

Parágrafo Único: Por suas especificidades em relação aos trabalhadores da empresa signatária do presente acordo coletivo, os benefícios aqui entabulados desobrigam tal empresa ao cumprimento de toda e qualquer norma prevista nas Convenções Coletivas referidas no *caput* desta cláusula, nada sendo devido pela empresa em relação a eventuais direitos estabelecidos em tais Convenções Coletivas e não contemplados no presente Acordo Coletivo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA**

O descumprimento de qualquer uma das cláusulas deste Acordo importará em pagamento de multa equivalente ao piso salarial da categoria profissional, que reverterá em benefício do empregado ou, versando a cláusula descumprida sobre obrigação que favoreça o SINDIPLAST, em favor deste, ficando sempre assegurado à parte prejudicada pelo inadimplemento da cláusula o direito de promover a competente ação judicial para o cumprimento da obrigação.

**ELIZETE DA SILVA NUNES**  
**SECRETÁRIO GERAL**  
**SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DE TRANSF. E BENEFIC. DE PLÁSTICO, ESPUMA, PINCEIS, VASSOURAS E**  
**ESCOVAS DE ESTEIO.**

**NATALIE ARDRIZZO**  
**DIRETOR**  
**TERMOLAR SA**

**CARLO ARDRIZZO**  
**DIRETOR**  
**TERMOLAR SA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLÉIA II**

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - INDICADORES PPLR**

[Anexo \(PDF\)](#)

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