

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000187/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/05/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024997/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13040.101562/2021-88  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/05/2021

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 03.691.494/0001-96, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS TRAB EM EMP E IND DE BORRACHAS E SIMILARES ES, CNPJ n. 39.351.986/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

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 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01 de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores das Indústrias de Materiais Plásticos, Laminados Plásticos, Embalagens Plásticas e Tubos Flexíveis, Frascos Plásticos e Componentes Plásticos, Artefatos Injetados Plásticos e de Fibra de Vidro, representados pelas entidades sindicais signatárias, com abrangência territorial em todo o Estado do Espírito Santo, com abrangência territorial em Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Alto Rio Novo/ES, Anchieta/ES, Apiacá/ES, Aracruz/ES, Atilio Vivacqua/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Cariacica/ES, Castelo/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Domingos Martins/ES, Dolores do Rio Preto/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guaçuí/ES, Guarapari/ES, Ibatiba/ES, Ibirapuçu/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Iúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenedora/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Mimoso do Sul/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Piúma/ES, Ponto Belo/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Bananal/ES, Rio Novo do Sul/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São José do Calçado/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Vargem Alta/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho o Piso Salarial admissional será de R\$ 1.168,42 (Hum mil, cento e sessenta e oito reais e quarenta e dois centavos).

**PARAGRAFO ÚNICO** - Fica autorizada a compensação das antecipações concedidas no período de 01 de janeiro de 2021 até a data que antecede a assinatura do presente

instrumento.

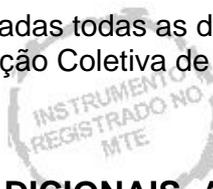
## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir da assinatura da presente Convenção de Trabalho, as empresas abrangidas pelo presente instrumento, reajustarão os salários dos seus empregados em 5,00% (cinco vírgula zero por cento), retroativo a 1 de março de 2021.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que realizaram antecipações salariais em detrimento as negociações coletivas, poderão proceder a compensação destas. As empresas que procederam antecipações inferiores a este percentual, poderão completar o percentual devido, mediante do pagamento da diferença sobre os salários corrigidos de março de 2021.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Ficam quitadas todas as diferenças e defasagem salariais de períodos anteriores a presente Convenção Coletiva de Trabalho.



## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA QUINTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus trabalhadores, auxílio alimentação no valor mínimo de R\$ 185,08 (Cento e oitenta e cinco reais e oito centavos) por mês, através de cartão refeição, alimentação ou in natura, conforme as regras do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Fica acordado que a concessão do cartão refeição e/ou alimentação será proporcional aos dias efetivamente trabalhados pelo empregado. Assim em caso de faltas, estas não ensejarão ao corte integral do referido benefício; ou seja, caso o trabalhador falte, excetuados os casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, por qualquer motivo, tal benefício será concedido parcialmente, em detrimento apenas dos dias trabalhados.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - As Empresas poderão descontar do trabalhador, a título de participação do benefício alimentação (independentemente da forma de concessão, ou seja, cartão refeição/alimentação 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.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - As Empresas terão o prazo de cento e vinte dias para instituir o benefício na forma ora pactuada.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA SEXTA - AUXILIO SAUDE

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, limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais).

II - O trabalhador 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 quiser optar e fatores moderadores, tais como franquias e coparticipações em procedimentos, cirurgias, consultas, exames dentre outros).

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas contratarão para todos os seus empregados, seguro de vida e acidentes pessoais coletivo, de livre escolha pelo empregador e custeio ao seu encargo, com valor de prêmio mensal na ordem de R\$ 8,25 (oito reais e vinte e cinco centavos) por empregado, ficando pactuado que às coberturas mínimas e respectivos capitais segurados, serão às que seguem:

### GARANTIAS E CAPITAIS SEGURADOS

GARANTIAS	LIMITE MÁXIMO DE INDENIZAÇÃO
Morte	R\$ 12.000,00
Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente (IPA)	R\$ 12.000,00
Despesas com Adaptação em Caso de Invalidez por Acidente (DAIA)	
Reembolso de Despesas com Adaptação em Caso de Invalidez, efetuadas pelo Segurado para sua condução, deslocamento e habitação, em caso de perda, redução ou	

<p>impotência funcional definitiva, total ou parcial de um membro ou órgão em virtude de lesão física causada, exclusivamente, por acidente pessoal coberto com o Segurado, quando este ocorrer dentro do período de cobertura, atestada por profissional legalmente habilitado.</p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do Capital Segurado.</p>	R\$ 1.200,00
<p><b>Auxílio Medicamentos - Decorrente de Acid. Ocorrido em horário de trabalho (AM)</b></p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do capital segurado.</p>	R\$ 300,00
<p><b>Auxílio Especial por Acidente (AEPA)</b></p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> Será pago ao Segurado, de uma única vez, em forma de indenização, mediante a comprovação do afastamento temporário e ininterrupto.</p> <p><b>Cobertura:</b> A partir do 16 dia de afastamento, em caso de lesão física, causada, exclusivamente por acidentes pessoal em decorrência de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ataque de Bichos peçonhentos;</li> <li>b) Choques elétricos;</li> <li>c) Prensamento de Membros;</li> <li>d) Projeção de materiais sobre partes do corpo;</li> <li>e) Lesões pela utilização de ferramentas portáteis;</li> <li>f) Quedas no mesmo nível ou de mais de um nível.</li> </ul> <p><b>Franquia:</b> 15 (quinze) dias</p> <p><b>Limite de Diárias:</b> 15 diárias no valor de R\$ 20,00 cada uma.</p> <p><b>Importante:</b> Esta cobertura não prevê reintegração.</p>	R\$ 300,00
<p><b>Diárias de Internação Hospitalar - UTI (DIH – UTI)</b></p> <p>Decorrente de acidente pessoal coberto.</p> <p><b>Limite de Diárias:</b> 03 diárias no valor de R\$ 600,00 cada uma.</p> <p><b>Franquia:</b> 01 dia.</p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> De uma única vez, em forma de indenização.</p>	R\$ 1.800,00
<p><b>Diárias de Incapacidade Temporária por Acidente (DIT)</b></p>	

<p><b>Limite de Diárias:</b> 25 diárias no valor de R\$ 30,00 cada uma.</p> <p><b>Franquia:</b> 15 dias.</p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> De uma única vez, em forma de indenização.</p>	R\$ 750,00
<p><b>Diárias de Incapacidade Temporária – Cesta Básica – Afastamento por Acidente ocorrido no Período de Trabalho (DIT – Cesta)</b></p> <p><b>Limite de Diárias:</b> 03 cestas no valor de R\$ 100,00 cada uma.</p> <p><b>Franquia:</b> 15 dias.</p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> A partir do 16 dia de afastamento e devidos quando se completar 30 dias a partir desta data, em forma de indenização, pago diretamente ao Segurado Principal.</p>	R\$ 300,00
<p><b>Cesta Natalidade – Kit Mãe e Bebê</b> - Ocorrendo o nascimento de filho(s) do(a) funcionário(a) o(a) mesmo(a) receberá um Kit Mãe e Bebê, com conteúdos específicos equivalente ao limite do capital segurado para atender as primeiras necessidades básicas da Mãe e seu Bebê, desde que o comunicado seja formalizado pelo(a) mesmo(a) até 30 (trinta) dias após o parto.</p>	R\$ 260,00
<p><b>Morte – Assistência Funeral Segurado Titular, Cônjuge e Filhos dependentes do Imposto de Renda.</b></p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> O beneficiário do Segurado Titular, Cônjuge e Filhos dependentes do Imposto de Renda, poderão optar pela utilização da prestação de serviços de assistência funeral em caso de falecimento do Segurado Titular e/ou Dependente, ou, pelo pagamento da Indenização em forma de reembolso prestado pela Seguradora, limitado ao valor máximo de indenização correspondente a R\$ 3.000,00 (três mil reais).</p> <p><b>Prestação de Serviços:</b> A Assistência será prestada por empresa de Serviços credenciada pela Seguradora, exclusivamente contratada para <b>prestar o atendimento</b> conforme Condições Gerais da Apólice deste Seguro. <b>Plano Familiar – Padrão STANDARD.</b></p>	R\$ 3.000,00

### Valores expressos em reais

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ficam dispensadas da concessão do seguro de vida e acidentes pessoais coletivo as Empresas que já praticam condições econômicas mais benéficas e/ou que tenham contratado seguro de vida acima dos valores estabelecidos no presente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No caso de a empresa ser acionada judicialmente pelo trabalhador sinistrado, sucessores ou dependente e na hipótese de ser condenada ao pagamento de indenização, a empresa terá o direito de descontar da indenização devida ao trabalhador, o valor do prêmio pago pela seguradora, ou a sua proporcionalidade, caso haja a participação do trabalhador no pagamento das mensalidades e o prêmio pago pela seguradora seja maior que o estabelecido no caput.

-

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As Empresas firmarão convênio farmácia para seus trabalhadores, cuja concessão poderá ser realizada de duas maneiras à escolha da Empresa:

I - Mediante desconto no contracheque do Trabalhador, quando este autorizar de forma expressa e por escrito tal desconto, ou

II - diretamente com o estabelecimento comercial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A concessão do benefício se limitará no importe mensal de até 30% (Trinta por cento) do salário do trabalhador.

**PÁRAGRAFO SEGUNDO** – As Empresas terão o prazo de 90 (noventa) dias para instituir referido convênio.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões de contratos de trabalho superior a 1 (um) ano, mediante comum acordo entre empregado e empregador, poderão ser assistidas pelo Sindicato laboral, em local e data ajustados pelos mesmos, sem ônus para as empresas, desde que o empregado requeira expressamente ao seu empregador.

**PARAGRÁFO ÚNICO** - O requerimento do empregado a que se refere o caput, deve ser realizado em tempo hábil, de modo que não impossibilite o empregador de cumprir os prazos legais para a entrega ao empregado, de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

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

### **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 previstas em lei.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA PRÉ - APOSENTADORIA**

Aos 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 ininterrupto e efetivo serviço prestado na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar, exceto no caso de demissão por justa causa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A estabilidade de que trata o caput só será devida ao Trabalhador que comunicar por escrito a empresa, dentro de 60 (sessenta) dias a contar do preenchimento dos requisitos para tal, fazendo prova deste fato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A estabilidade de que trata o caput cessará se o trabalhador não requerer a aposentadoria previdenciária integral e continuar prestando serviço a empresa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS E DIAS PONTES / TROCA DE DIA DE FERIADOS**

Ficam autorizada as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a compensar o sábado com horas suplementares durante a semana, bem como os dias úteis compreendidos entre feriados e fins e início de semana - dias "pontes", facultando a empresa a lançar no banco de horas ou antecipar a compensação.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Dentro da vigência do presente instrumento coletivo, fica autorizado o trabalho nos sábados compensados, observando o limite diário e semanal de horas extras, bem como nos feriados, nos termos da Portaria MTE 945/2015, em ambos os casos sem acréscimo na remuneração, para compensar os dias "pontes" a que se refere o caput dessa cláusula.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE 373/2011, desde que atendidos os requisitos previstos em seu art. 3 , assegurada a preferência ao sistema atualmente implantado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Uma vez atendidas as condições da referida portaria, as empresas estão liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria MTE 1.510/2009.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Deverá 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica facultado às empresas dispensar seus empregados do registro da jornada de trabalho, nos termos do art. 1 da Portaria MTE 373/2011, ressaltando que o não registro da jornada de trabalho implica em presunção de cumprimento da jornada de trabalho contratada, razão pela qual as exceções como horas extras, faltas, atrasos, etc., deverão ser registradas faltas.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 no Estado do Espírito Santo. O horário da prova deve coincidir com o horário de trabalho do Trabalhador.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

Fica facultada às empresas a adoção de turnos ininterruptos de revezamento com jornadas de 12x36 horas, 2x2, 4X4 (com 11 horas diárias), 6X1, 6x2, 4X1, 4x2 e 5x2 dias, resguardando o intervalo mínimo de 01 (uma) hora, para descanso e alimentação, 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 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).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Garantido o não prejuízo de qualquer espécie às empresas, fica assegurada aos empregados sujeito a turno de revezamento, a troca de horário entre si, mediante prévia autorização do superior hierárquico, desde que haja paridade em relação à capacidade técnica.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

As Empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, ficam autorizadas pelo Sindicato dos trabalhadores signatários, a instituir Banco de Horas pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos do Artigo 7 , inciso XIII, da Constituição Federal e com fundamentos no art. 59 da CLT, aplicando-se a todos os contratos de trabalho abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, para que o excesso de horas (crédito) ou o não complemento da jornada de trabalho (débito) de um dia, possa ser compensado com a redução ou o acréscimo da jornada de trabalho em outro dia a ser designado pelo empregador. Essas alterações poderão ser propostas aos empregados de forma individual ou em grupos.

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

**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 máximo de

12 (doze) meses, a contar da realização das mesmas e/ou por ocasião do gozo de férias.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Decorrido o prazo do parágrafo anterior ou por ocasião do gozo de férias, as horas positivas (créditos) apuradas e não compensadas, deverão ser quitadas com o acréscimo do adicional legal em folha de pagamento ao mês subsequente. Quanto as horas negativas (débito), poderão ser descontadas do empregado apenas no caso de pedido de demissão ou demissão por justa causa, ocasião em que poderão ser lançadas e descontadas integralmente RCT ou na ocorrência do previsto no parágrafo quinto.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Havendo 02 (duas) recusas seguidas de pagamento das horas débito, pelo empregado com horas negativas no banco, a empresa poderá descontar essas horas recusadas ao final do período ou transferi-las para o período seguinte, cabendo ao empregador que aderir ao sistema de compensação da presente cláusula, dar publicidade desta regra em seus quadros de avisos.

**PARÁGRAFO SEXTO** – 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 SÉTIMO** – Acordam as partes que poderá ser feita a compensação do banco de horas no período do aviso prévio trabalhado.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Rescindindo o contrato de trabalho, tanto as horas negativas quanto as positivas do empregado que não foram compensadas, inclusive durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, serão lançadas integralmente no TRCT, sendo que as horas positivas deverão ser quitadas com acréscimos do adicional legal e calculadas sobre o salário base na data do desligamento.

**PARÁGRAFO NONO** – A empresa poderá, após análise individual de cada caso, debitar no banco de horas as ausências dos empregados, para a sua compensação, seja por faltas ou atrasos não justificáveis legalmente, bem como saídas por motivos particulares autorizadas pela empresa ou dias pontes (dias uteis entre feriados e início e final de semana).

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – A compensação de horas negativas para o empregado em turno de revezamento 4x4 deverá ser feita a partir do segundo dia de folga. Nestes casos o empregado deverá ser comunicado com até 72 (setenta e duas) horas de antecedência ao dia designado para a compensação.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Eventuais horas extras para turnistas nas jornadas normais, deverão ser pagas em folha como horas extras no mês, não permitido adicionar no banco de horas. Na hipótese de jornada não trabalhada (dias débito), não ser compensada durante a vigência do presente instrumento, essas horas serão tratadas conforme o parágrafo quinto.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** – As regras e obrigações de ambas as partes, trabalhadores e empresa, quanto as horas referente a prorrogação de jornada serão as mesmas que as válidas para o horário normal de trabalho.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 Equipamentos 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 EPI's 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 frequência, 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

As Empresas comprometem-se em manter Kits de primeiros socorros.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Em caráter de urgência, por acidente ou mal-estar ocorridos nas dependências das Empresas, estes 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 PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

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

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGRAS DE NEGOCIAÇÃO**

Fica acordado que em 1º de março de 2022, as cláusulas econômicas serão renegociadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Comprometem-se as partes a iniciarem as tratativas para revisão da presente convenção coletiva, 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA NOTIFICAÇÃO PRÉVIA**

A parte prejudicada notificará a parte infratora, 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, quando entender haver descumprimento de quaisquer das cláusulas pactuadas ou violação de direitos trabalhistas.

**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, pelo meio idôneo a que 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 VIGÉSIMA SEXTA - MULTA**

O descumprimento de quaisquer das cláusulas fixadas no presente instrumento, acarretará em multa de 10% (dez por cento), calculado sobre o menor piso salarial da categoria, por cláusula infringida, revertida em favor da parte prejudicada.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As partes convenientes se comprometem a notificar o infrator por escrito, antes de aplicar a penalidade prevista no caput, sobre a cláusula que está sendo infringida, na forma e prazo previsto na cláusula da notificação prévia, para que o mesmo adote as providências necessárias objetivando a sua regularização.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 às cláusulas pactuadas na presente Convenção, 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, n. 2053, 1 andar, Santa Lúcia, Vitória/ES, ou entrar em contato por meio do e-mail [superintendencia@sindiplast.es.org.br](mailto:superintendencia@sindiplast.es.org.br), ou telefone (027) 3334-5922.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A categoria profissional, por sua vez, em caso de dúvida quanto a qualquer cláusula do presente instrumento, ou ainda quanto a demandas de direito sindical e coletivo, deverá se dirigir ou entrar em contato com o SINDIBORRACHA, sindicato laboral, localizado na Rua Gama Rosa, n. 231, Edifício Maria Loures, Sala 102, Centro, Vitória/ES, ou entrar em contato por meio do e-mail [contato@sindiborracha-es.com.br](mailto:contato@sindiborracha-es.com.br), ou telefone (27) 3322-7010.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**JACKLEY MAIFREDO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO**

**JAMES CORREA DE CARVALHO  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND DOS TRAB EM EMP E IND DE BORRACHAS E SIMILARES ES**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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