

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005/2006

Que entre si ajustam, de um lado o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DO PARANÁ, e de outro, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ, por seus presidentes adiante assinados, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 01 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 01 de setembro de 2005 para findar-se em 31 de agosto de 2006.

CLÁUSULA 02 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção para o período de 01 de setembro de 2006 a 2007, deverão iniciar-se a 60 (sessenta) dias antes do término de vigência desta Convenção.

CLÁUSULA 03 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissional das Indústrias do Material Plástico, **estabelecidas no Estado do Paraná**, exceto nos municípios de:

Alto Paraná	Engenheiro Beltrão	Loanda	Peabiru
Altônia	Floresta	Londrina	Pérola
Apucarana	Florestópolis	Mandaguari	Rolândia
Arapongas	Foz do Iguaçu	Mal. Cândido Rondon	Rondon
Araruna	Goioerê	Maria Helena	São Carlos do Ivaí
Assis Chateaubriand	Guaíra	Marialva	São Pedro do Ivaí
Astorga.	Ibiporã	Mariluz	São Tomé
Bandeirantes	Icaraíma	Maringá	Sarandi
Bom Sucesso	Iguaraçu	Medianeira	Tamboara
Cambé	Iporã	Mirador	Tapejara
Campo Mourão	Itambé	Moreira Sales	Terra Boa
Cascavel	Ivaiporã	Nova Aliança do Ivaí	Terra Rica
Centenário do Sul	Ivatuba	Nova Aurora	Terra Roxa
Cianorte	Jaguapitã	Nova Esperança	Toledo
Cidade Gaúcha	Jandaia do Sul	Nova Londrina	Tuneiras d'Oeste
Colorado	Japurá	Palotina	Umuarama
Corbélia	Jataizinho	Paraisópolis	Uraí
Cornélio Procopio	Jesuítas	Paranacity	
Cruzeiro d'Oeste	Jussara	Paranavaí	

Parágrafo único - As empresas de reciclagem de plástico que comprovem a realização de operações de reciclagem secundária (moagem, lavagem e secagem do material) e que necessitem de empregados para a **separação e seleção do plástico**, poderão firmar acordo com seus empregados devidamente assistido pelo Sindicato Profissional, para estabelecer condições diferenciadas de Salário e de Trabalho.

CLÁUSULA 04 - REAJUSTE SALARIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reajustarão, em **01 de setembro de 2005**, os salários de todos os seus empregados, aplicando o percentual de **6,34% (seis vírgula trinta e quatro por cento)**, sobre a faixa salarial de até R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) dos salários devidos em Setembro/2004, sem o parcelamento ali facultado.

Os empregados que em Setembro/2004 percebiam salários superiores a faixa acima citada, terão reajuste de no mínimo R\$ 209,22 (duzentos e nove reais e vinte e dois centavos) em Setembro/2005, podendo negociar diretamente com a empresa reajuste na faixa restante dos salários.

Para os que foram admitidos após Setembro/2004, poderão ser aplicadas as seguintes tabelas de Reajustes Proporcionais:

ADMITIDOS	Nº DE MESES		MULTIPLICAR
ATÉ 16 DE:	TRABALHADOS	OBS.:	O SALÁRIO
			INICIAL POR:
setembro-04	12		1,06340
outubro-04	11		1,05797
novembro-04	10		1,05256
dezembro-04	9		1,04718
janeiro-05	8		1,04183
fevereiro-05	7		1,03651
março-05	6		1,03121
abril-05	5		1,02594
maio-05	4		1,02070
junho-05	3		1,01549
julho-05	2		1,01030
agosto-05	1		1,00514

Faculta-se a compensação de reajustes e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após Setembro/04, ficando porém, vedadas as compensações de majorações salariais decorrentes de: a)- Término de Aprendizagem; b) - Implemento de Idade; c)- Promoção por antigüidade ou merecimento; d) - Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; e) - equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

O percentual de correção salarial estipulado nesta cláusula e os valores salariais especificados na cláusula quinta, contemplam os critérios definidos pela legislação vigente.

CLÁUSULA 05 – SALÁRIOS NORMATIVOS

Ficam garantidos os Salários Normativos à categoria profissional conveniente, nos seguintes valores para Setembro/2005:

a)- R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais) mensais para os empregados com **menos de 90 (noventa) dias** na empresa;

b)- R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais) mensais para os empregados com **mais de 90 (noventa) dias** na empresa ou que venham a completá-los na vigência desta convenção.

Parágrafo Único: Os salários normativos serão corrigidos nas mesmas épocas e segundo os critérios de reajustes e/ou antecipações salariais da categoria profissional, observando-se as disposições legais pertinentes.

CLÁUSULA 06 - P.L.R. (PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS)

Ajustam os sindicatos convenientes que no cumprimento da Lei nº 10.101/2000, as empresas devem incentivar a participação nos resultados como forma de incentivar a produtividade e o crescimento do trabalhador, mediante a celebração de acordo com os seus empregados, ficando desde já avençados que os programas já existentes nas empresas serão preservados para os fins de cumprimento da citada lei.

CLÁUSULA 07 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Ressalvadas as condições mais favoráveis já concedidas aos empregados, as horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: As horas extras laboradas em dias de sábados serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras horas da jornada e 60% (sessenta por cento) para as que excederem a este limite.

CLÁUSULA 08 - TRABALHO DE EMERGÊNCIA

Na hipótese de chamamento do empregado durante o período de repouso, para atender serviço de emergência, mesmo que conclua seu trabalho em menos tempo, fica-lhe garantido o pagamento mínimo de **três horas extras**. Caso o trabalho dure mais tempo, receberá o total das horas extras trabalhadas.

CLÁUSULA 09 - ADICIONAL NOTURNO

As empresas remunerarão o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte com adicional de pelo **menos 22%** (vinte e dois por cento).

CLÁUSULA 10 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O percentual do Adicional Insalubridade será calculado sobre o valor do **Salário Normativo da categoria**, estipulado na cláusula 05 deste instrumento.

As empresas se comprometem a fornecer o formulário de Solicitação de Benefícios exigido pelo INSS - para os empregados que receberam o adicional de insalubridade, quando solicitado pelo empregado e na rescisão do Contrato de Trabalho.

CLÁUSULA 11 - INCIDÊNCIAS NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS

Os prêmios de produção, horas extras, adicionais noturnos, adicionais de periculosidade, de insalubridade e outras verbas de natureza salarial, incidem nos Descansos Semanais Remunerados (DSR's) e feriados.

CLÁUSULA 12 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE

Quando o pagamento de salários for efetuado em cheque, as empresas providenciarão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia do pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição e descanso, exceto no caso de cheque salário.

CLÁUSULA 13 - MORA SALARIAL

O atraso no pagamento dos salários, da última parcela do 13º salário e da remuneração das férias, durante a vigência do contrato de trabalho, acarretará multa equivalente a 0,1% (um décimo por cento), calculada sobre o valor líquido devido ao empregado, por dia, até à data da quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

Ficam expressamente ressalvadas as hipóteses de comprovada força maior, insolvência, ou outras que possam isentar a empresa de culpa pela retenção dos salários.

CLÁUSULA 14 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas fornecerão obrigatoriamente os comprovantes de pagamentos em que constem a identificação da empresa e do empregado, bem como a discriminação de todas as verbas pagas, os descontos efetuados e o valor do FGTS incidente que será recolhido na conta vinculada do empregado.

CLÁUSULA 15 - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

As empresas colocarão à disposição de todos os seus empregados, no mês de JANEIRO de cada ano, formulário no qual o empregado optará em receber a antecipação da primeira parcela do 13º Salário em uma das seguintes épocas:

- a) - por ocasião das férias;

b) - ou até **31 de Agosto** do respectivo ano.

Parágrafo primeiro: não havendo opção ou manifestação em contrário por parte do empregado, a primeira parcela lhe será paga até 31 de Agosto.

CLÁUSULA 16 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Recomenda-se que nos casos de abertura de processo seletivo, seja dada preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todos os empregados.

A realização de testes práticos, teóricos ou operacionais, para fins de admissão, não poderão ultrapassar dois dias, exceto nos casos de exame médico pré-admissional.

Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, ofereçam emprego a pessoas com deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.

Parágrafo único: o sindicato laboral conveniente poderá criar e disponibilizar para as empresas interessadas um banco de dados com cadastro de candidatos ao preenchimento de vagas, atendendo ao disposto na Lei nº 8.213/1991 (Lei dos Portadores de Necessidades Especiais), cadastrando pessoas portadoras de necessidades especiais estendendo, também, aos reabilitados pela Previdência Social interessados em retornar ao mercado de trabalho, bem assim disponibilizando curso e treinamentos de suporte e integração para os candidatos. Para esta finalidade o Sindicato Laboral poderá dispor dos recursos previstos na Cláusula 58 – Fundo de Assistência Social e Formação Profissional.

CLÁUSULA 17 - PRIMEIROS SOCORROS E ATENDIMENTO EMERGENCIAL

As empresas que não possuam ambulatório médico manterão em seus estabelecimentos os materiais necessários para a prestação dos primeiros socorros.

Todas as empresas oferecerão condições de remoção do empregado, em caso de acidente de trabalho ou doença, quando o atendimento médico-hospitalar tiver caráter emergencial e se fizer necessário o urgente afastamento do empregado do local de trabalho.

CLÁUSULA 18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Será considerado nulo o contrato de experiência com prazo de vigência inferior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro - O ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido mais que 06 (seis) meses fora da empresa, será dispensado do período de experiência.

Parágrafo segundo - Na hipótese de Trabalho Temporário, regularmente formalizado conforme a Lei No. 6.019, de 03.01.74 e o Decreto No. 73.841, de 13.03.74, que tiver duração inferior a noventa (90) dias, a empresa poderá firmar Contrato de Experiência com o trabalhador temporário, visando a complementar o período restante até o limite legal, ante o que, este período complementar passará a ser regido pela norma específica da CLT, conforme o estabelecido no Art. 443, Parágrafo 2º, alínea "a", e pelas demais previsões legais que regulam o Contrato de Trabalho a Título de Experiência, e desde que não resulte prejuízos de qualquer ordem para o empregado.

Parágrafo terceiro: Nos casos de rescisão antecipada ou término do Contrato de Experiência, as empresas anotarão no campo 23 (causa do afastamento) do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, quem tomou a iniciativa do desligamento, se a empresa ou o empregado.

CLÁUSULA 19 - SALÁRIO DO NOVO EMPREGADO

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, conforme previsto na Instrução Normativa nº 4 do TST.

CLÁUSULA 20 - UNIFORME E MATERIAL PARA O TRABALHO

Uniformes e materiais necessários ao trabalho, exigidos pela empresa ou por Lei, serão fornecidos aos empregados gratuitamente. Os empregados obrigam-se a usá-los, sob pena de punição disciplinar pelas empresas.

CLÁUSULA 21 – PARCELAS NÃO CONSIDERADAS COMO SALÁRIOS

Com efeito ao disposto no § 2º, incisos, do artigo 458 da CLT (com a redação da Lei 10.243/2001), não são consideradas como salários as seguintes utilidades concedidas pela empresa:

1. Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
2. Educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
3. Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
4. Assistência Médica, hospitalar e odontológica prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
5. Seguros de vida e de acidentes pessoais;
6. Previdência privada.
7. Alimentação fornecida no trabalho, com ou sem a participação do Empregado no custeio da refeição.

22 – PREVENÇÃO CONTRA ACIDENTES NO TRABALHO

As empresas se comprometem a divulgar, de forma acessível aos trabalhadores, todas as informações referentes ao processo produtivo, incluindo o nome de todos os produtos químicos utilizados, com seus respectivos riscos à saúde, segurança e meio ambiente, além das medidas de controle dos mesmos.

Quando a maioria dos membros da CIPA, no exercício de suas funções, constatar que a vida ou integridade física do empregado se encontram em risco pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, deverá informar imediatamente ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), ou em sua falta, diretamente ao empregador. Não sendo eliminado o risco iminente, a CIPA poderá suspender a realização da respectiva operação.

O retorno à operação se dará após a investigação pelo SESMT, ou na falta deste, pela autoridade competente do MTE (Ministério do Trabalho).

CLÁUSULA 23 - PREVENÇÃO CONTRA A INSALUBRIDADE NO TRABALHO

Recomenda-se às empresas que realizem esporadicamente através de médicos do trabalho, perícia nos locais de trabalho visando a detecção de eventual índice de insalubridade, e se constatada, que tomem as medidas necessárias para a redução ou eliminação da insalubridade no local de trabalho e enviar cópia do respectivo laudo pericial ao sindicato dos Trabalhadores.

Recomenda-se ainda, que as empresas convidem o Sindicato Profissional para acompanhar as diligências de fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive por intermédio de técnico de sua escolha.

CLÁUSULA 24 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas obrigam-se a registrar na Carteira de Trabalho a função que o empregado estiver realmente exercendo, anotando as devidas alterações de cargos e salários, exceto nos casos de substituição temporária, devendo devolver ao empregado a CTPS devidamente atualizada no prazo de 48 horas.

Toda promoção será acompanhada de aumento salarial, não compensável e anotada na Carteira de Trabalho.

CLÁUSULA 25 - LOCAL ADEQUADO PARA REFEIÇÕES

As empresas colocarão à disposição de seus empregados, local que disponha de condições mínimas de higiene, conforto e segurança para que os trabalhadores possam dele fazer uso durante o intervalo para repouso e alimentação, a que alude o artigo 71 da CLT.

CLÁUSULA 26 - HORÁRIO DE TRABALHO

Tendo em vista aspectos de segurança pública e dificuldades de transporte, as empresas que não oferecerem transporte da residência do empregado até o local de trabalho e vice-versa, evitarão início ou término de turnos de revezamentos, no período das 00:00 as 05:00 horas.

CLÁUSULA 27 - REGISTRO DO PONTO E INTERVALOS

As empresas poderão dispensar os empregados que exerçam cargos de supervisão ou chefia da anotação do horário de trabalho, sem que isso implique na imposição de qualquer penalidade de ordem administrativa ou judicial, desde que este procedimento tenha a concordância expressa do funcionário.

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente à seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso e refeição diariamente.

CLÁUSULA 28 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Quando realizados fora do horário normal de trabalho, os cursos e reuniões de interesse unilateral da empresa terão o tempo de duração remunerado como trabalho extraordinário.

Excetuam-se os casos de interesses recíprocos, mediante concordância expressa do empregado.

CLÁUSULA 29 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão celebrar Acordos Coletivos escritos com seus empregados para compensação de dias de trabalho intercalados entre feriados, bem como, das jornadas de sábados, pelo que as horas de trabalho dos sábados serão total ou parcialmente trabalhadas no decurso da semana, com a prorrogação de até 01:48 (uma hora e quarenta e oito minutos) por dia, respeitando-se sempre o limite legal de 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais nos casos normais e de 36 (trinta e seis) horas semanais nos casos de turnos ininterruptos de revezamentos, bem como os intervalos legais, não sendo devido acréscimo salarial decorrente do trabalho compensado.

§ 1º – Os Acordos Coletivos, quando aprovados pela maioria dos empregados abrangidos, serão homologados pelo Sindicato Profissional. Os empregados admitidos durante a vigência do acordo, poderão a ele expressamente aderir, sem a necessidade de homologação do Sindicato.

§ 2º – Os cinco minutos que antecedem ou sucedem as jornadas de trabalhos são destinados a trocas de roupas e marcação do ponto, não sendo portanto considerados como de elastecimento do horário de trabalho e conseqüentemente não acarretará a invalidade ou nulidade do Acordo de Compensação e tampouco horas extras.

§ 3º – Faculta-se às empresas negociar com seus empregados, devidamente assistidos pelo Sindicato Profissional, de preferência anualmente, jornadas especiais de trabalho, visando a formação do Banco de Horas previstos no Artigo 59 parágrafo 2º da CLT e Lei no. 9601/98 de 21/01/98, respeitados os preceitos legais.

§ 4º – A realização de horas extras, como tais consideradas as excedentes dos horários estipulados em acordos de compensação na forma ora ajustada, não acarretará a invalidade ou nulidade desses acordos.

§ 5º – No caso de compensação da jornada de trabalho de menores, aplicam-se as disposições específicas contidas na Lei.

CLÁUSULA 30 - AUSENCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I,II,III do art. 473 da CLT, ficam ampliadas da seguinte forma:

a) - 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do empregado;

b) - 04 (quatro) dias consecutivos em caso de casamento do empregado;

c) - 03 (três) dias por ano para integrantes da Diretoria do Sindicato para prestar serviços à entidade, desde que solicitado pelo Presidente do Sindicato com pelo menos 10 dias de antecedência e posterior comprovação.

Parágrafo Único - Fica garantido o pagamento do Descanso Semanal Remunerado ao empregado que se apresentar ao trabalho com atraso, desde que a empresa o abone permitindo seu ingresso para cumprimento da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 31 - ATESTADO MÉDICO

Para a comprovação de faltas por motivos de doença do empregado, as empresas aceitarão atestados médicos de: médicos da empresa, empresa médica conveniada, médicos credenciados do INSS e médicos do Sindicato Profissional ora conveniente. Atestados estes que serão encaminhados primeiramente aos médicos credenciados pela empresa.

CLÁUSULA 32 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficarão abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações às empresas com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação dentro do prazo de uma semana, no caso do horário de provas coincidir com o horário de trabalho.

CLÁUSULA 33 - CESTA BÁSICA

Até o décimo dia de cada mês, as empresas colocarão à disposição de seus empregados que já estão há mais de noventa dias na empresa e que percebam até cinco salários normativos da categoria, uma cesta básica que contenha pelo menos os seguintes produtos:

10 (dez) quilos de arroz;	02 (dois) quilos de trigo;	01kg. de fubá
02 (dois) quilos de feijão,	02 (duas) latas de óleo ou azeite;	350 gr. de extrato de tomate
03 (três) quilos de açúcar;	01 (um) quilo de sal;	½ kg. de massa de bolo
1/2 (meio) quilo de café ;	01 kg. de macarrão	400 gr. de leite em pó

§ 1º - Para a obtenção da cesta básica, o empregado deverá assinar o pedido em impresso fornecido pela empresa e entregá-lo até o dia 20 de cada mês, no qual autorizará o desconto na Folha de Pagamentos do mês em que a cesta for concedida, até o **limite máximo de 20%(vinte por cento) do custo dos produtos** para as empresas que têm o PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT; e de **40% (quarenta por cento) do custo dos produtos**, para as empresas que não têm o PAT, podendo a empresa

substituir a concessão direta da cesta básica por vale-compra ou cartões de compra dos mesmos produtos, sem prejuízo ao empregado, substituição esta no valor de R\$.45,00 (quarenta e cinco reais).

§ 2º - Recomenda-se às empresas com maior disponibilidade de recursos, que na medida do possível, estendam a concessão desses benefícios aos demais empregados, hipótese em que poderão adotar critério próprio de reembolso do custo dos produtos, não tendo que observar o limite acima fixado.

§ 3º - A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica ao empregado que tiver cometido falta injustificada ao serviço nos trinta dias anteriores à data do pedido, e, quando o empregado não apresentar o pedido em tempo hábil.

§ 4º - Todo e qualquer valor de custeio e subsídio despendido pela empresa, ainda que integral, para a concessão da cesta básica ou Vale-Mercado, não integrará a remuneração do empregado, sob qualquer hipótese, não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais.

As disposições contidas nesta cláusula, são compreendidas apenas durante a vigência desta convenção, não assegurando quaisquer direitos futuros, individuais ou coletivos, à qualquer título.

CLÁUSULA 34 - CONVÊNIO CRECHE E AMAMENTAÇÃO

As empresas obrigadas à manutenção de creches, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 399 da CLT, e, conforme regulamentação da Portaria MTb nº 3296, de 03.09.86, fica facultado prover tal obrigação mediante reembolso direto à empregada beneficiária do valor das despesas que por ela for efetuadas para a guarda, vigilância e assistência do filho no período de amamentação.

Parágrafo Primeiro - O valor mensal do reembolso corresponderá a pelo menos 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria, vigente no mês de competência do reembolso, independente do valor efetuado pela empregada beneficiária, mediante comprovação mensal à empresa.

Parágrafo Segundo- Dado seu caráter substitutivo do preceito legal (arts. 389 e 396 da CLT.), por ser liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração da empregada beneficiária para todos e quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Terceiro - O reembolso será pago independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho completar oito meses de idade ou cesse o contrato de trabalho, sendo válido o prazo de oito meses apenas para as empregadas que optarem pelo reembolso.

CLÁUSULA 35 - CONVÊNIO FARMÁCIA.

As empresas com mais de 20 empregados, manterão convênios com farmácias, exclusivamente para os empregados comprarem medicamentos, mediante autorização do médico da empresa ou de pessoas por ela designada.

CLÁUSULA 36 - VALE TRANSPORTE

As empresas se comprometem a conceder o Vale Transporte a seus empregados, na forma, condições e critérios estabelecidos na Lei 7418/85 com as alterações da Lei 7619/87, reguladas pelo Decreto-Lei nº 95.247 de 17.11.87.

CLÁUSULA 37 - FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

Na hipótese de férias coletivas de final de ano, os dias **25 de dezembro** e **01 de janeiro** não serão considerados como férias e portanto não serão descontados das férias vencidas ou vincendas.

Recomenda-se às empresas que, ao concederem férias coletivas, permitam que os empregados com período aquisitivo de férias vencido, possam fruí-las integralmente.

Se houver reajuste salarial na empresa enquanto o empregado estiver gozando férias, a empresa lhe complementar a remuneração no dia do pagamento dos salários, até o valor que receberia se estivesse trabalhando.

O empregado que optou por receber a antecipação da primeira parcela do 13º. salário por ocasião das férias, poderá também optar por receber, até dois dias antes do início das férias, esta parcela acrescida do terço legal de férias, deixando para receber o salário do referido período por ocasião do pagamento normal do salário do mês.

CLÁUSULA 38 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado com mais de noventa (90) dias de trabalho na empresa e que pedir demissão, fica garantido o pagamento de férias proporcionais.

Parágrafo único. Na rescisão antecipada de contrato de experiência, as férias proporcionais serão devidas, caso a empresa exija do empregado a indenização prevista no artigo 479 da CLT.

CLÁUSULA 39 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Na hipótese de afastamento do empregado por motivos de doença, por menos de seis meses, as empresas complementarão o 13º Salário até o salário que o empregado percebia na data do afastamento.

CLÁUSULA 40 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO

Recomenda-se às empresas que façam convênios diretamente com o INSS, no sentido de anteciparem o benefício, pagando-o na data de quitação dos salários dos demais empregados, compensando-se posteriormente quando o INSS liberar o benefício.

CLÁUSULA 41 - ABONO POR APOSENTADORIA

Ao empregado com mais de 10 anos efetivamente trabalhados na mesma empresa que obtiver sua aposentadoria, a empresa lhe pagará juntamente com a rescisão um abono de aposentadoria nunca inferior a 30 (trinta) dias de salários.

Parágrafo Único - Dado o caráter indenitário deste benefício instituído normativamente, o valor pago não integrará o conjunto remuneratório do trabalhador para nenhum efeito, bem como não será considerado como salário-de-contribuição previdenciário e sobre ele não incidirá nenhum encargo social e tributário, seja para o trabalhador beneficiário ou para a empresa.

CLÁUSULA 42 - PROTEÇÃO AO PESSOAL DA SEGURANÇA PATRIMONIAL

As empresas se comprometem a contratar apólice de seguro de vida em grupo que dê cobertura aos empregados que trabalhem na área de segurança patrimonial (Vigias, Vigilantes, Guardas e Transportadores de altos valores monetários), bem como, a dar-lhes assistência jurídica quando, no exercício da função e em cumprimento de ordens da empresa, praticarem atos que os levem a responder a Ação Penal.

CLÁUSULA 43 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Recomenda-se às empresas manterem apólice de Seguro de Vida em Grupo a todos os seus empregados, subsidiando os custos.

CLÁUSULA 44 - AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento do empregado, a empresa pagará diretamente à família deste, um auxílio funeral em valor equivalente ao **maior Salário Normativo da categoria**, a ser utilizado para pagamento das despesas funerárias, ressalvando-se os casos de Seguro de Vida em Grupo mantido pelas empresas, com cobertura específica.

CLÁUSULA 45 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica garantido o emprego à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, excetuados os casos de contrato de trabalho por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

Nos casos de acordo ou pedido de demissão, a empregada deverá ser assistida pelo seu sindicato profissional, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA 46 - GARANTIAS AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO

Ocorrendo acidente do trabalho, as empresas deverão emitir o formulário CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), enviá-lo à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente. As empresas deverão remeter cópia do CAT ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da ocorrência, sob pena de multa prevista na Cláusula 59 desta Convenção, revertida ao empregado prejudicado.

Para os efeitos do disposto no Art. 118, da Lei No. 8.213, de 24.07.91, o empregado que sofreu acidente do trabalho, tem garantida pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

No pedido de demissão e no acordo, o empregado deverá ser assistido pelo seu Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA 47 - GARANTIA DE EMPREGO AOS ELEITOS PARA A C.I.P.A.

Aos empregados eleitos como titulares e efetivos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (CIPA), fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até 01(um) ano após o final do seu mandato, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

Nos dois últimos casos, o empregado deverá contar com a assistência do Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

Nos termos do Enunciado 339 do TST: “O Suplente de CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT da Constituição da República de 1988 (Res. n. 39, 14.12.1994 - DJ 20, 21, 22 /12/1994)”.

CLÁUSULA 48 - GARANTIA DE EMPREGO A EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE

Aos empregados que comprovadamente estiverem à um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço (30 ou 35 anos de serviço), ou por idade, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho efetivos na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, desde a data em que o empregado comunicar à empresa o comprovado direito à aposentadoria, até a complementação do tempo necessário à obtenção do benefício.

Parágrafo Primeiro- Completado o tempo de serviço necessário à obtenção da aposentadoria, sem que comprove o empregado tê-la requerido, fica extinta esta garantia convencional.

Parágrafo Segundo - Ficam ressalvadas as hipóteses de pedido de demissão ou acordo entre as partes, desde que o empregado conte com a assistência do seu sindicato profissional.

CLÁUSULA 49 - AVISO PRÉVIO

Convencionam as partes que o tempo do aviso prévio, mesmo que indenizado, conta-se para efeito da indenização do art.9º da Lei nº 7238 /84, ou seja, o aviso indenizado dado em Julho vence em Agosto, trintídio que antecede a data base da categoria, hipótese em que o empregado terá esse direito. Se o aviso for

dado em Agosto, o empregado terá o direito de receber a rescisão calculada com base nos salários de Setembro sem a referida indenização.

O aviso prévio será comunicado por escrito ao empregado, contra recibo e observado o seguinte:

a) - As reduções de horário a que alude o Artigo 488 da CLT, serão utilizadas a critério único do empregado, devendo a empresa no ato da comunicação do aviso prévio, permitir ao empregado optar se utilizará a redução diariamente, no início ou final da jornada, ou se deixará de trabalhar nos últimos 07 (sete) dias, em ambos os casos sem prejuízo da remuneração.

b) - No caso do empregado optar pela redução de duas horas ao término da jornada de trabalho, na qual o sábado seja totalmente compensado, a duração do trabalho não poderá exceder de 6:24 (seis horas e vinte e quatro minutos), por dia.

c) - Se o empregado estiver desobrigado de comparecer ao trabalho e conseguir um novo emprego, a empresa procederá a imediata rescisão contratual e pagará no prazo de 10 (dez) dias o restante do tempo do Aviso Prévio de forma indenizada, juntamente com as demais verbas trabalhistas devidas.

d) - A empresa comunicará ao empregado, expressamente no Aviso Prévio, pedido de demissão ou notificação de dispensa, **o dia, hora e local** em que serão quitadas as verbas rescisórias, observando o horário de *até às 15:00 horas quando o pagamento for feito em cheque administrativo*, ou, *até às 18:00 horas quando em dinheiro ou depósito bancário em dinheiro*.

CLÁUSULA 50 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Quando da dispensa de empregado sob alegação de justa causa, a empresa deverá indicar ao empregado, por escrito, a(s) falta(s) cometida(s), sob pena de não poder argüí-la(s) posteriormente em Juízo.

Se as alegadas faltas graves não forem provadas em Juízo, e/ou se forem julgadas insuficientes para caracterizar a dispensa por justa causa, a empresa deverá pagar ao empregado reclamante todos os direitos inerentes à dispensa injusta, **mais uma indenização nunca inferior ao valor do seu salário mensal**.

Dispõe-se a aplicação e o reconhecimento da litigância de má-fé à parte que intencionalmente não provar em Juízo o fato alegado, passível de multa de até 01(um) Salário Mínimo, revertida à parte prejudicada.

CLÁUSULA 51- DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Por força de disposição normativa ora ajustada, em conformidade com o disposto no Inciso XXVI, do Art. 7o., da Constituição Federal, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores referentes às rubricas previstas nesta cláusula convencional, sem que isto importe em infringência do disposto ao Art. 462, da CLT, ou em prejuízo de ordem salarial ao trabalhador:

(a) - do valor da mensalidade devida pelo empregado ao seu Sindicato Profissional, a qual será recolhida nos prazos e condições estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

(b) - dos valores da Contribuição Sindical prevista em Lei, da Contribuição Confederativa constante desta Convenção Coletiva de Trabalho, amparada pelo Inciso IV, Art. 8o., da Constituição Federal.

(c) - de Seguros de Vida em Grupo e outros valores de descontos que forem expressamente autorizados pelo empregado e que correspondam à sua participação no custeio mensal de benefícios para os quais optou receber através da empresa, e que sejam por esta subsidiados e fornecidos diretamente, ou mediante convênios, contratação direta ou por via de intermediação, quando comprovadamente recebidos pelo empregado.

Parágrafo Único - O desconto será processado por ocasião do pagamento mensal dos salários e deles deduzidos, no respectivo mês de competência.

CLÁUSULA 52 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito **até o décimo dia** contado da data do desligamento nos casos de: aviso prévio indenizado, dispensa por justa-causa e pedido de demissão com

dispensa do cumprimento de aviso prévio. Nos termos de contrato ou de aviso prévio, a quitação deverá ocorrer no **primeiro dia útil** após o desligamento.

Parágrafo primeiro - O atraso na quitação das verbas rescisórias ou na homologação acarretará à empresa multa de 0,1% (um décimo por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, sem prejuízo do estatuído no Parágrafo 8º do Art. 477 da CLT, revertidas em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo segundo - A empresa ficará eximida do pagamento da multa quando o empregado, apesar de ter sido avisado expressamente na forma da cláusula 49 desta CCT, deixar de comparecer para recebimento e quitação das verbas rescisórias, desde que a empresa registre este fato ao Sindicato Profissional ora conveniente, ou a autoridade incumbida da assistência homologatória.

CLÁUSULA 53 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As entidades convenientes ratificam todas as cláusulas do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho que foi firmada na data de 14 de março de 2001 para vigor no período de 01.05.2001 a 31.10.2001, a qual instituiu a Comissão de Conciliação Prévia Trabalhista Intersindical – CONCIPLAST, na forma prevista na Lei no. 9958 de 12/01/2000 (DOU de 13/01/2000), passando a referida Comissão a vigor por prazo indeterminado, por força normativa da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ao teor do disposto do Artigo 625 – C, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo-se, complementarmente, as cláusulas seguintes:

1. A Comissão de Conciliação Prévia Trabalhista Intersindical – CONCIPLAST é formada por CONCILIADORES indicados pelo Sindicato Profissional e pelo Sindicato Patronal, com a finalidade exclusiva de tentar conciliação nos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas.

2. A CONCIPLAST, instalada na sede do Sindicato Profissional, atenderá por enquanto os trabalhadores e as empresas sediadas em Curitiba e Região Metropolitana, podendo também realizar sessões em qualquer Município das bases territoriais dos sindicatos convenientes.

3. Nenhuma Ação Trabalhista poderá ser protocolada diretamente na Justiça do Trabalho, sem antes passar pela CONCIPLAST para a tentativa de acordo. Se isto ocorrer, a empresa poderá arguir preliminar requerendo a sumária extinção do processo sem julgamento do mérito, hipótese em que o empregado será obrigado a submeter a reclamação à conciliação prévia na CONCIPLAST.

4. Havendo acordo, na Ata de Conciliação constará: presença das partes, condições e valor do acordo, eventuais ressalvas e multas para o caso de descumprimento, tornando-se a ata, título executivo judicial, tendo eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ali ressalvadas, ou seja, aquilo que foi objeto do acordo nunca mais poderá ser reclamado pelo empregado. O Acordo celebrado na CONCIPLAST tem o mesmo efeito de uma sentença judicial.

5. O Empregado que for expressamente informado, ainda que através do seu procurador, do local, data e horário da audiência de conciliação e a ela deixar de comparecer sem motivo comprovadamente justificado, terá a reclamação arquivada por um prazo de até 30 (trinta) dias, ficando impedido de ajuizar reclamatória trabalhista na Justiça do Trabalho até que nova audiência de conciliação seja realizada.

6. Das empresas regularmente notificadas, quando não comparecerem à sessão conciliatória designada pela Comissão de Conciliação Prévia Trabalhista Intersindical – CONCIPLAST, será cobrada multa no valor de R\$.300,00 (Trezentos Reais), valor de multa este que será destinado em partes iguais de 50% (cinquenta por cento) para a manutenção da CONCIPLAST e para o empregado prejudicado, facultando-se ao Sindicato dos Trabalhadores o direito de promover a cobrança judicial ou extra judicial da parcela a ser destinada à CONCIPLAST.

7. As empresas que não venham a satisfazer a multa no prazo de dez dias após a sessão serão consideradas em mora e poderão ter restringido o direito de acesso à Comissão de Conciliação, enquanto perdurarem em mora.

CLÁUSULA 54- SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível, favoreçam a sindicalização de seus empregados, não demonstrando qualquer oposição ou contrariedade àqueles que, de forma livre e desimpedida, desejarem associar-se ao Sindicato Profissional representativo da sua categoria, ora conveniente.

CLÁUSULA 55 - REPRESENTANTE SINDICAL

Nos estabelecimentos empresariais em que não estejam lotados Diretores eleitos do Sindicato Profissional, faculta-se a este designar ou eleger dentre os CIPEIROS eleitos pelos trabalhadores, um que servirá como representante Sindical, competindo-lhe atribuições inerentes à intermediação entre o sindicato e os trabalhadores e a representação do Sindicato Profissional junto à empresa, limitada esta aos assuntos em que for expressamente autorizado pelo Presidente do Sindicato.

CLÁUSULA 56 - QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os empregados, para afixação de Convenção Coletiva de Trabalho, Avisos, Notícias, Comunicados ou Editais do Sindicato Profissional, ficando vedado comunicados contendo matéria político-partidária, religiosa ou de cunho ofensivo, os quais deverão ser afixados após o visto da Direção da empresa.

CLÁUSULA 57 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas que tenham empregados associados ao Sindicato Profissional conveniente, comprometem-se a enviar mensalmente ao sindicato uma cópia da relação de admitidos e demitidos que enviam ao Ministério do Trabalho, podendo suprimir da relação, o quadro indicativo dos valores do salário.

CLÁUSULA 58 – FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por mútuo consentimento das partes convenientes, fica ajustado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão ao Sindicato Profissional importância equivalentes a **2% (dois por cento)** calculada sobre o valor do salário fixo de cada empregado, já reajustado por esta convenção coletiva, observando o limite máximo *per capita* de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por parcela.

§ 1º - Os descontos e os recolhimentos serão efetuados na forma seguinte:

- a)– 2% sobre o salário de *Outubro/2005* que será recolhido até o 10º dia útil de *Novembro/2005*;
- b)- 2% sobre o salário de *Novembro/2005* que será recolhido até o 10º dia útil de *Dezembro/2005*;
- c)– 2% sobre o salário de *Fevereiro/2006* que será recolhido até o 10º dia útil de *Março/2006*;
- d)– 2% sobre o salário de *Março/2006* que será recolhido até o 10º dia útil de *Abril /2006*;

§ 2º - As Contribuições serão recolhidas até o **décimo dia** subsequente aos meses acima citados, em qualquer Agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito na **conta nº. 658-0 - Agência 1565 (Agência Curitiba), Curitiba - Pr.**, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ, devendo as empresas enviarem ao sindicato em idêntico prazo, as Guias de recolhimentos do INSS, ou outros documentos que comprovem exatidão dos valores das Folhas de Pagamentos dos referidos meses.

Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência desta Convenção, não assegurando quaisquer direitos, individuais ou coletivos, a qualquer título.

CLÁUSULA 59 - PENALIDADES

As empresas que não cumprirem nos prazos devidos, as disposições contidas nas cláusulas 58 (FUNDO DE ASSISTENCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL) e ou, deixarem de recolher ao Sindicato Profissional até o **10º (décimo) dia de cada mês**, as mensalidades sindicais descontadas de seus empregados

associados ao sindicato, devidamente autorizados por estes, estarão sujeitas a **multa, juros de mora, correção monetária e honorários advocatícios**, nos termos do art. 600 da CLT.

Excetuadas as cláusulas que já possuem multas, o descumprimento de algumas das demais cláusulas acarretará multa de **25% (vinte e cinco por cento) do maior Salário Normativo da categoria**, que será revertida em benefício do empregado prejudicado.

CLÁUSULA 60 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade sindical da categoria profissional tem competência para ajuizar Ação de Cumprimento, em nome de todos os empregados, associados ou não, visando ao cumprimento de qualquer cláusula deste instrumento.

CLÁUSULA 61 - FORO

Fica eleito como Foro para dirimir dúvidas oriundas desta convenção, qualquer das Juntas de Conciliação e Julgamento de Curitiba, como preferencial sobre qualquer outra, por mais especial que seja.

Por assim haverem convencionado, assinam esta, em 5 (cinco) vias, para que produza seus legais efeitos, sendo uma das vias depositada para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho, de conformidade com o estatuído pelo Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo as empresas afixarem cópias da presente convenção pelo prazo de 30 dias em Edital, para conhecimento de seus empregados.

Curitiba, 30 de Setembro de 2.005.

..

.....
Dirceu A. Galléas
Presidente do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO
MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DO PARANÁ

.....
Donizal Lopes
Presidente do SINDICATO DOS
TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS
E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ.