

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2000/2001

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 2.000 para findar-se em 31 de agosto de 2001.

### **CLÁUSULA 02 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção para o período de 01 de setembro de 2001 a 2002, 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	Florestópolis	Maria Helena	Rondon
Altônia	Foz do Iguaçu	Marialva	São Carlos do Ivaí
Apucarana	Goioerê	Mariluz	São Pedro do Ivaí
Arapongas	Guaira	Maringá	São Tomé
Araruna	Icaraíma	Medianeira	Sarandi
Assis Chateaubriand	Iguaraçu	Mirador	Tamboará
Astorga.	Iporã	Moreira Sales	Tapejara
Bom Sucesso	Itambé	Nova Aliança do Ivaí	Terra Boa
Campo Mourão	Ivaiporã	Nova Aurora	Terra Rica
Cascavel	Ivatuba	Nova Esperança	Terra Roxa
Centenário do Sul	Jaguapitã	Nova Londrina	Toledo
Cianorte	Jandaia do Sul	Palotina	Tuneiras d'Oeste
Cidade Gaúcha	Japurá	Paraiso do Norte	Umuarama
Colorado	Jesuítas	Paranacity	
Corbélia	Jussara	Paranavaí	
Cruzeiro d'Oeste	Loanda	Peabiru	
Engenheiro Beltrão	Mandaguari	Pérola	
Floresta	Mal. Cândido Rondon	Rolândia	

### **CLÁUSULA 04 - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reajustarão em **01 de setembro de 2000**, os salários de todos os seus empregados, aplicando-se o percentual de **6% ( seis por cento)**, sobre os salários vigentes em Setembro/99.

Para os que foram admitidos após Setembro/99, poderá ser aplicada a seguinte tabela:

ADMITIDOS ATÉ O DIA 16 DE:	MULTIPLICAR O SALÁRIO POR:	ADMITIDOS ATÉ O DIA 16 DE:	MULTIPLICAR O SALÁRIO POR:
Setembro/1999	1,060000	Março/2000	1,029559
Outubro/1999	1,054859	Abril/2000	1,024573
Novembro/1999	1,049749	Maió/2000	1,019610
Dezembro/1999	1,044665	Junho/2000	1,014672
Janeiro/2000	1,039605	Julho/2000	1,009757
Fevereiro/2000	1,034570	Agosto/2000	1,004867

Faculta-se a compensação de reajustes e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após Setembro/99, 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; conforme Instrução Normativa No. 04 do T.S.T..

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/2000:

**a)- R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais) mensais** para os empregados com **menos** de 90 (noventa) dias na empresa;

**b)- R\$ 265,00 (duzentos e sessenta e cinco 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 o entendimento de que as empresas devem incentivar a participação dos empregados nos Lucros ou Resultados, na forma da legislação vigente.

### **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 comprometem-se 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 centésimo 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 à pessoas com deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.

#### **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 - 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 MTb (Ministério do Trabalho).

### **CLÁUSULA 22 - 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 23 - 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 24 - 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 25 - 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 26 - 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, à 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 27 - 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 28 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para a celebração de acordos destinados à compensação dos dias de trabalho e das jornadas de sábados, fica estabelecido nesta convenção o sistema de compensação, pelo qual 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.

Para tanto, as empresas celebrarão acordos escritos com seus empregados, devidamente homologados pelo Sindicato Profissional, não sendo devido acréscimo salarial decorrente do trabalho compensado.

O regime de compensação na forma desta cláusula não impede o empregado de trabalhar horas extras suplementares, além das compensadas.

Os 10 minutos que antecedem ou sucedem as jornadas de trabalhos são destinados a trocas de roupas e marcação do ponto, não sendo portanto considerados elástico do horário de trabalho e conseqüentemente não acarretará a invalidade ou nulidade do Acordo de Compensação e tampouco horas extras.

Faculta-se às empresas negociar diretamente com seus empregados, devidamente assistidos pelo Sindicato Profissional, de preferência anualmente, jornadas especiais de trabalho visando a concessão de folgas em dias úteis intercalados por feriados, domingos ou sábados compensados, bem como, Banco de Horas previstos no Artigo 59 parágrafo 2º. da CLT e Lei no. 9601/98 de 21/01/98, respeitados os preceitos legais.

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.

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

## **CLÁUSULA 29 - 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 30 - 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 31 - 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 32 - 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;
02 (dois) quilos de feijão,	02 (duas) latas de óleo ou azeite;
03 (três) quilos de açúcar;	01 (um) quilo de sal;
	1/2 (meio) quilo de café ;

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 40%(quarenta por cento)** do custo dos produtos, podendo a empresa substituir a concessão direta da cesta básica por um vale-compra dos mesmos produtos, sem prejuízo ao empregado.

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.

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.

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 33 - CONVÊNIO CRECHE E AMAMENTAÇÃO**

Às 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 foram 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 34 - 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 35 - 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 nº95.247 de 17.11.87.

### **CLÁUSULA 36 - 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 37 - 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 38 - 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 39- 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 40 - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado com mais de 10 anos 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 41- 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 42 - 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 43 - 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 44 - 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 45 - 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 46 - 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 47 - GARANTIA DE EMPREGO A EMPREGADO PRESTES A POSENTAR-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 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 48 - AVISO PRÉVIO**

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*, ou, *até às 18:00 horas quando em dinheiro ou depósito bancário em dinheiro*.

#### **CLÁUSULA 49 - 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 arguí-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 50- 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 51 - 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-cause 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 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.

**Parágrafo terceiro** - Recomenda-se ao Sindicato dos Trabalhadores, antes de ajuizar qualquer reclamação trabalhista, consultar a empresa reclamada e/ou o Sindicato da categoria econômica sobre a possibilidade de sua solução conciliatória para a controvérsia, tendo em vista que o processo homologatório somente quita os valores especificados na respectiva rescisão contratual de trabalho.

## **CLÁUSULA 52 - SOLUÇÃO CONCILIATÓRIA**

Quando o Sindicato Profissional buscar a solução conciliatória de controvérsias junto à empresa, apresentando-lhe expressamente e provando eventuais direitos que deixaram de ser pagos ao(a) empregado(a), sendo concretizado e homologado acordo, a empresa pagará à entidade sindical uma Taxa Assistencial de no mínimo 5% (cinco por cento) do valor do acordo, independente de quanto percebia o(a) empregado(a) à título de remuneração mensal.

Os Termos de Acordos de quitação de toda a controvérsia, homologados pelo Sindicato, serão assinados por ambas as partes, por duas testemunhas e um Diretor da Entidade, aplicando-se ao acordo os preceitos contidos no Enunciado no. 330 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

### **CLÁUSULA 53 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As entidades convenientes instituirão Comissão de Conciliação Prévia, na forma prevista na Lei no. 9958 de 12/01/2000 (DOU de 13/01/2000), mediante Convenção Coletiva de Trabalho específica, ao teor do disposto do Artigo 625 – C, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **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 DEDITIDOS**

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 importâncias equivalentes a **2% (dois por cento)** dos salários fixos de seus empregados nos meses: *Setembro/2000, Outubro/2000, Novembro/2000, Janeiro/2001 e Fevereiro/2001*, à título de Fundo de Assistência Social e Formação Profissional.

As Contribuições serão recolhidas até o **décimo quinto dia subsequente** aos meses acima citados, em qualquer Agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito na **conta nº. 658-0 - Agência 1565 (24 de Maio), 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, 19 de Setembro de 2.000

.....

Milton Bin

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.