

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

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 2.010 para findar-se em 31 de agosto de 2011.

CLÁUSULA 02 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção para o período de 01 de setembro de 2011 a 2012, 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 | Colorado | Ivatuba | Nova Santa Rosa | São João |
| Altônia | Corbélia | Jaguapitã | Ouro Verde | São Jorge do Oeste |
| Ampere | Cornélio Procopio | Jandaia do Sul | Palmas | São José das Palmeiras |
| Anahy | Coronel Vivida | Japurá | Palotina | São Miguel do Iguaçu |
| Apucarana | Cruzeiro do Iguaçu | Jataizinho | Paraiso do Norte | São Pedro do Ivaí |
| Arapongas | Cruzeiro d'Oeste | Jesuítas | Paranacity | São Pedro do Iguaçu |
| Araruna | Diamante do Oeste | Jussara | Paranavaí | São Tomé |
| Assis Chateaubriand | Diamante do Sul | Lindoeste | Pato Bragado | Sarandi |
| Astorga | Dois Vizinhos | Loanda | Pato Branco | Santa Terezinha de |
| Bandeirantes | Enéias Marques | Londrina | Peabiru | Itaipú |
| Barracão | Engenheiro Beltrão | Mal. Cândido Rondon | Pérola | Saudade do Iguaçu |
| Bela Vista da Caroba | Entre Rios | Mandaguari | Pérola do Oeste | Sertãoópolis |
| Boa Esperança do | Flor da Serra do Sul | Manfrinópolis | Pinhal de São Bento | Sulina |
| Iguaçu | Floresta | Mangueirinha | Planalto | Tamboara |
| Boa Vista da Aparecida | Florestópolis | Maria Helena | Pranchita | Tapejara |
| Bom Jesus do Sul | Formosa do Oeste | Marialva | Quatro Pontes | Terra Boa |
| Bom Sucesso | Foz do Iguaçu | Mariluz | Quedas do Iguaçu | Terra Rica |
| Bom Sucesso do Sul | Francisco Beltrão | Maringá | Ramilândia | Terra Roxa |
| Cafelândia | Goioerê | Mariópolis | Realeza | Toledo |
| Cambé | Guaíra | Marmeleiro | Renascença | Três Barras do Paraná |
| Campo Bonito | Guaraniaçu | Matelândia | Rolândia | Tuneiras d'Oeste |
| Campo Mourão | Honório Serpa | Medianeira | Rondon | Tupãssi |
| Capanema | Ibema | Mercedes | Salgado Filho | Ubiratã |
| Capitão Leônidas | Ibiporã | Mirador | Salto do Lontra | Umuarama |
| Cascavel | Icaraíma | Missal | Santa Helena | Uraí |
| Catanduvas | Igatú | Moreira Sales | Santa Izabel do Oeste | Vera Cruz do Oeste |
| Centenário do Sul | Iguaçu | Nova Aliança do Ivaí | Santa Lúcia | Verê |
| Céu Azul | Iporã | Nova Aurora | Santa Terezinha do | Vitorino |
| Chopinzinho | Itaipulândia | Nova Esperança | Oeste | |
| Cianorte | Itambé | Nova Esperança do Sul | Santo Antônio do | |
| Cidade Gaúcha | Itapejara do Oeste | Nova Londrina | Sudoeste | |
| Clevelândia | Ivaiporã | Nova Prata do Iguaçu | São Carlos do Ivaí | |

Paragrafo único - As empresas que exercem a atividade de reciclagem de plástico; que se encontrem comprovadamente habilitadas junto aos órgãos ambientais; e que tenham até 20 empregados na função de "separador de plásticos", poderão firmar acordos com estes empregados, devidamente assistidos 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 2010**, os salários de todos os seus empregados, aplicando o percentual de **6% (seis por cento)**, sobre a faixa salarial de até **R\$ 4.600,00 (quatro mil e seiscentos reais)** dos salários devidos em Setembro/2009.

Os empregados que em Setembro/2009 percebiam salários superiores à faixa acima citada, terão reajuste de no mínimo **R\$ 276,00 (duzentos e setenta e seis reais)** em Setembro/2010, podendo negociar diretamente com a empresa reajuste na faixa restante dos salários.

Para os que foram admitidos após Setembro/2009, poderá ser aplicada a seguinte tabela de Reajustes Proporcionalis:

| PERCENTUAL NEGOCIADO | NÚMERO DE MESES | ÍNDICE MENSAL | TOTAL |
|----------------------|-------------------------|------------------------------------|-------------|
| 6,00 | 12 | 1,00487 | 6,00 |
| ADMITIDOS ATÉ 16 DE: | Nº DE MESES TRABALHADOS | MULTIPLICAR O SALÁRIO INICIAL POR: | |
| setembro-09 | 12 | 1,06000 | |
| outubro-09 | 11 | 1,05487 | |
| novembro-09 | 10 | 1,04976 | |
| dezembro-09 | 9 | 1,04467 | |
| janeiro-10 | 8 | 1,03961 | |
| fevereiro-10 | 7 | 1,03457 | |
| março-10 | 6 | 1,02956 | |
| abril-10 | 5 | 1,02458 | |
| maio-10 | 4 | 1,01961 | |
| junho-10 | 3 | 1,01467 | |
| julho-10 | 2 | 1,00976 | |
| agosto-10 | 1 | 1,00487 | |

Faculta-se a compensação de reajustes e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após Setembro/06, 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/2010:



**Sindicato da Indústria de Material
Plástico do Estado do Paraná**



**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná**

a)- R\$ 590,00 (Quinhentos e noventa reais) mensais para os empregados com menos de 90 (noventa) dias na empresa;

b)- R\$ 660,00 (Seiscentos e sessenta reais) mensais para os empregados com mais de 90 (noventa) dias na empresa ou que venham a completá-los na vigência desta convenção.

c)- R\$ 2,68 (dois reais, sessenta e oito centavos), por hora, para o Trabalhador Aprendiz, nos termos da Lei 10.097/2000 e pelo Decreto nº. 5.598, de 01.12.2005, abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, ora fixado mediante o cálculo: R\$ 590,00 ÷ 220 hrs = R\$ 2,68 por hora.

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 - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS

Salvo manifestação expressa do empregado em sentido contrário, as empresas concederão adiantamento de pelo menos 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado entre o dia 20 e 25 de cada mês, desde que o empregado não esteja em férias ou tenha apresentado saldo negativo no mês anterior.

CLÁUSULA 08 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Ressalvadas as condições mais favoráveis já concedidas aos empregados, a hora extra será remunerada 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 09 - 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 10 - 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 11 - 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 PPP – Perfil Profissiográfico Profissional para os empregados que receberam o adicional de insalubridade, quando solicitado pelo empregado e na rescisão do Contrato de Trabalho.

CLÁUSULA 12 - 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 13 - 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 14 - 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 15 - 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 16 - 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 17 - 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 poderá 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 intreressadas 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 60 – Fundo de Assistência Social e Formação Profissional.

CLÁUSULA 18 - 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 19 - 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 (Instr.Norm. SRT/SIRETT nº 14, de 17.11.2009), 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 20 - SALÁRIO DO NOVO EMPREGADO

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

CLÁUSULA 21 - UNIFORME E MATERIAL PARA O TRABALHO

Uniformes, materiais e EPI, 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 22 – 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.

CLÁUSULA 23 – 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 24 - 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 25 - 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 26 - 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 27 - HORÁRIO DE TRABALHO

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

II- Nas situações em que a empregadora fornecer refeição e lanche aos seus empregados em refeitório próprio, gratuitos ou não, o tempo dispendido no trajeto de idas e vindas ao refeitório, ou aguardando ser servido, não será considerado como à disposição da empresa e/ou para efeito de apuração da jornada de trabalho.

III – Recomenda-se às empresas que tiverem condições, forneçam antes do início da jornada, aos empregados que começam a trabalhar entre as 06:00 e às 07:00 horas, um desjejum composto de pelo menos: café ou chá, leite, pão e margarina, sendo o tempo dispensado pelo empregado para este lanche *não computado como tempo de trabalho* para todos os efeitos legais, tampouco como horas extras.

IV - As empresas poderão dispensar os empregados que exerçam cargos de supervisão/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 dos mesmos.

V - 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 revezamento, no período das 0:00 às 05:00 horas.

VI – As empresas que adotam sistema de turnos de trabalho para composição das jornadas de até 44 horas semanais, poderão negociar com seus empregados devidamente assistidos pelo Sindicato Profissional, jornadas diárias de trabalho com intervalos inferiores a 60 (sessenta minutos) para refeições e descansos, desde que atendidas as condições mínimas estabelecidas em Lei e que não ultrapasse a jornada legal acima mencionada.

VII – As empresas poderão firmar acordos com seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos para adotar jornadas especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada de máquina. Tais acordos deverão ter a assistência e homologação do Sindicato dos Trabalhadores, e deverão obedecer os requisitos previstos na legislação pertinente.

VIII – As empresas poderão adotar outras formas a seu critério de marcação de ponto através de sistema informatizado de apontamentos.

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.

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

CLÁUSULA 29 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordos diretamente com seus empregados, mediante assinatura de concordância destes, para os seguintes casos:

a)– extinção do trabalho aos sábados – quando as horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo duas horas diárias, de maneira que nesses dias seja completada a carga horária semanal, respeitados os intervalos da Lei.

b)– compensação de dias intercalados entre feriados – de preferência anualmente, mediante acréscimos nas jornadas diárias de trabalho, visando a concessão de maiores folgas nos feriados.

Parágrafo primeiro: Para a validade dos acordos acima mencionados, bastará a homologação do Sindicato Profissional, o qual à seu critério, poderá recusar a forma de abaixo-assinado e realizar Assembléia com os empregados abrangidos.

Parágrafo segundo: Os demais Acordos Coletivos de Trabalho (fixação ou extinção de turnos de trabalho, instituição do Banco de Horas, etc.), deverão ser submetidos à apreciação e deliberação de Assembléia dos empregados abrangidos, especialmente convocada pelo Sindicato Profissional, o qual firmará o acordo se houver concordância da maioria dos empregados e não contrariar qualquer dispositivo legal. Os empregados admitidos durante a vigência do acordo, poderão a ele expressamente aderir, sem a necessidade de homologação do Sindicato.

Parágrafo terceiro: – Os minutos destinados a trocas de roupas e marcação do ponto, desde que a somatória diária não ultrapasse 10 minutos acumulados entre inícios e terminos das jornadas de trabalhos, não serão considerados elastecimento do horário de trabalho e conseqüentemente não acarretará direito à horas extras ou nulidade do acordo de compensação de horário.

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. Os atestados para que sejam validados pela empresa deverão ser apresentados no prazo máximo de 48 horas após a ausência do empregado.

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; | 01 kg. de fubá |
| 02 (dois) quilos de feijão, | 03 (três) latas de óleo ou azeite; | 350 gr. de extrato de tomate |
| 05 (cinco) quilos de açúcar; | 01 (um) quilo de sal; | ½k de massa de bolo |
| 01 (um) quilo de café; | 01 kg. De macarrão | 400 gr. de leite em pó |

§ 1º - As empresas consultarão por escrito a todos os seus empregados acima mencionados, preferencialmente na admissão, se o empregado **quer ou não** receber a cesta básica. Optando por recebê-la, autorizará nesse mesmo formulário 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\$ 75,00 (setenta 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.

§ 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 n° 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, sendo recomendado que empresas com número inferior de trabalhadores também firmem o convênio visando a beneficiar seus colaboradores e familiares.

Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente, os medicamentos prescritos pelo médico.

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 n° 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 complementarà a remuneração no dia do pagamento dos salários, até o valor que receberia se estivesse trabalhando.

As férias individuais poderão ser concedidas pela empresa em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

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.

Parágrafo único: O empregado que regressar de férias não poderá ser injustamente demitido no prazo de 15 (quinze) dias após a data do seu retorno, excetuando-se os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo devidamente assistido pelo sindicato profissional

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 - AUXILIO 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 OU DOENÇA PROFISSIONAL

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.

O empregado que sofreu acidente do trabalho ou foi acometido de doença profissional, tem garantida pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses à contar da data da alta médica, 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.

Quando houver dúvida sobre a caracterização da doença profissional e tendo o empregado impetrado recurso administrativo na Previdência Social, este não poderá ser demitido antes do julgamento do recurso.

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

CLÁUSULA 47 – PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Recomenda-se às empresas que implementem Código de Conduta que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas à saúde físico-mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.

As empresas que o instituírem, deverão encaminhar cópia protocolada do Código de Conduta para o Sindicato da categoria.

CLÁUSULA 48 - 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 49 - GARANTIA DE EMPREGO A EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE

Fica garantido o emprego ou o salário, para o trabalhador que conte com mais de 10 anos de trabalho efetivo na empresa e que comprove estar a um máximo de 12 meses da aquisição do direito da aposentadoria pelo Regime da Previdência Social em seus prazos mínimos, regulados na legislação específica (30 ou 35 anos), excetuadas as hipóteses de pedido de demissão, justa causa ou acordo entre as partes, neste último caso, com a Assistência Sindical.

Parágrafo único. Ao atingir o limite inicial dos 12 meses estabelecido no caput desta cláusula, o empregado deverá comunicar e comprovar o fato à empresa empregadora, dentro do prazo de 30 dias subseqüentes, através de prova documental de contagem de tempo de contribuição expedido pela Previdência Social.

CLÁUSULA 50 - 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 51 - 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 52 - 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.



**Sindicato da Indústria de Material
Plástico do Estado do Paraná**



**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná**

Quando for descontado valor indevido do trabalhador ou não lhe forem pagas todas as horas trabalhadas (normais e extraordinárias), o empregado deverá comunicar tal fato à empresa, a qual deverá lhe restituir referidos valores no menor prazo possível ou no próximo pagamento dos salários.

CLÁUSULA 53 - 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 50 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 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 DEDITOS

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, à título de Fundo de Assistência Social e Formação Profissional, a importância de 5% (cinco por cento) **do salário nominal de todos os seus empregados, em duas parcelas de 2,5% (dois e meio por cento)** limitada a importância "per capita" a R\$ 100,00 (cem reais) mensais por empregado, nos meses de **Outubro/2010 e Março/2011**.

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 (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. O Sindicato Profissional se compromete a realizar cursos de Qualificação Profissional.

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 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS



**Sindicato da Indústria de Material
Plástico do Estado do Paraná**



**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná**

Por decisão da Assembléia dos Trabalhadores que aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação convencional, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no Artigo 513 – item “e” da C.L.T. e inciso IV do Artigo 8º. da Constituição Federal, foi deliberado que todas as empresas abrangidas por esta CCT, deverão descontar dos salários de todos os seus empregados a Contribuição Negocial na importância total de 5% (cinco por cento), do salário base, dividida em duas parcelas de **2,5% (dois e meio por cento)** do salário base dos meses de Outubro/2010 e Dezembro de 2010, limitada tal contribuição ao valor máximo por empregado de R\$ 100,00 (cem reais) em *cada parcela*, que será revertida em favor do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná.

Fica assegurado aos empregados não associados do Sindicato, o direito a oposição ao desconto acima citado, desde que feito por escrito, individualmente e *protocolado no Sindicato até 20 (vinte dias) dias após a publicação nas empresas, da Convenção Coletiva de Trabalho devidamente assinada e registrada, fixando-se portanto esse prazo até 25/10/2010, ou 10 (dez) dias antes do recebimento dos salários reajustados nos termos da cláusula 3 deste instrumento.*

As Empresas não efetuarão os descontos de que trata a presente cláusula, relativamente aos empregados oponentes quando, previamente, receber do Sindicato Profissional a relação dos empregados que tenham manifestado sua discordância ao desconto.

Serão de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional, eventuais devoluções em face da discordância manifestada pelos não associados em tempo hábil, caso a empresa, sem ter conhecimento da discordância, tenha procedido o desconto e recolhido ao Sindicato Profissional.

A Contribuição deverá ser recolhida até o **décimo** dia subsequente do mês acima citado, em qualquer Agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito na *conta n.º 658-0 - Agência 1565 (Curitiba), Curitiba - Pr.*, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ.

CLÁUSULA 60 - PENALIDADES

Na forma do que dispõe o art. 613, Inciso VIII, da CLT, ficam instituídas as seguintes penalidades pecuniárias pela não observância e, ou, descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho:

As empresas que não cumprirem nos prazos devidos, as disposições contidas nas cláusulas 58 (FUNDO DE ASSISTENCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL), 59 (CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS), 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.

Excetuados os casos específicos de cláusulas que já possuem multas, o descumprimento de quaisquer das demais cláusulas acarretará multa de **25% (vinte e cinco por cento) do Salário Normativo da categoria**, que será revertida em benefício do empregado prejudicado.

CLÁUSULA 61 - 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 62 - FORO

Ficam eleitas as Varas da Justiça do Trabalho sediadas em Curitiba, Capital do Estado do Paraná, como Foro para dirimir dúvidas oriundas desta Convenção Coletiva de Trabalho, em detrimento de qualquer outra, por mais especial que seja.

Por assim haverem convenicionado, 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 afixar cópias da presente convenção pelo prazo de 30 dias em Edital, para conhecimento de seus empregados.

Curitiba, 07 de outubro de 2010.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MATERIAL PLÁSTICO
DO ESTADO DO PARANÁ**
CNPJ n.º 78.224.201/0001-60

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ.**
CNPJ n.º 77.173.458/0001-77

.....
Denise Dybas Dias – CPF n.º 014.989.049-47
Presidente

.....
Donizal Lopes – CPF n.º 160.592.989-15
Presidente