

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

Que celebram, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO NO ESTADO DO PARANÁ — SIMPEP**, e de outro, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE JUSSARA E REGIÃO**, por seus presidentes adiante assinados, mediante as seguintes cláusulas:

### CLÁUSULA 1ª. - PRAZO DE VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 01 de setembro de 2024 para findar-se em 31 de agosto de 2026.

### CLÁUSULA 2ª. - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas, profissional da Indústria do Material Plástico em todos os seus segmentos, inclusive os da indústria de transformação de material plástico rígido e flexível; da indústria de embalagens plásticas em geral; das indústrias de tecido não texturizado (now owen) — ou não tecido; das indústrias de autopeças e equipamentos plásticos; da indústria de plástico do setor automotivo; e das empresas e entidades de reciclagem de material plástico, com abrangência territorial em **Campo Mourão/PR, Cianorte/PR, Goioerê/PR, Jussara/PR, Moreira Sales/PR, Rondon/PR, São Tomé/PR e Terra Boa/PR**.

### CLÁUSULA 3ª. – SALÁRIOS NORMATIVOS PARA SETEMBRO DE 2024

Ficam garantidos os Salários Normativos à categoria profissional conveniente, nos seguintes valores para setembro/2024:

a) - **R\$ 1.551,00 (um mil quinhentos e cinquenta e um reais)** mensais para os empregados com **menos de 90 (noventa) dias** na empresa;

b) - **R\$1.804,00 (um mil oitocentos e quatro reais)** mensais para os empregados com **mais de 90 (noventa) dias** na empresa ou que venham a completá-los na vigência desta convenção.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que exercem a atividade de reciclagem de plástico e comprovadamente se encontrem impossibilitadas de cumprir as cláusulas econômicas desta CCT poderão firmar **ACORDO COLETIVO de TRABALHO** com o Sindicato Profissional para estabelecer condições diferenciadas de salário e de trabalho.



### **CLÁUSULA 4ª. – Correção salarial a partir de setembro/2024**

As empresas abrangidas reajustarão em **01 de setembro de 2024** os salários de todos os seus empregados, aplicando o percentual de **6,00%** (seis por cento) sobre a faixa salarial de até **R\$ R\$ 13.843,60** (treze mil oitocentos e quarenta e três reais e sessenta centavos) dos salários de **AGOSTO/2024**.

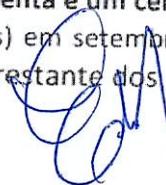
**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos no período compreendido entre setembro de **2023** a agosto de **2024** a correção a que se refere esta cláusula poderá ser aplicada proporcionalmente.

PERCENTUAL NEGOCIADO	NÚMERO DE MESES	MENSAL	TOTAL DO PERCENTUAL
6,00	12	1,00487	6%
ADMITIDOS ATÉ 16 DE:	Nº DE MESES TRABALHADOS	OBS.:	MULTIPLICAR O SALÁRIO INICIAL POR:
setembro-23	12		1,06000
outubro-23	11		1,05487
novembro-23	10		1,04976
dezembro-23	9		1,04467
janeiro-24	8		1,03961
fevereiro-24	7		1,03457
março-24	6		1,02956
abril-24	5		1,02458
maio-24	4		1,01961
junho-24	3		1,01467
julho-24	2		1,00976
agosto-24	1		1,00487

**Parágrafo Segundo:** Faculta-se a compensação de reajustes e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após setembro/2023, ficando, porém, vedadas às compensações de majorações salariais decorrentes de: **a)** - Término de Aprendizagem; **b)** - Implemento de Idade; **c)** - Promoção por antiguidade ou merecimento; **d)** - Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; **e)** - equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

**Parágrafo Terceiro:** O percentual de correção salarial estipulado nesta cláusula e os valores salariais especificados na cláusula terceira, contemplam os critérios definidos pela legislação vigente.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados que em **AGOSTO/2024** percebiam salários superiores à faixa de **R\$ 13.843,61** (treze mil oitocentos e quarenta e três reais e sessenta e um centavos) terão um acréscimo de **R\$830,61** (oitocentos e trinta reais e sessenta e um centavos) em setembro de 2024, podendo, ainda, negociar diretamente com a empresa o reajuste na faixa restante dos salários.



**Parágrafo Quinto:** Recomenda-se às empresas com melhores condições econômicas e financeiras, que na medida do possível, negociem Acordos Coletivos de Trabalho que estabeleçam condições salariais mais favoráveis para seus empregados, sendo neste caso, facultativa a negociação e não obrigatória, na forma prevista no § 1º, do artigo 611, da CLT.

**CLÁUSULA 5ª. - SALÁRIO DO NOVO EMPREGADO**

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

**CLÁUSULA 6ª. - 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 os dias 20 e 25 de cada mês, desde que o empregado não esteja em férias ou tenha apresentado saldo negativo no mês anterior.

**CLÁUSULA 7a. - 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 8ª. - 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 0,5% (meio por cento), calculada sobre o valor líquido devido ao empregado, por dia, até à data da quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

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

**CLÁUSULA 9ª.- COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

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

**Parágrafo Único** - As empresas poderão operacionalizar o fechamento antecipado da folha de pagamento, em datas alternativas ao mês de competência, recomendando-se, em todo caso, que as empresas observem e efetuem o pagamento dos respectivos tributos e demais encargos nas datas aprezadas pela legislação.

**CLÁUSULA 10ª. - PARCELAS NÃO CONSIDERADAS COMO SALÁRIOS**

Com efeito ao disposto no § 2º e no § 4º. do artigo 457, bem como no artigo 458, todos da CLT (com a redação da Lei 13.467/2017 e 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, seja para o trabalhador ou para seus dependentes;
- 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, para o trabalhador ou seus dependentes;
- 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 11ª. - 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, 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 subsidiada e fornecidos diretamente, ou mediante convênios, contratação direta ou por via de intermediação, quando comprovadamente recebidos pelo empregado.

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

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** Todo e qualquer valor descontado dos trabalhadores, em favor da entidade laboral, é de exclusiva responsabilidade do sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA 12 - 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 único:** Não havendo opção ou manifestação em contrário por parte do empregado, a primeira parcela lhe será paga até 31 de agosto.

### **CLÁUSULA 13 - 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 14- ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já concedidas aos empregados, a hora extra efetuada de segunda a sábado será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA 15- 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 16 - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas remunerarão o trabalho realizado entre as 22h00min horas de um dia às 05h00min horas do dia seguinte com adicional de pelo **menos 22%** (vinte e dois por cento).

### **CLÁUSULA 17 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O percentual do Adicional Insalubridade será calculado sobre o valor do **Salário Normativo da categoria**, estipulado na Cláusula "Salários Normativos" deste instrumento.

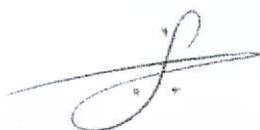
As empresas se comprometem a fornecer o PPP – Perfil Profissiográfico Profissional para os empregados que receberam o adicional de insalubridade, quando solicitado pelo empregado e na rescisão do Contrato de Trabalho.

### **CLÁUSULA 18 - 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 19- AUXÍLIO FUNERAL**

Considerando o disposto no artigo 611-A, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do convencionado sobre o legislado e, mais ainda, a recente Orientação nº 8 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL DO MPT – CONALIS, aprovada na XXXI Reunião Nacional da CONALIS, de 18 de novembro de 2020, estabelecem as partes que, a partir de **01/10/2023**:



**Parágrafo Primeiro** – TODAS as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão pagar mensalmente ao Sindicato Profissional, como contribuição preventiva a título de AUXÍLIO-FUNERAL, o valor de R\$21,20 (vinte e um reais e vinte centavos) por trabalhador constante da folha de pagamento do período, até o dia 02 (dois) do mês subsequente, através da quitação de guia/boleto emitido pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE JUSSARA E REGIÃO**.

**Parágrafo Segundo** – Impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês, todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo enviarão, através de mensagem por *e-mail*, aos Sindicatos Profissional (stiaqf@hotmail.com) e patronal (simpep@simpep.com.br), a relação dos trabalhadores com contrato vigente no mês corrente, de forma que seja possível a emissão da guia referida do parágrafo primeiro.

I - Caso a empresa não preste a informação até o prazo limite indicado no parágrafo segundo, ou que venha a descumprir as obrigações previstas na presente cláusula, ficará obrigada a pagar a título de multa, o valor equivalente a **05** (cinco) vezes o montante da cobertura indicada no inciso I, do parágrafo terceiro, sem prejuízo do pagamento do auxílio-funeral devido, acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro** - A gestão do auxílio funeral para os trabalhadores beneficiados e seus respectivos cônjuges ficará a cargo e **sob exclusiva responsabilidade obrigacional do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE JUSSARA E REGIÃO**, assegurando àqueles as seguintes coberturas pessoais:

I - No caso de falecimento do(a) empregado (a), a importância de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais);

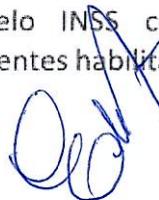
II - No caso de falecimento do(a) cônjuge, a importância de R\$750,00 (setecentos e cinquenta reais);

Para o recebimento do Auxílio-Funeral, será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. Os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Profissional munidos dos seguintes documentos:

**DO EMPREGADO(A) FALECIDO(A):**

- a) certidão de óbito;
- b) cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco;
- c) certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou declaração de inexistência de dependentes habilitados a pensão por morte.

**DO REQUERENTE:**



- a) cópia do documento de identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH);
- b) cópia do CPF;
- c) cópia da certidão de nascimento ou de casamento ou comprovante de união estável;
- d) cópia do comprovante de residência.

A liberação dos valores acima apontados, irá ocorrer dentro do prazo de 96 (noventa e seis) horas após a entrega completa da documentação;

No caso de o beneficiário ser menor de idade, o pagamento será feito para o responsável legal.

**Parágrafo Quarto** - Tal obrigação pecuniária em questão é devida pela empresa independente dela possuir e/ou arcar de forma direta com prévio e similar estipulação securitária privada (seguro de vida pessoal e/ou auxílio funeral), vez que trata de benefício adicional.

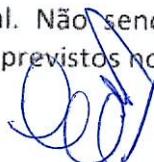
**Parágrafo Quinto** - Caso descumprida tal quitação na data prevista acima, tal montante será acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Sexto** – Ocorrendo mais do que 02 (dois) eventos dentro do mesmo mês, o Sindicato Patronal contribuirá com o pagamento de 1/3 do valor devido a partir do terceiro evento, conforme estipulado no Parágrafo Terceiro desta cláusula.

**Parágrafo Sétimo** - Na eventual hipótese de necessário ajuizamento de Ação de Cumprimento pelo STIQFEPAR, perante a Justiça do Trabalho, para fins de cobrança de valores inadimplidos pelas empresas abrangidas pela presente CCT, os custos judiciais e honorários advocatícios serão cobrados do devedor;

**Parágrafo Oitavo** - Do valor total estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula será repassado/distribuído mensal, direta e proporcionalmente, nas contas bancárias das entidades signatárias, sendo 67% (sessenta e sete por cento) para SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS DE JUSSARA E REGIÃO, perante a Caixa Econômica Federal, Agência 0569 (Cianorte), Conta Corrente 5155-0, e 33% (trinta e três por cento) para o Sindicato Patronal Simpep, da mesma forma, a proporcionalidade será respeitada entre as entidades nos casos de eventual acordo ou ações judiciais.

**Parágrafo Nono** - As empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva terão 02 (dois) dias úteis (excluído sábado) para o envio ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS DE JUSSARA E REGIÃO da relação dos trabalhadores falecidos e cobertos pelo Auxílio Funeral. Não sendo respeitado o prazo deste parágrafo, a empresa infratora arcará com os acréscimos previstos no parágrafo quinto.



**Parágrafo Décimo** - A cobertura do benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL", perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - O benefício assistencial "Auxílio Funeral" **NÃO** tem natureza salarial nem remuneratória, por **NÃO** se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter indenizatório e eminentemente assistencial.

#### **CLÁUSULA 20 - AUXÍLIO CRECHE E AMAMENTAÇÃO**

As empresas concederão Auxílio-creche as Trabalhadoras que mantenham filhos (as) em creches, no importe limite de até R\$ 265,42 (duzentos e sessenta e cinco reais e quarenta e dois centavos).

**Parágrafo Primeiro:** Dado seu caráter indenizatório, o valor reembolsado não integrará a remuneração da empregada beneficiária para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Segundo:** O reembolso será pago independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho completar **8 (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.

**Parágrafo Terceiro:** Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, ou a critério da empregada, de 01(um) descanso de 01(uma) hora, a ser usufruído no início ou no final da jornada, devendo, em qualquer caso, ser definido em acordo individual entre a mulher e o empregador, recomendando-se, ainda, que as partes o façam por documento escrito.

#### **CLÁUSULA 21 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas manterão apólice de vida em grupo a todos os empregados.

**Parágrafo único:** A concessão objeto desta cláusula não tem natureza salarial, **não** implicando em incidência de encargos fiscais, tributários, previdenciários e trabalhistas, inclusive FGTS, tendo em vista que este benefício é de ordem social e destinada à família, no caso de falta do trabalhador.

#### **CLÁUSULA 22 - CONVÊNIO FARMÁCIA.**

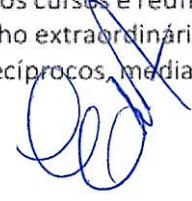
As empresas com mais de 20 (vinte) empregados manterão convênios com farmácias, exclusivamente para os empregados comprarem medicamentos, mediante autorização do médico da empresa ou de pessoas por ela designada, sendo recomendado que as empresas com número inferior de trabalhadores também firmem o convênio visando a beneficiar seus colaboradores e familiares.

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

#### **CLÁUSULA 23 - 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.

**Parágrafo único:** Excetua-se os casos de interesses recíprocos, mediante concordância expressa do empregado.



#### **CLÁUSULA 24 - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado com mais de dez (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 25 - 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, observando-se:

a) - 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.

b) - É recomendável, também, que as empresas, na medida do possível, ofereçam emprego a pessoas com deficiências físicas, além do cumprimento das quotas previstas na legislação pertinente, 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 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências), cadastrando pessoas portadoras de necessidades especiais estendendo, também, aos reabilitados pela Previdência Social interessado em retornar ao mercado de trabalho, bem assim disponibilizando curso e treinamentos de suporte e integração para os candidatos.

#### **CLÁUSULA 26 - 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 27 (causa do afastamento) do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, quem tomou a iniciativa do desligamento, se a empresa ou o empregado.

#### **CLÁUSULA 27 - 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.

**Parágrafo único:** Toda promoção do trabalhador para cargo e função de maior responsabilidade será acompanhada de aumento salarial, não compensável, e anotada na Carteira de Trabalho.

#### CLÁUSULA 28 - 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 argüi-la(s) posteriormente em Juízo.

**Parágrafo Primeiro:** 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.**

**Parágrafo segundo:** 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 29 - 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 acarretará à empresa multa de 0,1% (um décimo por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, sem prejuízo do contido 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, 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.

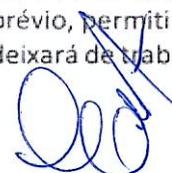
**Parágrafo Terceiro** - Será facultativo a homologação perante o sindicato profissional, a critério da empresa.

#### CLÁUSULA 30 - AVISO PRÉVIO

É devida a indenização constante do artigo 9º, da Lei nº 7.238/1984, ao empregado dispensado, sem justa causa, quando a data final do aviso prévio, indenizado ou não, ocorrer dentro do trintídio que antecede a data base da categoria.

I - 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 por 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 de o 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 06h24min (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 15h00min horas quando o pagamento for feito em cheque administrativo, ou, até às 18h00min horas quando em dinheiro ou depósito bancário em dinheiro.

### **CLÁUSULA 31 - 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 32 – PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL**

Recomenda-se às empresas que implementem Código de Conduta e Ética no Trabalho que vise coibir toda manifestação de discriminação (étnica/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.

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

### **CLÁUSULA 33 - 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.

**Parágrafo único:** Nos casos de acordo ou pedido de demissão, a empregada poderá ser assistida pelo seu sindicato profissional, sob pena de nulidade.

### **CLÁUSULA 34 - GARANTIA DE EMPREGO A EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE**

Fica garantido o emprego ou o salário, para o trabalhador que conte com mais de dez (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 subsequentes, através de prova documental de contagem de tempo de contribuição expedido pela Previdência Social.

### **CLÁUSULA 35 - HORÁRIO DE TRABALHO**

I - Quando não houver necessidade de o 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 06h00min e às 08h00min, 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, no período das 00h00min às 05h00min horas.

VI - 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 aos requisitos previstos na legislação pertinente.

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

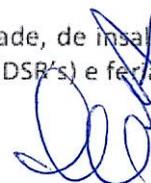
**Parágrafo Primeiro:** Instituem as partes convenientes a possibilidade de flexibilização do registro de ponto, na forma permitida pela Portaria 373 do M.T.E, mediante acordo com seus empregados, cuja proposta será encaminhada ao sindicato profissional, e após ser analisada e aprovada pelo seu Presidente, será homologada, de forma a facultar às empresas adotarem sistemas de controle de jornada que contemple o registro manual, o registro mecânico ou registro eletrônico, qualquer que seja o tipo do equipamento utilizado e independente de fabricação e modelo.

**Parágrafo Segundo:** Para homologação de eventual acordo que tenha por objeto a flexibilização mencionada no parágrafo anterior, o sindicato profissional observará rigorosamente todo o procedimento exigido por lei, inclusive submetendo a questão à aprovação dos empregados através de regular assembleia designada especificamente para este fim.

**Parágrafo Terceiro:** Para aprovação da flexibilização no registro de jornada prevista no parágrafo anterior, será imprescindível que o sistema adotado possibilite a extração eletrônica de dados, bem como a busca e/ou tratamento, dos mesmos pelo sindicato profissional e/ou auditores fiscais, nos termos do artigo 3º, inciso III, da Portaria 373 do M.T.e.

### CLÁUSULA 36 - INCIDÊNCIAS NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS

As 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 37 - 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 à concessão de maiores folgas nos feriados.

**Parágrafo primeiro:** Para a validade dos acordos acima mencionados, bastará a homologação do acordo junto ao Sindicato Profissional, o qual, a 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 términos das jornadas de trabalho, não serão considerados no elastecimento do horário de trabalho e conseqüentemente não acarretará direito às horas extras ou nulidade do acordo de compensação de horário.

**Parágrafo Quarto** - As empresas poderão adotar o intervalo intrajornada diferenciado, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, desde que o façam por meio de Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado com o sindicato laboral.

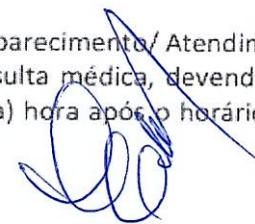
### CLÁUSULA 38 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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, pai, mãe, filho(s), filha(s) e irmãos;
- 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 (dez) dias de antecedência e posterior comprovação.

**Parágrafo Primeiro** - Fica garantido o pagamento do Descanso Semanal Remunerado ao trabalhador (a) empregado que se apresentar ao trabalho com atraso, desde que a empresa o abone permitindo seu ingresso para cumprimento da jornada de trabalho, e ou quando o trabalhador (a) solicitar sua saída antecipada com autorização da empresa.

**Parágrafo segundo:** As empresas aceitarão Declaração de Comparecimento/ Atendimento, desde que conste expressamente o horário que o empregado esteve em consulta médica, devendo ser abonado o horário do atendimento, assim como 01 (uma) hora antes e 01(uma) hora após o horário que constar na declaração.



### **CLÁUSULA 39 - 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 feita a comunicação à empresa 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 40- FÉRIAS – CONCESSÃO**

É vedado o início das férias, individuais ou coletivas, no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, devendo ainda ser observado o seguinte:

I - 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.

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

III - 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.

IV - 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.

V - Os menores de 18(dezoito) e os maiores de 50 (cinquenta) anos de idade poderão usufruir de férias coletivas.

**Parágrafo primeiro:** 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.

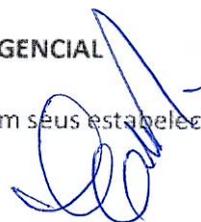
**Parágrafo segundo** - No caso de férias parceladas, individuais e/ou coletivas, usufruídas em diferentes períodos pelo trabalhador, conforme o artigo 134, parágrafo primeiro da CLT, o prazo de estabilidade do retorno das férias de 15(quinze) dias, após a data do seu retorno, será diluído e proporcional a cada período das férias usufruídas pelo trabalhador.

### **CLÁUSULA 41 - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, por determinação do empregador ou a pedido do empregado, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses, considerando o labor igual ou superior a 15 (quinze) dias, para efeitos de cálculos. (Em consonância com a Súmula 171 e Súmula 261, ambas do TST)

### **CLÁUSULA 42- PRIMEIROS SOCORROS E ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

As empresas que não possuem 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 43 - 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo:** Não sendo eliminado o risco iminente, a CIPA poderá suspender a realização da respectiva operação.

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

#### **CLÁUSULA 44 - PREVENÇÃO CONTRA A INSALUBRIDADE NO TRABALHO**

Recomenda-se às empresas que realizem perícia nos locais de trabalho, de forma permanente e segura, visando a detecção de eventual índice de insalubridade e caso constatada a existência de fator insalubre, sejam tomadas as medidas necessárias para a redução ou eliminação da insalubridade no local de trabalho, enviando cópia do respectivo laudo pericial ao sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo único:** 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, sempre que possível.

#### **CLÁUSULA 45 - PROTEÇÃO AO PESSOAL DA SEGURANÇA PATRIMONIAL**

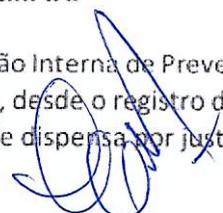
As empresas se comprometem a contratar apólice de seguro de vida em grupo que dê cobertura aos empregados que trabalhem na área de segurança patrimonial (Vigias, Vigilantes, Guardas e Transportadores de altos valores monetários), bem como, a dar-lhes assistência jurídica quando, no exercício da função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

#### **CLÁUSULA 46 - UNIFORME E MATERIAL PARA O TRABALHO**

Uniformes, materiais e EPI's, 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 47 – GARANTIA DE EMPREGO AOS ELEITOS PARA A C.I.P.A.**

Aos empregados eleitos como titulares e suplentes 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, o trabalhador (a) poderá contar com a assistência do Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

#### CLÁUSULA 48 - ATESTADO MÉDICO

Para a comprovação de faltas por motivos de doença do empregado, as empresas aceitarão atestados médicos de: (a) - **médicos da empresa**, (b) - **empresa médica conveniada**; (c) - **médicos credenciados do S.U.S.**; e (d) - **médicos do Sindicato Profissional** ora conveniente, atestados estes que serão encaminhados primeiramente aos médicos credenciados pela empresa.

**Parágrafo primeiro:** Recomendam-se às empresas que estabeleçam, por meio de norma interna, que os atestados deverão ser apresentados no prazo máximo de 48 horas após a ausência do empregado, para que sejam validados pela empresa.

**Parágrafo segundo:** Fica obrigada a empresa a fornecer para os seus empregados, sempre que estes apresentarem atestados, na forma da presente cláusula, recibo de recebimento do referido documento.

#### CLÁUSULA 49 - 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.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão remeter cópia do CAT ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da emissão do CAT.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que sofreu acidente do trabalho ou foi acometido de doença profissional, tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses a contar do término do afastamento previdenciário, 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.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** No pedido de demissão, o trabalhador (a) acidentado ou portador de doença do trabalho poderá ser assistido pelo seu Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

#### CLÁUSULA 50- 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 51 - 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 52 - 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 53 – DURAÇÃO DA PRESENTE CCT

A duração da presente CCT será de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026, sendo convencionado que a partir de 1º de setembro de 2025 as cláusulas econômicas serão reajustadas com 100% (cento por cento) do INPC do período acumulado de 1º/09/2024 a 31/08/2025 acrescido de 1% (um por cento), por meio de Termo Aditivo à CCT, sendo que as cláusulas 60 e 62 são consideradas cláusulas econômicas.

## CLÁUSULA 54 - 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 55 - 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 convencionado, assinam esta, em 4 (quatro) 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.

## CLÁUSULA 56 - 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:

a) - As empresas que não cumprirem nos prazos devidos, as disposições contidas na cláusula 56 (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 à **multa, juros de mora, correção monetária e honorários advocatícios**, nos termos do artigo 600 da CLT;

b) - 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 maior Salário Normativo da categoria**, que será revertida em benefício do empregado prejudicado.

## CLÁUSULA 57 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção deverão iniciar-se com até 60 (sessenta) dias de antecedência do término de vigência da Convenção.

#### **CLÁUSULA 58 - CESTA BÁSICA OU VALE MERCADO**

Até o décimo dia de cada mês, as empresas colocarão à disposição de seus empregados que percebam até 05 (cinco) vezes o maior salário normativo da categoria, uma cesta básica ou vale-mercado, em valor nunca inferior a **R\$ 298,50 (duzentos e noventa e oito reais e cinquenta centavos)**, dos quais poderá ser descontado até **R\$ 15,90 (quinze reais e noventa centavos)** dos salários dos empregados,

As empresas que concedem um vale mercado (cesta-básica) aos seus funcionários em valor superior ao disposto neste instrumento coletivo de trabalho, deverão aplicar o percentual do reajuste de 6,00% (seis por cento) no valor vigente em agosto/2024.

**Parágrafo primeiro** - As empresas consultarão por escrito a todos os seus empregados, preferencialmente na admissão, se o empregado quer ou não receber a cesta básica em produtos.

**Parágrafo segundo** - As empresas estão desobrigadas de fornecer a cesta básica ou vale-mercado ao empregado que tiver mais de 01 (uma) falta injustificada ao serviço durante o mês anterior.

**Parágrafo terceiro**- Recomenda-se às empresas que complementem ou substituam com outros itens de alimentação, bebida não alcoólica ou produtos de limpeza, à cesta básica, caso não alcance o valor total estabelecido no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo quarto** – Recomenda-se ainda para fins de adaptação dos itens da cesta básica ao valor estipulado no *caput* desta cláusula, as empresas poderão excluir alguns dos itens ou mesmo substituir, caso a somatória dos itens ultrapasse o valor total estipulado no *caput*.

**Parágrafo quinto** - Quando solicitado pelo sindicato profissional, as empresas deverão fornecer a respectiva nota fiscal da cesta-básica, no prazo de 05 (cinco) dias.

**Parágrafo sexto** - As empresas com maior disponibilidade de recursos deverão, na medida do possível, estender a concessão desse benefício a todos os demais empregados.

**Parágrafo sétimo** – Todo e qualquer valor de custeio e subsídio despendido pela empresa, ainda que integralmente para a concessão da cesta básica ou vale-mercado, mesmo que seja pago em Folhas de Pagamentos de Salários, não integrará a remuneração do empregado, sob qualquer hipótese, não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais, bem como não integrará o conjunto remuneratório do trabalhador para nenhum efeito e tampouco 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, tendo em vista a natureza desta concessão normativa que é de ordem social e destinada à família do trabalhador, não se confundindo com o valor de contraprestação salarial pelo trabalho prestado de forma pessoal pelo empregado beneficiário.

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

#### **CLÁUSULA 59 - 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 60 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

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/2024 e dezembro/2024 limitada tal contribuição ao valor máximo por empregado de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) em cada parcela, que será revertida em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS DE JUSSARA E REGIÃO.

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado aos empregados não associados do Sindicato, o direito a oposição ao desconto acima citado, desde que feito por escrito e enviado individualmente pelo E-mail: [sindiquimicoscolorado@hotmail.com](mailto:sindiquimicoscolorado@hotmail.com), até o prazo de 10/10/2024 ou dez (10) dias antes do recebimento dos salários reajustados nos termos da cláusula 4 deste instrumento.

**Parágrafo segundo:** As Empresas não efetuarão os descontos de que trata a presente cláusula, relativamente aos empregados oponentes quando, previamente, receber dos empregados a oposição protocolada;

**Parágrafo Terceiro:** Será de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional eventual devolução exigida pelo trabalhador não associado, em decorrência de discordância por ele manifestada em tempo hábil, na hipótese da empresa, sem ter conhecimento da discordância, ter procedido ao desconto e recolhido ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto:** A Contribuição deverá ser recolhida até o décimo dia subsequente de cada mês acima citado, em qualquer Agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito do SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS DE JUSSARA E REGIÃO, Caixa Econômica Federal, operação 003 Agência 0569 (Cianorte), Conta Corrente 5155-0.

#### **CLÁUSULA 61 – DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os sindicatos convenentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão instituir Comissão de Conciliação Prévia (artigo 625-A e seguintes da CLT e Lei No. 9.958/2000), de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais e coletivos do trabalho, observando-se os princípios da paridade e da negociação coletiva para criação e funcionamento dos núcleos intersindicais de conciliação.

#### **CLÁUSULA 62 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SIMPEP**

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária fica deliberado que todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho recolherão ao Sindicato patronal SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO NO ESTADO DO PARANÁ — SIMPEP, a título de contribuição assistencial patronal, importância equivalente ao valor de 1% (um por cento) da folha de pagamento de cada empresa correspondente ao salário nominal devido aos empregados do mês de MARÇO/2025 (limitado o valor máximo a R\$ 80,00 (oitenta reais) por empregado, a ser recolhido ao sindicato Patronal até o dia 10/04/2025), sendo que a presente cláusula faz parte do rol econômico do presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo único:** A contribuição deverá ser recolhida até o dia 10 de abril de 2025, conforme *caput* desta cláusula, na conta bancária em nome do SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO





Sindicato da Indústria de Material  
Plástico no Estado do Paraná



STIAQF

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação  
do Alcool, Químicas e Farmacêuticas de Jussara e Região

DO PARANÁ – SIMPEP (informações dos dados bancários consultando o sindicato), sendo que o não pagamento na data aprezada incorrerá em juros e correção monetária.

### CLÁUSULA 63 - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHOS

Os Acordos Coletivos de Trabalho deverão ter a anuência obrigatória da Entidade Sindical Patronal, sob pena de nulidade.

**Parágrafo único:** Aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária que para anuência nos Acordos Coletivos de Trabalho fica autorizado o sindicato patronal cobrar uma contribuição pecuniária da empresa, sendo que os termos da prestação da assistência e os valores serão definidos e aprovados pela Diretoria do sindicato patronal.

Por assim convencionado, assinam esta para que produza seus legais e jurídicos efeitos devendo as empresas afixar cópias da presente convenção pelo prazo de 30 (trinta) dias em Edital para conhecimento de seus empregados.

Curitiba, 17 de setembro de 2024.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO  
NO ESTADO DO PARANÁ  
CNPJ nº 78.224.201/0001-60

Eliseu Avelino Zanella  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA  
FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS  
DE JUSSARA E REGIÃO  
CNPJ nº 06.615.826/0001-02

Luciano Henrique da Silva  
Presidente