

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002592/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048775/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.211822/2024-19
DATA DO PROTOCOLO: 18/09/2024

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

SINDICATO DA IND DE MATERIAL PLASTICO NO ESTADO DO PR, CNPJ n. 78.224.201/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELISEU AVELINO ZANELLA;

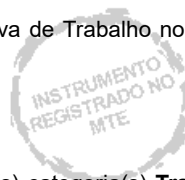
E

SINDICATO DOS TRABS NAS INDUST QUIMICAS E FARM DO ESTPR, CNPJ n. 77.173.458/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO RODRIGUES DA SILVA SOBRINHO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas EXCETO a categoria profissional dos Trabalhadores nas indústrias produtos químicos para fins industriais; produtos farmacêuticos; preparação de óleos vegetais e animais; perfumaria e artigos de toucador; resinas sintéticas; sabão e velas; fabricação de álcool; explosivos; tintas e vernizes; fósforo; adubos e corretivos agrícolas; defensivos agrícolas; tinturaria; destilação e refinação de petróleo; material plástico e laminados plásticos; matéria primas para inseticidas e fertilizantes; abrasivos; petroquímica; lápis, canetas e material de escritório; defensivos animais; re-refino de óleos minerais; adesivos e selantes; aditivos de uso industrial; catalisadores; cloro e álcalis, discos e fitas virgens; elatômeros; fibras, fios, cabos; filamentos contínuos artificiais; gases industriais; herbicidas; impermeabilizantes; solventes; laminados; materiais para usos médicos, hospitalares e odontológicos; medicamentos para uso humano; medicamentos para uso veterinário; produtos de limpeza e polimento; produtos farmoquímicos produtos inorgânicos; reciclagem de sucatas não-metálicas; resinas termofixas; resinas termoplásticas; sabonetes e detergentes sintéticos; tintas de impressão; esmaltes e lacas, nos municípios de: Jussara, Campo Mourão, Goioerê, Moreira Sales, Rondon, São Tomé, Cianorte e Terra Boa- PR. EXCETO a categoria dos trabalhadores nas indústrias de produtos químicos para fins industriais; de produtos farmacêuticos; de preparação de óleos vegetais e animais; de perfumaria e artigos de toucador; de resinas sintéticas; de sabão e velas; de explosivos; de tintas e vernizes; de fósforos; de adubos e corretivos agrícolas; de defensivos agrícolas; da tinturaria; de material plástico (inclusive trabalhadores na indústria de produção de laminados); de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes; de lapis; canetas, tintas de escrever e similares; de abrasivos e de defensivos animais, nos municípios de Ampére, Barracão, Boa Esperança do Iguaçu, Bom Sucesso do Sul, Chopinzinho, Clevelândia, Coronel Vivida, Cruzeiro do Iguaçu, Dois Vizinhos, Enéas Marques, Francisco Beltrão, Honório Serpa, Itapejara D'Oeste, Mangueirinha, Mariópolis, Marmeleiro, Nova Esperança do Sudoeste, Palmas, Pato Branco, Pinhal de São Bento, Pranchita, Renascença, Salgado Filho, Santo Antonio do Sudoeste, São João, São Jorge D'Oeste, Saudade do Iguaçu, Sulina, Verê e Vitorino, no Estado do Paraná, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Borrazópolis/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Castro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Florai/PR, Flórida/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Ibaiti/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itambaracá/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguariaíva/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandirituba/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Maripá/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pirai do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Rebouças/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR,**

Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Tomazina/PR, Tunas do Paraná/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Ventania/PR, Virmond/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

SALÁRIOS NORMATIVOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2024

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

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

b) - R\$ 1.804,00 (um mil oitocentos e quatro reais) mensais para os trabalhadores(as) 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 QUARTA - REAJUSTE E AUMENTO SALARIAL

CORREÇÃO SALARIAL A PARTIR DE SETEMBRO/2024

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

Parágrafo Primeiro - Aos trabalhadores(as) 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 trabalhadores(as) que em agosto/2024 recebiam 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 trabalhadores(as), sendo neste caso, facultativa a negociação e não obrigatória, na forma prevista no § 1º, do artigo 611, da CLT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO NOVO EMPREGADO

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 incidente que será recolhido 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 aprazadas pela legislação.

CLÁUSULA DÉCIMA - PARCELAS NÃO CONSIDERADAS COMO SALÁRIOS

Com efeito ao disposto no § 2º e 4º. do artigo 457 bem como o artigo 458, da CLT (com a redação da Lei 10.243/2001), não são consideradas como salários as seguintes

- 1- Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; utilidades concedidas pela empresa;
- 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 DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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 DÉCIMA TERCEIRA - 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - 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.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

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).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO FUNERAL

AUXÍLIO FUNERAL

Considerando o disposto no artigo 611-A, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do convenicionado 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 STIQFEPAR.

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 (patricia@quimicospr.com.br) 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 Profissional STIQFEPAR**, assegurando àqueles as seguintes coberturas pessoais:

I - No caso de falecimento do(a) trabalhador(a) (a), a importância de R\$1.600,00 (um mil e seiscentos reais);

II - No caso de falecimento do(a) cônjuge, a importância de R\$ 800,00 (oitocentos 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 TRABALHADOR(A)(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 o Sindicato Profissional Stiqfepar perante a Caixa Econômica Federal, agência 1565, conta corrente 4993-0; 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 STIQFEPAR 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) trabalhador(a) (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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE E AMAMENTAÇÃO

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 trabalhador(a)r, recomendando-se, ainda, que as partes o façam por documento escrito.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVENIO FARMACIA

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 VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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. Para esta finalidade o Sindicato Laboral poderá dispor dos recursos previstos na Cláusula 58 – Fundo de Assistência Social e Formação Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 dispensados 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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 VIGÉSIMA NONA - 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 expressamente na forma da cláusula 49 desta CCT, deixar de comparecer para recebimento e quitação das verbas rescisórias, desde que a empresa registre este fato ao Sindicato Profissional ora conveniente, ou a autoridade incumbida da assistência homologatória.

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 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 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 trabalhador, 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO CONTRA 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DE TRABALHO

HORÁRIO DE TRABALHO

I - Quando não houver necessidade de o trabalhador(a) 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 trabalhador(a)ra fornecer refeição e lanche aos seus trabalhadores(as) 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 trabalhadores(as) 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 trabalhador(a) para este lanche não computado como tempo de trabalho para todos os efeitos legais, tampouco como horas extras.

IV - As empresas poderão dispensar os trabalhadores(as) 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 deles.

V - Tendo em vista aspectos de segurança pública e dificuldades de transporte, as empresas que não oferecerem transporte da residência do trabalhador(a) 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 trabalhadores(as) 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 trabalhador(a)s, 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 trabalhadores(as) 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 terminos das jornadas de trabalhos, não serão considerados no elasticamento 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.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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, 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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 o retorno das férias, será diluído e proporcional a cada período das férias usufruídas pelo trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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)

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS E ATENDIMENTO EMERGENCIAL

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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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) deverá contar com a assistência do Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

documento.

GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

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.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTE SINDICAL

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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO DA PRESENTE CCT

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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CESTA BÁSICA OU VALE MERCADO

VALE MERCADO ou CESTA-BÁSICA

Até o décimo dia de cada mês, as empresas colocarão à disposição de seus trabalhadores(as) 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 trabalhadores(as),

As empresas que concedem um vale mercado (ou 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 trabalhadores(as), preferencialmente na admissão, se o trabalhador(a) quer ou não receber a cesta básica em produtos.

Parágrafo segundo - As empresas estão desobrigadas de fornecer a cesta básica ou vale-mercado ao trabalhador(a) 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 trabalhador(a)s.

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 trabalhador(a), 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 trabalhador(a) 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

Por decisão da Assembleia dos Trabalhadores que aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação da convenção coletiva, da qual participaram **associados e não associados**, com fundamento no Artigo 513, item “e” da CLT 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 trabalhadores**, a Taxa Negaocia na importância de **8% (oito por cento), dividido em 02(duas) parcelas de 4%(quatro por cento) cada, sendo a primeira descontada dos salários** bases de outubro/2024, que será revertida até 10/11/2024, limitada a R\$200,00 (duzentos reais) per capita, e a **segunda descontada dos salários** bases de novembro/2024, que será revertida até 10/12/2024, limitada a R\$200,00 (duzentos reais) per capita, ambas em favor do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná, a presente clausula faz parte do rol econômico do presente Instrumento Coletivo de Trabalho;

Fica assegurado aos trabalhadores não associados do Sindicato, o direito a oposição ao desconto acima citado, devendo ser preenchido através do site www.quimicospr.com.br/cartas, até 23/09/2024.

A Contribuição Assistencial deverá ser recolhida pela empresa até as datas acima indicadas, em qualquer agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito na conta nº 658-0 – Agência 1565 (24 de maio), Curitiba/PR, em nome do SINDICATO DOS

TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS EFARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SIMPEP

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 trabalhador(a)s do mês de MARÇO/2025 (limitado o valor máximo a R\$ 80,00 (oitenta reais) por trabalhador(a), 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 DEMATERIAL PLÁSTICO DO ESTADO DO PARANÁ – SIMPEP (informações dos dados bancários consultando o sindicato), sendo que o não pagamento na data aprazada incorrerá em juros e correção monetária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHOS

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, 12 de setembro de 2024.

}

ELISEU AVELINO ZANELLA
PRESIDENTE
SINDICATO DA IND DE MATERIAL PLASTICO NO ESTADO DO PR

FRANCISCO RODRIGUES DA SILVA SOBRINHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABS NAS INDUST QUIMICAS E FARM DO ESTPR

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA STIQFEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA SIMPEP

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.