

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

Que entre si ajustam de um lado, **SINQUIFAR-NP - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, com sede na Rua Benjamin Lins, 72, fundos, Parque Dom Pedro, CEP 86039-610, Londrina-Paraná, inscrito no CNPJ/MF sob nº 04.844.474/0001-70, registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 001.154.98087-7, e o **SINDIFAR- PR - SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ**, com sede à Rua Marechal Deodoro, nº 240, Curitiba - PR, inscrito no CNPJ/MF nº 77.636.363/0001-42, com registro sindical junto ao Ministério do Trabalho sob nº Registro Sindical nº 55718301221-0, por seus presidentes abaixo assinados, mediante as cláusulas e condições a seguir transcritas:

### 1 - PRAZO DE VIGÊNCIA.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 01 de setembro de 2020 para findar-se em 31 de agosto de 2021.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** OS entendimentos com vistas a celebração de nova Convenção para o período de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 deverão iniciar-se a 60 (sessenta) dias antes do término de vigência desta Convenção.

### 2 - CATEGORIAS ABRANGIDAS.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Econômica composta pelas empresas de manipulação, transformação e reciclagem de produtos farmacêuticos e química, de sabão e velas, de tintas e vernizes, de cola, de preparação de óleo vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de resina sintética, explosivos, de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes, abrasivos e lápis, canetas, tintas de escrever.(excetua-se de sua representação a categoria econômica da indústria de defensivos agrícolas, da indústria de produtos animais , bem como da indústria de material plástico integrante do 10º Grupo - Indústrias Químicas do Plano Integral da CNTI.) e categoria diferenciada dos farmacêuticos que mantenham vínculo empregatício com empresas representadas pela Entidade Patronal convenente, nas cidades de Londrina, Cambé, Ibirapuã, Rolândia e Sertanópolis.

*A  
B*

### 3 - CORREÇÃO SALARIAL.

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, reajustarão retroativamente os salários de seus empregados, nos seguintes termos:

Salário/Vigência	Data do Reajuste	Porcentagem do reajuste	Salário com reajuste
R\$ 1.958,00 - 12/13	01/09/2013	7,5%	R\$ 2.104,85
R\$ 2.104,85 - 13/14	01/09/2014	7,5%	R\$ 2.262,80
R\$ 2.262,80 - 14/15	01/09/2015	9,9%	R\$ 2.486,85
R\$ 2.486,85 - 15/16	01/09/2016	9,65%	R\$ 2.726,85
R\$ 2.726,85 - 16/17	01/09/2017	3,1%	R\$ 2.811,50
R\$ 2.811,50 - 17/18	01/09/2018	3,64%	R\$ 2.914,00
R\$ 2.914,00 - 18/19	01/09/2019	3,98%	R\$ 3.030,00
R\$ 3.030,00 - 19/20	01/09/2020	3,0%	R\$ 3.121,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão compensados todos os reajustes ou antecipações concedidas espontaneamente ou compulsoriamente após o início da vigência da CCT subsequente ao salário, 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, conforme Instrução Normativa nº 04 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Tabela inserida no caput desta cláusula refere-se a reajustes econômicos referente ao período de 2013 a 2020.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** As diferenças da correção salarial, seus reflexos e demais benefícios econômicos da presente convenção, deverão retroagir à data base 1º de setembro e serem quitadas pelas empresas, impreterivelmente, até o último dia útil do ano de 2020, ressaltando-se que este parágrafo só terá validade, excepcionalmente, para a CCT 2020/2021 não gerando direitos, obrigações ou deveres para futuras convenções.

# Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná

Rua Marechal Deodoro, 252 – Centro - Curitiba – Paraná - CEP 80.010-010

 e-mail: [secretaria@sindifar-pr.org.br](mailto:secretaria@sindifar-pr.org.br) site: [www.sindifar-pr.org.br](http://www.sindifar-pr.org.br)

## 4 - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA.

Recomenda-se cumprir o que determina a Lei 10.101 de 19.12.2000, Plano de Participação nos Lucros e Resultados. As empresas que não possuem o plano deverão pagar diretamente aos seus empregados conforme a seguinte tabela:

Número de Empregados	Data do Reajuste	Porcentagem do reajuste	Valor do PRL
Até 10	01/09/2013	7,5%	R\$ 193,50
De 11 a 50			R\$ 268,75
Acima de 50			R\$ 311,75
Até 10	01/09/2014	7,5%	R\$ 208,00
De 11 a 50			R\$ 289,00
Acima de 50			R\$ 336,00
Até 10	01/09/2015	9,9%	R\$ 228,60
De 11 a 50			R\$ 317,70
Acima de 50			R\$ 369,50
Até 10	01/09/2016	9,65%	R\$ 250,70
De 11 a 50			R\$ 348,50
Acima de 50			R\$ 405,20
Até 10	01/09/2017	3,1%	R\$ 258,50
De 11 a 50			R\$ 359,50
Acima de 50			R\$ 417,80
Até 10	01/09/2018	3,64%	R\$ 268,00
De 11 a 50			R\$ 372,60
Acima de 50			R\$ 433,00
Até 10	01/09/2019	3,98%	R\$ 278,70
De 11 a 50			R\$ 387,50
Acima de 50			R\$ 450,30
Até 10	01/09/2020	3,0%	R\$ 287,10
De 11 a 50			R\$ 399,20



Acima de 50			R\$ 463,90
-------------	--	--	------------

Os valores acima deverão ser pagos em 02 (duas) parcelas nos meses de abril e outubro de 2021. Ficam as Empresas, a seu livre arbítrio, autorizadas a procederem ao pagamento total já na primeira parcela.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Empresas que optarem pela confecção do PLR, fica autorizada a constar como cláusula a possibilidade de descontar do percentual a ser pago aos empregados quando ficar constatada quebra de maquinário e o desperdício de matéria prima por dolo dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho no período de vigência desta convenção, o PLR deverá ser pago de forma proporcional aos meses trabalhados.

## 5 - SALÁRIOS NORMATIVOS.

A partir de **01 de setembro de cada ano, conforme tabela abaixo**, o salário normativo da categoria profissional, para jornada de 44 horas/semanais, será:

Salário/Vigência	Data do Reajuste	Porcentagem do reajuste	Salário com reajuste
R\$ 1.958,00 – 12/13	01/09/2013	7,5%	R\$ 2.104,85
R\$ 2.104,85 – 13/14	01/09/2014	7,5%	R\$ 2.262,80
R\$ 2.262,80 - 14/15	01/09/2015	9,9%	R\$ 2.486,85
R\$ 2.486,85 – 15/16	01/09/2016	9,65%	R\$ 2.726,85
R\$ 2.726,85 – 16/17	01/09/2017	3,1%	R\$ 2.811,50
R\$ 2.811,50 – 17/18	01/09/2018	3,64%	R\$ 2.914,00
R\$ 2.914,00 – 18/19	01/09/2019	3,98%	R\$ 3.030,00
R\$ 3.030,00 – 19/20	01/09/2020	3,0%	R\$ 3.121,00

## 6 - ADICIONAL DE HORA EXTRA.

O trabalho suplementar, assim considerado, aquele realizado além do limite legal, ou

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

Que entre si ajustam de um lado, **SINQUIFAR-NP - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, com sede na Rua Benjamin Lins, 72, fundos, Parque Dom Pedro, CEP 86039-610, Londrina-Paraná, inscrito no CNPJ/MF sob nº 04.844.474/0001-70, registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 001.154.98087-7, e o **SINDIFAR- PR - SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ**, com sede à Rua Marechal Deodoro, nº 240, Curitiba - PR, inscrito no CNPJ/MF nº 77.636.363/0001-42, com registro sindical junto ao Ministério do Trabalho sob nº Registro Sindical nº 55718301221-0, por seus presidentes abaixo assinados, mediante as cláusulas e condições a seguir transcritas:

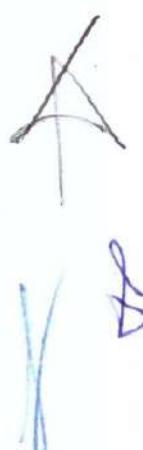
### **1 - PRAZO DE VIGÊNCIA.**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 01 de setembro de 2020 para findar-se em 31 de agosto de 2021.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** OS entendimentos com vistas a celebração de nova Convenção para o período de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 deverão iniciar-se a 60 (sessenta) dias antes do término de vigência desta Convenção.

### **2 - CATEGORIAS ABRANGIDAS.**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Econômica composta pelas empresas de manipulação, transformação e reciclagem de produtos farmacêuticos e química, de sabão e velas, de tintas e vernizes, de cola, de preparação de óleo vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de resina sintética, explosivos, de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes, abrasivos e lápis, canetas, tintas de escrever.(excetua-se de sua representação a categoria econômica da indústria de defensivos agrícolas, da indústria de produtos animais , bem como da indústria de material plástico integrante do 10º Grupo - Indústrias Químicas do Plano Integral da CNTI.) e categoria diferenciada dos farmacêuticos que mantenham vínculo empregatício com empresas representadas pela Entidade Patronal convenente, nas cidades de Londrina, Cambé, Ibirapuã, Rolândia e Sertanópolis.



**3 - CORREÇÃO SALARIAL.**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, reajustarão retroativamente os salários de seus empregados, nos seguintes termos:

Salário/Vigência	Data do Reajuste	Porcentagem do reajuste	Salário com reajuste
R\$ 1.958,00 – 12/13	01/09/2013	7,5%	R\$ 2.104,85
R\$ 2.104,85 – 13/14	01/09/2014	7,5%	R\$ 2.262,80
R\$ 2.262,80 - 14/15	01/09/2015	9,9%	R\$ 2.486,85
R\$ 2.486,85 – 15/16	01/09/2016	9,65%	R\$ 2.726,85
R\$ 2.726,85 – 16/17	01/09/2017	3,1%	R\$ 2.811,50
R\$ 2.811,50 – 17/18	01/09/2018	3,64%	R\$ 2.914,00
R\$ 2.914,00 – 18/19	01/09/2019	3,98%	R\$ 3.030,00
R\$ 3.030,00 – 19/20	01/09/2020	3,0%	R\$ 3.121,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão compensados todos os reajustes ou antecipações concedidas espontaneamente ou compulsoriamente após o inicio da vigência da CCT subsequente ao salário, 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, conforme Instrução Normativa nº 04 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Tabela inserida no caput desta cláusula refere-se a reajustes econômicos referente ao período de 2013 a 2020.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** As diferenças da correção salarial, seus reflexos e demais benefícios econômicos da presente convenção, deverão retroagir à data base 1º de setembro e serem quitadas pelas empresas, impreterivelmente, até o último dia útil do ano de 2020, ressaltando-se que este parágrafo só terá validade, excepcionalmente, para a CCT 2020/2021 não gerando direitos, obrigações ou deveres para futuras convenções.

**4 - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA.**

Recomenda-se cumprir o que determina a Lei 10.101 de 19.12.2000, Plano de Participação nos Lucros e Resultados. As empresas que não possuem o plano deverão pagar diretamente aos seus empregados conforme a seguinte tabela:

Número de Empregados	Data do Reajuste	Porcentagem do reajuste	Valor do PRL
Até 10	01/09/2013	7,5%	R\$ 193,50
De 11 a 50			R\$ 268,75
Acima de 50			R\$ 311,75
Até 10	01/09/2014	7,5%	R\$ 208,00
De 11 a 50			R\$ 289,00
Acima de 50			R\$ 336,00
Até 10	01/09/2015	9,9%	R\$ 228,60
De 11 a 50			R\$ 317,70
Acima de 50			R\$ 369,50
Até 10	01/09/2016	9,65%	R\$ 250,70
De 11 a 50			R\$ 348,50
Acima de 50			R\$ 405,20
Até 10	01/09/2017	3,1%	R\$ 258,50
De 11 a 50			R\$ 359,50
Acima de 50			R\$ 417,80
Até 10	01/09/2018	3,64%	R\$ 268,00
De 11 a 50			R\$ 372,60
Acima de 50			R\$ 433,00
Até 10	01/09/2019	3,98%	R\$ 278,70
De 11 a 50			R\$ 387,50
Acima de 50			R\$ 450,30
Até 10	01/09/2020	3,0%	R\$ 287,10
De 11 a 50			R\$ 399,20



Acima de 50		R\$ 463,90
-------------	--	------------

Os valores acima deverão ser pagos em 02 (duas) parcelas nos meses de abril e outubro de 2021. Ficam as Empresas, a seu livre arbítrio, autorizadas a procederem ao pagamento total já na primeira parcela.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Empresas que optarem pela confecção do PLR, fica autorizada a constar como cláusula a possibilidade de descontar do percentual a ser pago aos empregados quando ficar constatada quebra de maquinário e o desperdício de matéria prima por dolo dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho no período ele vigência desta convenção, o PLR deverá ser pago de forma proporcional aos meses trabalhados.

## 5 - SALÁRIOS NORMATIVOS.

A partir de **01 de setembro de cada ano, conforme tabela abaixo**, o salário normativo da categoria profissional, para jornada de 44 horas/semanais, será:

Salário/Vigência	Data do Reajuste	Porcentagem do reajuste	Salário com reajuste
R\$ 1.958,00 – 12/13	01/09/2013	7,5%	R\$ 2.104,85
R\$ 2.104,85 – 13/14	01/09/2014	7,5%	R\$ 2.262,80
R\$ 2.262,80 - 14/15	01/09/2015	9,9%	R\$ 2.486,85
R\$ 2.486,85 – 15/16	01/09/2016	9,65%	R\$ 2.726,85
R\$ 2.726,85 – 16/17	01/09/2017	3,1%	R\$ 2.811,50
R\$ 2.811,50 – 17/18	01/09/2018	3,64%	R\$ 2.914,00
R\$ 2.914,00 – 18/19	01/09/2019	3,98%	R\$ 3.030,00
R\$ 3.030,00 – 19/20	01/09/2020	3,0%	R\$ 3.121,00

## 6 - ADICIONAL DE HORA EXTRA.

O trabalho suplementar, assim considerado, aquele realizado além do limite legal, ou

*A  
S*

do horário previsto em eventual acordo de compensação, será pago com acréscimo de 6% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, se o aumento da jornada se der de segunda-feira a sábado. E com acréscimo de 110% (cento e dez por cento), se o aumento se der em domingo ou feriado.

#### 7 - ADICIONAL NOTURNO.

- a) Para empresas com até 10 (dez) empregados, o trabalho exercido no período compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, salvo alteração na legislação vigente para maior.
- b) Para empresas com mais de 10 (dez) empregados, o trabalho exercido no período compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, salvo alteração na legislação vigente para maior.

#### 8 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

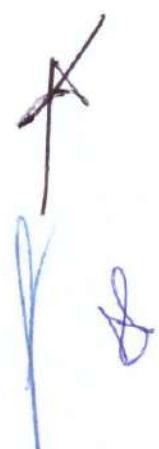
O adicional de insalubridade, quando devido, terá seu respectivo percentual aplicado sobre o maior salário vigente a título de salário normativo da categoria.

#### 9 - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

Salvo manifestação expressa do empregado no sentido contrário, as empresas concederão adiantamento de pelo menos 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado até o dia 20 (vinte) de cada mês e pagamento dos salários até o dia 05(cinco) do mês subsequente ao mês em que o trabalho tenha sido realizado, desde que o empregado não esteja em férias ou tenha apresentado saldo negativo no mês anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para as empresas que efetuarem pagamentos de salário até o último dia do mês corrente, fica desobrigado da concessão do adiantamento, objeto da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas efetuarão o pagamento ou adiantamento(vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento, exceto quando depositado em conta corrente do empregado.



**PARAGRAFO TERCEIRO:** Quando o pagamento for efetuado através de cheque, as empresas providenciarão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia do pagamento, sem prejuízo no seu horário de refeição e descanso, exceto no caso de cheque salário.

#### **10 - REFLEXOS DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS.**

A média das horas extras habituais, adicionais noturnos, adicionais de insalubridade ou de periculosidade, prêmios de produção e outras verbas de natureza salarial, habitualmente pagas pela empresa terão seus reflexos nos Descansos Semanais Remunerados (DSR), 13º Salário, Férias, Aviso Prévio Indenizado e no FGTS.

#### **11- CONVOCACÃO EMERGENCIAL.**

Na hipótese de convocação do empregado durante o seu período de repouso, para prestar serviços emergenciais, fica-lhe garantido o pagamento mínimo de 3(três) horas extraordinárias, quando a atividade de trabalho ocorrer dentro do município da empresa e, em caso contrário, 5(cinco) horas extraordinárias.

#### **12 -ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO.**

Os empregados que tiverem interesse em receber a antecipação da 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias poderão solicitar expressamente a respectiva empresa que ficará obrigada a conceder.

#### **13 - CESTA BÁSICA, VALEMERCADO OU QUALQUER OUTRO BENEFÍCIO DO GÊNERO ALIMENTÍCIO.**

- A empresa fica responsável pelo repasse até o décimo dia de cada mês, aos farmacêuticos, uma cesta básica, vale mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, em valor nunca inferior a R\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais), dos quais poderão ser descontados até R\$ 5,00 (cinco reais) do salário dos farmacêuticos.
- As empresas que concederem o referido benefício em valor superior a cláusula acima, deverão aplicar no mínimo o percentual de reajuste de 7,50% (sete vírgula cinquenta por cento), a partir de 01 de setembro de 2012.

Valor da Cesta Básica	Data do Reajuste	Porcentagem reajuste	Cesta Básica com reajuste
-----------------------	------------------	----------------------	---------------------------

R\$ 154,00 – 12/13	01/09/2013	7,5%	R\$ 165,55
R\$ 165,55 – 13/14	01/09/2014	7,5%	R\$ 178,00
R\$ 178,00 - 14/15	01/09/2015	9,9%	R\$ 195,70
R\$ 195,70 – 15/16	01/09/2016	9,65%	R\$ 215,00
R\$ 215,00 – 16/17	01/09/2017	3,1%	R\$ 222,00
R\$ 222,00 – 17/18	01/09/2018	3,64%	R\$ 230,00
R\$ 230,00 – 18/19	01/09/2019	3,98%	R\$ 240,00
R\$ 240,00 – 19/20	01/09/2020	3,0%	R\$ 247,50

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que fornecem a cesta básica ou vale mercado, com valetes superiores ao estipulado no caput, ficam autorizadas a proceder ao desconto do funcionário até o limite de 20% (vinte por cento), desde que o valor subsidiado pela empresa não seja inferior ao estabelecido.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Recomenda-se às empresas com maior disponibilidade de recursos, que, na medida do possível, amplie esse benefício e estendam sua concessão aos demais empregados, respeitando o reajuste mínimo da cláusula terceira.

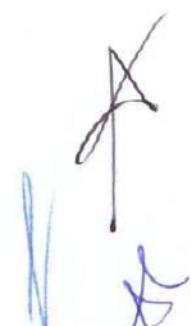
**PARAGRAFO TERCEIRO:** Todo e qualquer valor de custeio e subsídio suspenso pela empresa, ainda que integral para a concessão da cesta básica ou vale mercado ou qualquer outro benefício do gênero, não integrará na remuneração do empregado, sob qualquer hipótese, não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais, mesmo que seja pago em folha de pagamento de salários.

**PARAGRAFO QUARTO:** A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica, vale mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, ao empregado que tiver mais de 2 (duas) faltas injustificadas ao serviço durante o mês anterior.

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

#### 14 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.

As empresas fornecerão aos seus empregados e subsidiarão no mínimo 80% (oitenta por cento), o custo da alimentação fornecida aos seus empregados, e quando não puderem manter serviços de alimentação em suas dependências, fornecerão vale alimentação com a mesma subvenção.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O desconto poderá ser diferenciado, porém, na média será no máximo de 20%(vinte por cento), de forma que beneficiará aqueles empregados com salários menores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É recomendado às empresas com maiores disponibilidades de recurso, que subsidiem em maiores percentuais estes benefícios.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído dentre eles o FGTS o INSS e o Imposto de Renda

#### **15 - VALE TRANSPORTE.**

As empresas que não dispõem de transporte próprio para seus empregados, deverão fornecer cartão eletrônico ou vale transporte e proceder ao desconto previsto na legislação específica.

#### **16 - PREENCHIMENTO DE VAGAS.**

Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Recomenda-se que a empresa, na medida do possível, ofereça emprego às pessoas com deficiências físicas, reservando-lhes tribuições compatíveis.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Recomenda-se que na abertura dos novos postos de trabalho priorizem a informação ao sindicato profissional para contribuir com o RIT-PROGRAMA DE RECOLOCAÇÃO E INCLUSÃO DOS TRABALHADORES, cadastrados na entidade profissional.

#### **7 - EXAMES MÉDICOS.**

As empresas se obrigam a realizar exames médicos adicionais periódicos, em razão de rescisão contratual, ficando a seu critério, o local e tipos de exames, em conformidade com o respectivo programa de controle médico e saúde ocupacional. Os resultados serão entregues ao empregado mediante recibo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas.

---

incluído dentre eles o FGTS o INSS e o Imposto de Renda.

## **18 - PRIMEIROS SOCORROS.**

As empresas que não possuam ambulatório médico manterão em seu estabelecimento, materiais necessários para prestação de primeiros socorros.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho e/ou doença, quando necessário atendimento médico hospitalar em caráter emergencial.

## **19 - UNIFORME.**

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus empregados, quando obrigarem o uso, bem como calçados se por elas padronizados quanto a marca, fioseño e tipo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados serão responsáveis pelo bom uso e conservação dos uniformes e calçados recebidos, podendo as empresas, em caso de abuso, cobrar o vale dos fornecidos a partir do terceiro, inclusive, em 01(um) ano contado da entrega do primeiro.

## **0 - MEDIDAS PREVENTIVAS.**

As empresas adotarão medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais em caráter coletivo, fornecendo gratuitamente o EPI (Equipamento de Proteção Individual), em perfeito estado de conservação, conforme Portaria 3214/7~ e suas normas regulamentadoras.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Recomenda-se que as empresas adotem para seus empregados, programa de GINASTICA LABORAL, através de profissionais habilitados, para prevenir e melhorar a qualidade de vida profissional ou pessoal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Sindicato Profissional poderá a seu critério, acompanhar as diligências de fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive por intermédio de técnico de sua escolha.

## **1- ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO.**

As empresas obrigam-se a registrar na CTPS a função que o empregado estiver exercendo, anotando as devidas alterações de cargos e salários, exceto nos casos de substituição temporária e toda promoção será acompanhada de aumento salarial não compensável.



**PARÁGRAFO ÚNICO:** No prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da rescisão do contrato de trabalho, a CTPS será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado à empresa, para que esta, em igual prazo, anote a data de saída, restituindo-a após ao seu titular.

## 22 - JORNADA DE TRABALHO.

Durante os intervalos para descanso e alimentação, mesmo que o empregado não se insunte das dependências da empresa, deverá proceder a marcação de ponto no início e término do intervalo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 inicio e término de turnos de revezamento, no período das 23:00 às 05:00 horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Recomenda-se que as empresas atualizem as normas internas quanto ao uso da internet com fins de coibir seu uso indevido durante a jornada de trabalho.

## 23 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.

As empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho poderão firmar Acordos Individuais ou Coletivos, devidamente assistidas pelo sindicato profissional, sem que tal acordo abone qualquer ausência perante o CRF/PR, estabelecendo os seguintes horários de trabalho:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta feira, observada as condições básicas referidas no item anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Arealização de horas extras, consideradas como tais, se excedentes dos horários estipulados em acordos de compensação, ou o trabalho em dias de sábados para atender necessidades eventuais, não acarretará a invalidade ou nulidade destes acordos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os Acordos Coletivos, quando aprovados pela maioria

Handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatures of the parties involved in the collective agreement.

---

dos empregados abrangidos serão homologados pelo Sindicato Profissional. Os empregados admitidos durante a vigência do acordo, poderão a ele expressamente aderir, sem a necessidade de homologação do Sindicato.

**PARAGRAFO QUINTO:** É facultada a empresa negociar com seus empregados, devidamente assistidos pelo Sindicato Profissional, de preferência anualmente, jornadas especiais ele trabalho visando a concessão de folgas em dias úteis intercalados por feriados, domingos ou sábados compensados, bem como, banco de horas previstos no parágrafo 2º, do Art. 59 da CLT e Lei Nº 960-1/1995, respeitados os preceitos legais.

#### **24 - TEMPO GASTO NO TRANSPORTE PARA O TRABALHO.**

Nos casos em que as empresas vierem a oferecer, financiar ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto no trajeto entre a residência do empregado e o local de trabalho e vice-versa, ou seu valor, inclusive o financiado ou subsidiado, não serão considerados para fins salariais ou quaisquer outros direitos trabalhistas.

#### **15 - ATESTADO MÉDICO**

Para o abono de faltas ao trabalho, motivado por: doença ou tratamento odontológico, terão validade os atestados fornecidos pelo médico ou cirurgião dentista do INSS, do plano de saúde oferecido pela empresa ou credenciados pelo sindicato dos trabalhadores.

#### **16 - EXAMES LABORATORIAIS**

As empresas abonarão as faltas do empregado quando este necessitar se submeter a exames laboratoriais solicitados pelo médico do INSS, da empresa ou credenciado pelo sindicato dos trabalhadores.

#### **7 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante quando da prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas pelo governo, desde que a comunicação da empresa seja feita com antecedência de 72:00 (setenta e duas) horas a cobrança posterior comprovação dentro do prazo de uma semana, no caso do horário de aulas coincidir com o horário de trabalho.

#### **8 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

Recomenda-se às empresas que mantenham convênios com terceiros, para



---

prestação de assistência médica e odontológica, para seus empregados e respectivos dependentes e que concedam subsídio máximo possível, em relação ao custo do benefício, cuja adesão será facultativa ao empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

## **29 - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados manterão convênio com farmácias, exclusivamente para a compra de medicamentos receitados pelo médico do INSS, da empresa ou credenciado pelo sindicato dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os medicamentos a serem utilizados pelo empregado durante o seu afastamento por motivos de acidente de trabalho, serão adquiridos mediante autorização da empresa, a qual os subsidiará em pelo menos 60% (sessenta por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A concessão do benefício estabelecido no parágrafo primeiro, não se aplica aos casos comprovados de afastamento resultado de ato inseguro do empregado, devidamente registrado em ata da CTPS.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Recomenda-se a empresa que, na medida do possível, aumente o percentual descrito no parágrafo primeiro.

## **30 - AUXÍLIO CRECHE.**

As empresas obrigadas a manter creches, na forma dos parágrafos 1º e 2º, do Art. 389 da CLT, e conforme Regulamentação da Portaria MTE 3296, de 03.09.1986, fica facultado prover tal obrigação mediante reembolso direto à empregada beneficiada, do valor das despesas por ela efetuada para a guarda, vigilância e assistência do filho no período de amamentação, até o limite de 50% (cinquenta por cento), pelo valor do maior salário normativo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Dado seu caráter substitutivo do preceito legal (Arts. 389 e 396 da CLT), por ser liberal e não remunerado, o valor reembolsado não integrará a remuneração da empregada beneficiada para todos e quaisquer efeitos legais.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ocorrerá o reembolso independente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho completar seis meses de idade ou cesse o contrato de trabalho, sendo válido o prazo de seis meses apenas para as empregadas que optarem pelo reembolso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

### **31- AUXÍLIO EDUCAÇÃO.**

As empresas sé comprometem a administrarem adequadamente o Salário Educação instituído por legislação específica, recomendando-se aquelas com disponibilidade de recursos, que promovam a aquisição de materiais e uniformes escolares, não sendo possível, que concedam empréstimo a tal título aos empregados, parcelando em pelo menos 04 (quarto) vezes o desconto em folha de pagamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que mantém programas de incentivos educacionais aos seus empregados, desde que subvençõe total ou parcialmente os custos pertinentes ao benefício, não incorrerão em custos adicionais decorrentes de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles o FGTS, O INSS e o Imposto de Renda, visto este benefício não ter natureza salarial.

### **32 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Recomenda-se às empresas, avaliarem a possibilidade de manter apólice de seguro de vida em grupo, com prêmio nunca inferior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

### **33 - MUDANÇA DE MUNÍCIPIO.**

No caso de mudança de estabelecimento empresarial para distância superior a 40 (quarenta) quilômetros, recomenda-se as empresas analisarem a situação de cada empregado que não apossa acompanhar em razão do aumento de distância, e que proponha acordo para rescisão do contrato de trabalho, desde que assistido pelo sindicato profissional.

### **34- FÉRIAS.**

A empresas observarão asseguintes normas, no quediz respeito às férias:



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando possível, ao elaborar seu plano de férias, recomenda-se permitir ao empregado optar pelo período que deseja gozá-las.

**PARÁGRAFO SEGUNDO;** Salvo manifestação em contrário pelo empregado, o início das férias se dará, preferencialmente, no primeiro dia útil da semana, após o descanso semanal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Acorrência da antecipação ou reajuste salarial coletivo na empresa, enquanto o empregado estiver em gozo de férias, implicará na complementação de renumeração por ocasião do pagamento do salário mensal.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quando as empresas concederem licenças remuneradas inferiores a 10 (dez) dias consecutivos, estas não serão contadas para efeito de perda do direito às férias.

**PARÁGRAFO QUINTO:** () inicio das férias coletivas ou individuais, não poderão coincidir com domingos, feriados ou dias compensados. Na hipótese de férias coletivas de final de ano, os dias 25 de Dezembro e 01 de Janeiro não serão considerados para efeito de desconto nas férias vencidas ou vincendas. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As Empresas poderão, de comum acordo com o empregado, fracionar a concessão das férias, desde que obedecido o que dispõe o Art. 145 da CLT, sob pena de infringir o entendimento da Nº 386, da SDJ.I, do Colealdo TST.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Recomendam-se às empresas que possuem trabalhadores que tenham cônjuges laborando na mesma empresa ou grupo econômico, estando eles subordinados os mesmos, que possam ter o direito de gozar as férias, no mesmo período concessivo.

## **5 - CONVÊNIO COM INSS.**

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

## **6 - ABONO POR APOSENTADORIA.**

Os empregados com mais de 06 (seis) anos de vínculo empregatício, a empresa agará juntamente com a rescisão contratual um abono nunca inferior ao seu salário nominal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO;** As empresas ficam dispensadas dessas obrigações se



---

na rescisão, houver indenização de Aviso Prévio. Como previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou em situação mais vantajosa ao empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

### **37 - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA.**

O empregado em gozei de auxílio-doença pelo INSS, do 16º ao 45º dia do afastamento, receberá diretamente da empresa urna importância que, somada ao valor do benefício previdenciário, atinja o valor do seu salário contratual integral, vigente à época, limitada a urna única vez durante a vigência da presente Convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

### **38 - AUXÍLIO FUNERAL.**

As empresas pagarão aos herdeiros legais do trabalhador falecido, devidamente habilitado, além das verbas rescisórias, um, auxílio financeiro correspondente ao valor do último salário recebido pelo empregado, limitado a 06 (seis) vezes o salário normativo da categoria vigente no mês da ocorrência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** empresas que possuírem plano de seguro de vida em grupo, não se aplicará essa exigência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

### **39 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE.**

Fica garantido o emprego à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias, após o término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, excetuados os casos de dispensas por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes,

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No pedido de demissão ou acordo, a empregada deverá ser assistida pelo sindicato profissional, sob pena de nulidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos casos do abono legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do abono, sem prejuízo do



---

aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato.

#### **40 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO.**

Ocorrendo acidente no trabalho, a empresa deverá emitir o formulário CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), enviá-la à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e em caso de morte, de imediato à autoridade competente. A empresa deverá remeter cópia do CAT ao sindicato profissional no prazo de 10(dez) dias a contar da data da ocorrência,

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os feitos do disposto no Art. 118, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o empregado que sofreu acidente de trabalho, que resultou em sequelas, impossibilitando suas atividades laborais, tem garantido pelo prazo mínimo de 12(doze) meses a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No pedido de demissão e no acordo, o empregado deverá ser assistido pelo seu sindicato profissional sob pena de nulidade.

#### **41- GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PRESTE A APOSENTAR-SE.**

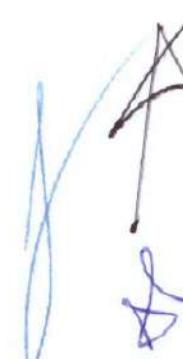
Ao empregado com mais de 06 (seis) anos de vínculo empregatício na mesma empresa, e que esteja comprovadamente há no máximo 12 (doze) meses de sua aposentadoria voluntária, ou seja, decorrente de 35 (trinta e cinco) anos de serviço ou 65 (sessenta e cinco) anos de idade para pessoa do sexo masculino, e decorrente de 30 (trinta) anos de serviço ou 60 (sessenta) anos de idade para pessoa do sexo feminino, fica garantido o emprego ou salário até o cumprimento do referido tempo, ressalvando-se as hipóteses de pedido de demissão ou acordo entre as partes, desde que com assistência do sindicato profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o empregado seja dispensado, qualquer que seja o motivo, deverá comunicar à empresa sobre o seu direito a aposentadoria, se for o caso, para beneficiar-se desta concessão, mediante a comprovação de estar no período de pré-aposentadoria.

#### **42 - DISPENSA COLETIVA.**

Sendo inevitável a dispensa coletiva, recomenda-se que as empresas, antes de efetuar as demissões busquem uma das soluções alternativas:

- a) Antecipação de férias ou férias coletivas;



- b) Redução da jornada de trabalho;
- c) Remanejamento do pessoal abrangido para outros setores da empresa;
- d) Os que tenham interesse em ser inclusos em PDV-Plano de Demissão Voluntária.

#### 43 - AVISO PRÉVIO.

As empresas observarão as seguintes disposições, relativamente à concessão de aviso prévio, seguindo a Lei 12.506/2011 e Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio (nº de dias)
00	30
01	33
02	36
03	39
04	42
05	45
06	48
07	51
08	54
09	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75



16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Tabela atualizada em conformidade com a Nota Técnica 184/2012 MTE aprovada em 07/05/2012.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 inicio ou final da jornada, se deixará de trabalhar nos últimos 07(sete) dias, em ambos os casos sem prejuízo da remuneração.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No caso do empregado optar pela redução de 2 (duas) horas ao término da jornada de trabalho quando os sábados sejam totalmente compensados a duração do trabalho não poderá exceder a 6:24 (seis horas e vinte quatro minutos) por dia.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A empresa poderá dispensar expressamente o empregado de prestar serviços durante o aviso prévio sem prejuízo da remuneração, de modo a conceder-lhe mais tempo para procurar novo emprego, devendo pagar-lhe as verbas rescisórias no primeiro dia útil após o término do prazo respectivo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso o empregado, quando desobrigado de comparecer ao trabalho, consiga um novo emprego a empresa concederá a imediata rescisão contratual, indenizando-lhe, no prazo de 10 (dez) dias, o restante do tempo juntamente com as demais verbas trabalhistas devidas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Do empregado que pedir dispensa e pré-avisar com antecedência de no mínimo 10 (dez) dias úteis, a obtenção de novo emprego, não poderá ser cobrado o aviso prévio.

#### 44 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, sob a alegação de justa causa, as

---

empresas deverão indicar por escrito e contra recibo, a falta grave que teria sido cometida pelo empregado sob pena de não poder argui-la posteriormente em juízo.

#### **45 - 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 autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salário, 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) dos Valores das Contribuições Sindical prevista em Lei;
- b) dos valores de Apólice de Seguros de Vida;
- c) dos valores de planos de saúde;
- d) dos valores na participação em Programas de Ações (participação acionaria).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É facultado ás empresas participantes da categoria econômica, mediante prévia autorização do empregado, efetuar o desconto que corresponde a sua participação no custeio mensal dos benefícios de sua opção se subsidiados pela empresa, ou ainda, benefícios para os quais as empresas mantenham intermediação na contratação de administração das mesmas, inclusive os benefícios originados desta Convenção Coletiva de Trabalho. Os descontos devidos serão processados por ocasião do pagamento mensal de salários e deles deduzidos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão reajustar os descontos correspondentes à coparticipação dos empregados nas despesas com alimentação e transporte fornecidos, somente a partir do mês em que ocorrer o reajuste pela data base convencionada e no percentual correspondente.

#### **46 – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES.**

No momento da homologação de rescisões contratuais, as empresas apresentarão obrigatoriamente a relação das verbas fixas e variáveis, que compõem a maior remuneração para efeito de apuração das parcelas componentes da referida rescisão, bem como o saldo bancário da conta vinculada do FGTS para a apuração da multa de 40% (quarenta por cento), juntamente com o ASO-Atestado de saúde ocupacional.

#### **47 - RECONHECIMENTO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.**

As partes convenentes reconhecem os acordos coletivos de trabalho, firmados entre os empregados e a empresa, cujo teor tratarem de assuntos específicas.

#### **48 - AUSÊNCIAS LEGAIS.**

---

As ausências legais a que se referem os incisos I, II, III do artigo 473 da CLT, ficam ampliados da seguinte forma:

- a) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente vivia sob a dependência econômica do empregado;
- b) 03 (três) dias úteis em caso de casamento do empregado;
- c) Serão abonadas as ausências para exames ou internamento do cônjuge, ascendente ou descendente, desde que devidamente comprovada, num montante máximo de 3(três) dias;
- d) Fica garantido o pagamento do descanso semanal remunerado ao empregado que se apresentar ao trabalho com atraso, desde que permitido seu ingresso para cumprimento da jornada de trabalho;
- e) A empresa quando possível promoverá o pagamento do PIS e do auxílio natalidade no próprio local de trabalho, caso contrário, oferecerão condições para que o empregado possa ausentar-se durante o horário de trabalho sem prejuízo de sua remuneração.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** OS empregados que se atrasarem ou faltarem ao trabalho por motivos legais deverão providenciar imediata comunicação à empresa, pessoalmente ou por intermédio de familiares, e entregar ao RH contra recibo, o devido comprovante para justificar o atraso ou ausência no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas a contar de seu retorno ao trabalho. A falta da comprovação neste prazo desobrigará a empresa, a ressarcir eventuais descontos das horas de ausência não comprovadas no prazo.

#### **49 - FORNECIMENTO DE ÁGUA TRATADA.**

Recomenda-se a partir da entrada em vigência desta CCT, as empresas ainstalarem em seus estabelecimentos bebedouros para o fornecimento de água filtrada e gelada a seus empregados.

#### **50 - BEM ESTAR E SAÚDE DOS EMPREGADOS.**

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível, mantenham convênio direto ou subsídio junto a empresas direcionadas ao bem estar e saúde dos empregados, visando uma melhor qualidade de vida, tais como: academia de ginástica, musculação, natação, yoga ou outras medidas direcionadas a este fim.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de encargos trabalhistas e tributos de qualquer natureza.



## **51 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS.**

As empresas fornecerão, quando solicitada, cópias da GFIP do FGTS, relativa ao mês constante do pedido formulado pelo sindicato profissional.

## **52 - PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL.**

Toda mudança ele cargo ou função definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês que se efetivar a mudança.

## **53 - MATERIAL ESCOLAR.**

Recomenda-se às empresas a distribuição de um "KIT de material escolar Básico para o ensino fundamental (até 9<sup>a</sup> série), para os filhos dos funcionários, no inicio do ano letivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** cada funcionário deverá apresentar a lista de material escolar de seu(s) filho(s), fornecida pela escola, até a data definida pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O kit de material será composto por: cadernos, lápis preto e coloridos, canetas coloridas, régua, borracha, compasso, transferidor, apontador, tesoura sem ponta e dicionário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É facultativo às empresas fornecer outros materiais complementares, como livros, papel sulfite, etc.

## **54 - ASSÉDIO MORAL**

Recomenda-se às empresas, implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação e segurança contra as práticas de assédio moral e sexual, constituindo equipe multidisciplinar com o objetivo de identificar e determinar os problemas, avaliar os fatores psicossociais, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários a cerca dos danos e agravos à saúde, e laborar política de relações humanizadas e ética e difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

## **55 - MUDANÇA DE LOCAL DA SEDE SOCIAL DA EMPRESA**

As empresas obrigam-se, por força desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a Comunicar aos Sindicatos PATRONAL e LABORAL, quando efetuarem mudança do local de sua sede social

## **56 - QUADRO DE AVISOS**

---

As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os empregados para a fixação da convenção coletiva de trabalho, avisos, notícias, comunicados ou editais do sindicato profissional, ficando vedados comunicados contendo matéria política partidária, religiosa ou de cunho ofensivo, os quais deverão ser afixados após o visto da direção da empresa

#### **57- PENALIDADES**

O atraso no pagamento dos salários, na quitação da última parcela do 13º salário, ou no pagamento das férias, acarretará multa equivalente a 0,15% (zero vírgula quinze por cento) sobre, o valor devido, por dia, até à data da efetiva quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Excetuadas as cláusulas que já determinam penalidades, o não cumprimento de quaisquer outras, acarretará multa de 25% (vinte e cinco por cento) aplicada sobre maior valor vigente a título de salário normativo da categoria profissional, por cláusula descumprida, revertida a favor do empregado prejudicado.

#### **8- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS FARMACÊUTICOS**

As empresas descontarão diretamente dos salários, referente ao mês de dezembro de 2020, a quantia de 5% (cinco por cento) do salário base do farmacêutico, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que será feito até o dia 20/01/2020, mediante boleto a ser solicitado junto ao SINDIFAR-PR, pelo e-mail [financeiro@sindifar-pr.org.br](mailto:financeiro@sindifar-pr.org.br) até o dia 10/01/2020. O recolhimento será devido a todos os empregados farmacêuticosbrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, associados ou não. Este valor se refere à taxa de contribuição assistencial aprovada em Assembleia Geral da categoria profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os empregados admitidos após a data prevista na cláusula anterior e que não sofreram o desconto previsto nesta cláusula, o sofrerão no primeiro mês de contratação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em caso de atraso no desconto ou no repasse dos valores escontados, a empresa pagará uma multa de 10% (dez por cento) ao mês, calculada sobre os valores devidos.



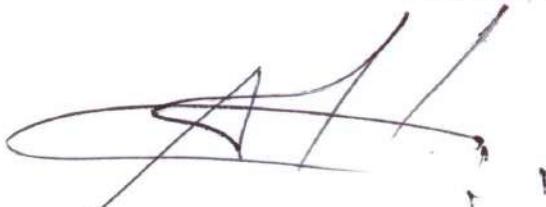
---

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas poderão colher dos empregados da categoria manifestação por escrito, se os mesmos se opõem ao desconto, com antecedência mínima de 1 (dez) dias da data prevista para o desconto

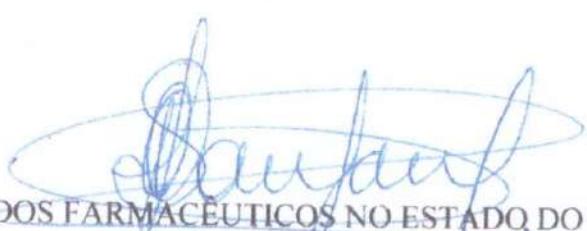
**59 – FORO.**

Fica eleito como foro para dirimir eventuais dúvidas oriundas deste acordo, o foro trabalhista da jurisdição de Londrina- Paraná, sob qualquer outro, por maioria privilegiado que seja, podendo o Sindicato Profissional ajuizar Ação de Cumprimento em nome de seus representados em caso de não cumprimento de quaisquer da cláusulas da presente convenção.

Londrina, 26 de novembro de 2020



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS  
DO NORTE DO PARANÁ – SINQUIFAR-NP  
CNPJ Nº 04.844.474/0001-70  
ALLAN GOMES GUIMARÃES  
PRESIDENTE EXECUTIVO



SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDIFAR-PR  
CNPJ Nº 77.636.363/0001-42  
FABIO AUGUSTO DO CARMO SANTANA  
PRESIDENTE



Allan G. Guimarães Jr.  
Advogado  
11 99110-7070