

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

Que entre si ajustam de um lado, **SINQUIFAR-NP, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, com sede na Rua Benjamin Lins 72, Parque Dom Pedro, CEP 86039-610, Londrina - Paraná, inscrito no CNPJ/MF 04.844.474/0001-70, e registro sindical sob Nº 46000.009503/2002-11, e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, com sede na Rua Santa Catarina, nº. 50, Ed. Oscar Fuganti, 2º andar, sala 202, Centro – Cep 86010-470 – Londrina-PR, inscrito no CNPJ/MF nº. 07.865.925/0001-44, e registro sindical sob número 00000097221-5 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 2010 para findar-se em 31 de agosto de 2011.

2 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

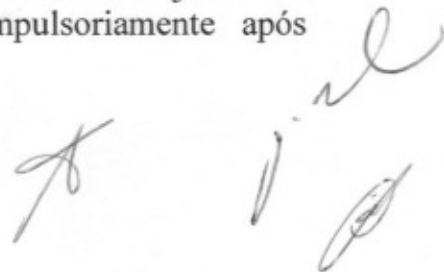
A presente Convenção de Trabalho abrangerá as categorias econômicas e profissionais das indústrias químicas e farmacêuticas, bem como, empresas de manipulação, transformação e reciclagem de produtos farmacêuticos e químicos, de sabão e velas, de tintas e vernizes, de cola, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de resinas sintéticas, de explosivos, de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes, de abrasivos e lápis, canetas, tintas de escrever e similares, nos municípios de Cambé, Ipirorã, Londrina, Rolândia e Sertãozinho no Estado do Paraná.

3 - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, reajustarão retroativamente a 1º de setembro de 2010 os salários de seus empregados, aplicando-se sobre os salários vigentes em 31.08.2010, o percentual de 5,50% (cinco vírgula cinco por cento), sobre a faixa salarial de até R\$ 3.906,66 (três mil, novecentos e seis reais e sessenta e seis centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados que em agosto de 2010, recebiam salários superiores à faixa acima citada, terão reajuste de no mínimo R\$ 226,58 (Duzentos e vinte e seis reais e cinquenta e oito centavos), sobre os salários de setembro de 2010, podendo negociar com a empresa reajuste na faixa restante dos salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Serão compensados todos os reajustes ou antecipações concedidas espontaneamente ou compulsoriamente após



Setembro/2009, 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.

4 - PRL (PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA).

Recomenda-se cumprir o que determina a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2.000. Plano de Participação nos Lucros e Resultados.

Para as empresas que não possuem o plano, deverão seguir a seguinte tabela:

Empresas com até 10 (dez) funcionários	R\$ 129,00
Empresas de 11 a 50 funcionários	R\$ 186,00
Empresas acima de 50 funcionários	R\$ 210,00

Os valores acima deverão se pagos em 02 (duas) parcelas nos meses de fevereiro/2011 e agosto/2011, ficando, desde logo, aquelas que quiserem, autorizadas a procederem o quitação já no pagamento da primeira parcela.

PARAGRAFO UNICO - As Empresas que optarem pela confecção do PLR, fica autorizada a constar como clausula 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.

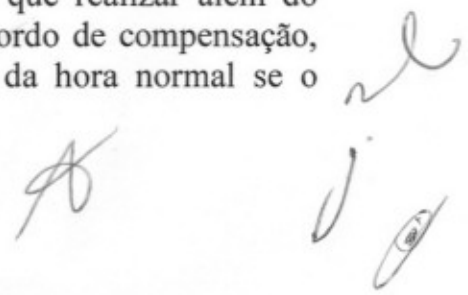
5 - SALÁRIO NORMATIVOS

A partir de 01 de setembro de 2010 o salário normativo da categoria profissional será de:

- a) **R\$: 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mensais**, a título de salário de ingresso, a ser pago nos 3 (três) primeiros meses de serviços prestados.
- b) **R\$: 630,00 (seiscentos e trinta reais) mensais**, para o empregado com mais de 90 (noventa dias) de vínculo empregatício, ou que venha a completá-los na vigência desta Convenção.

6 - ADICIONAL DE HORA EXTRA

O trabalho suplementar, assim considerado aquele que realizar além do limite legal, ou do horário previsto, em eventual acordo de compensação, será pago com acréscimo de 60%, sobre o valor da hora normal se o



aumento da jornada se der de segunda-feira a sábado e, com acréscimo de 110% se o aumento se der em domingo ou feriado.

7 - ADICIONAL NOTURNO

a) Para empresas com até 10 (dez) funcionários, o trabalho exercido no período compreendido entre 22 horas de um dia e 05 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) funcionários, o trabalho exercido no período compreendido entre 22 horas de um dia e 05 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 em 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.

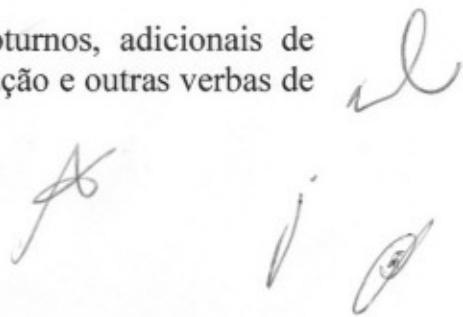
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para as empresas que efetuarem pagamentos de salário até o último dia do mês corrente, fica desobrigado da concessão do adiantamento, objeto da presente cláusula.

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.

PARÁGRAFO 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 salariais, habitualmente pagas pela empresa terão seus reflexos nos Descansos Semanais Remunerados (DSR), 13º Salário, Férias, Aviso Prévio Indenizado e no FGTS.

11 - CONVOCAÇÃO 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 OU VALE MERCADO.

- a) Para empresas com até 10(dez) funcionários, a mesma fica responsável pelo repasse até o décimo dia de cada mês, aos seus empregados que percebam até 5(cinco) vezes o maior salário normativo da categoria, uma cesta básica ou vale-mercado em valor nunca inferior a R\$ 100,00(cem reais), dos quais poderão ser descontados até R\$ 5,00(cinco reais) do salário dos empregados.
- b) Para empresas com mais de 10 (dez) funcionários, a mesma fica responsável pelo repasse até o décimo dia de cada mês, aos seus empregados que percebam até 5(cinco) vezes o maior salário normativo da categoria, uma cesta básica ou vale-mercado em valor nunca inferior a R\$ 120,00 (cento e vinte reais), dos quais poderão ser descontados até R\$ 5,00 (cinco reais) do salário dos empregados.
- c) As empresas que concedem cesta básica em valor superior a cláusula acima, deverão aplicar no mínimo o percentual de reajuste de 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento), a partir de setembro de 2010.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que fornecem cesta básica ou vale mercado, com valores 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 fique inferior a R\$ 100,00 (cem reais).



PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Todo e qualquer valor de custeio e subsídio despendido pela empresa, ainda que integral para a concessão da cesta básica ou vale mercado, não integrará 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.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica ou vale mercado 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.

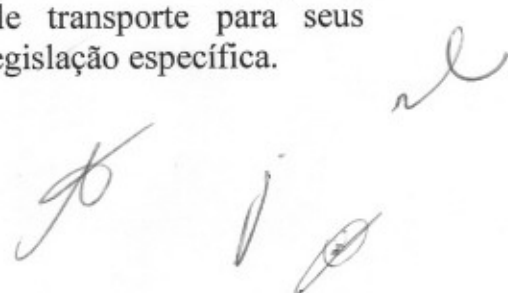
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O desconto poderá ser diferenciado, porém, na média será no máximo de 20%, de forma que beneficie aqueles empregados com salários menores.

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, se incluído dentre eles, **FGTS** (fundo de garantia por tempo de serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

15 - VALE TRANSPORTE

As empresas que não dispõem de transporte próprio de seus empregados, deverão fornecer o cartão eletrônico ou vale transporte para seus empregados, 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 atribuições compatíveis.

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

17 - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos adicionais periódicos em razão da rescisão contratual, ficando a seu critério 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, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

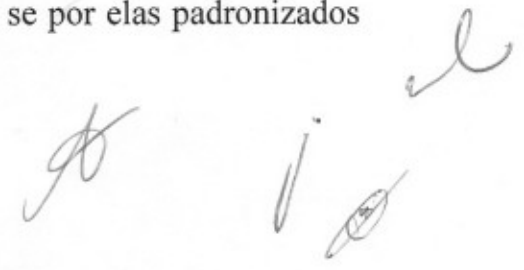
18 - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas que não possuam ambulatório médico manterão em seu estabelecimento, materiais necessários para a 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 seu uso, bem como calçados se por elas padronizados quanto à marca, desenho 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 valor dos que fornecerem a partir do terceiro, inclusive em 01(um) ano contável da entrega do primeiro.

20 - 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 3214/78 e suas normas regulamentadoras.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Recomenda-se que as empresas adotem para seus empregados, programa de GINÁSTICA 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.

21 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas obrigam-se a registrar na Carteira de Trabalho 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 nela a data de saída, restituído-a após ao seu titular.

22 - JORNADA DE TRABALHO

Durante os intervalos para descanso e alimentação, mesmo que o funcionário não se ausente das dependências da empresa, deverá proceder à 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 emprego até o local de trabalho e vice-versa, evitarão início ou término de turnos de revezamentos, no período das 23 h 00 min às 05 h.



PARÁGRAFO SEGUNDO: Recomenda-se que as empresas atualizem o regimento interno para fins de coibir a utilização indevida da internet 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 assistida pelo Sindicato Profissional, 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: A realização de horas extras, consideradas como tais, as 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 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.

PARÁGRAFO QUINTO: É facultada a empresa negociar com seus empregados, devidamente assistidos pelo Sindicato Profissional, de preferência anualmente, jornadas especiais de trabalho visando à concessão de folgas em dias úteis intercalados por feriados, domingos ou sábados compensados, bem como, Banco de horas previstos no Artigo 59 parágrafo 2º a CLT e Lei nº 9601/95, respeitados os preceitos legais/constitucionais.

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 nos períodos e trajetos entre a residência do empregado e o local de trabalho e vice-versa e/ ou seu valor inclusive o financiado ou subsidiado, não são considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.



25 - ATESTADO MÉDICOS

Para o devido abono de ausência do serviço, motivado por doença e tratamentos odontológicos, terá validade os atestados fornecidos pelo médico ou cirurgião dentista do INSS, do plano de Saúde oferecido pela empresa e do Sindicato dos Trabalhadores.

26 - EXAMES LABORATORIAIS

As empresas abonarão as ausências do empregado quando necessário submeter-se a exames laboratoriais, solicitando por médicos da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social.

27 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE.

Ficarão abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante quando da prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas desde que feitas às comunicações às empresas com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação dentro do prazo de uma semana, no caso do horário de provas coincidir com o horário de trabalho.

28 - 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 e cuja adesão será facultativa pelo 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 (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdência e o Imposto de Renda.

29 - CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas com mais de 10 empregados manterão convênios com farmácias, exclusivamente para os empregados comprarem medicamentos, mediante autorização do médico da empresa ou de pessoas por ela designadas.

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 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, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia



por Tempo de Serviço), a Contribuição da Previdência e o Imposto de Renda.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A concessão do benefício estabelecido no caput, assim como o subsídio por parte da empresa, não se aplica aos casos comprovados de afastamento, resultado de ato inseguro (registrado na ata da CIPA), provocado pelo funcionário.

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

30 - AUXÍLIO CRECHE

As empresas obrigadas à manutenção de creches, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, e, conforme regulamentação da Portaria MTB 3296, de 03 de setembro de 86, fica facultado prover tal obrigação mediante reembolso direto à empregada beneficiária do valor das despesas que por ela forem efetuadas para a guarda, vigilância e assistência do filho no período de amamentação, até o limite de 50% (cinquenta por cento), do 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 beneficiária para todos e quaisquer efeitos legais.

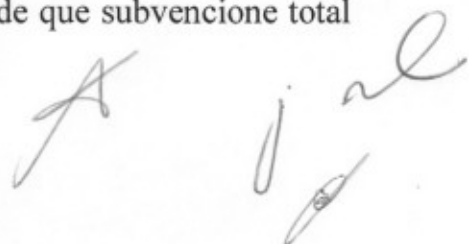
PARÁGRAFO SEGUNDO: O reembolso será independente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho completar seis meses de idade ou cesse o contrato de trabalho, sendo válido o prazo de seis meses apenas para as empregadas que optarem pelo reembolso.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdência e o Imposto de Renda.

31 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As empresas se comprometem a administrarem adequadamente o Salário Educação instituído por legislação específica, recomendando-se àquelas com disponibilidade de recursos, que promovam a aquisição de materiais e uniformes escolares, e não sendo possível, que concedam empréstimo a tal título aos empregados, parcelando em pelo menos 4 (quatro) vezes o desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que mantêm programas de incentivos educacionais aos seus empregados, desde que subvencione 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 (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda, ainda mais, referido benefício não terá natureza salarial.

32 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Recomenda-se às empresas, 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, incluindo-se dentre eles FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdência e o Imposto de Renda.

33 - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial para distância superior a 40 Km, recomenda-se que as empresas analisem a situação de cada empregado que não a possa 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

As empresas observarão as seguintes normas, no que diz respeito às férias:

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

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: A ocorrência da antecipação e / ou reajuste salarial coletivo na empresa, enquanto o empregado estiver em gozo de férias, implicará na complementação de remuneração 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: O início 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: Recomendam-se as empresas que possuam trabalhadores que tenham cônjuges laborando na mesma empresa ou grupo econômico, estando eles subordinados aos mesmos, que possam ter o direito de gozar as férias, no mesmo período concessivo.

35 - CONVÊNIO COM INSS

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

36 - ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com mais de 06 (seis) anos de vínculo empregatício, a empresa pagará 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 nessa 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, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) A contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

37 - 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: Às empresas que possuem 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, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia

A *j. l.*

por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

38 - 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 de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, 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.

39 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO.

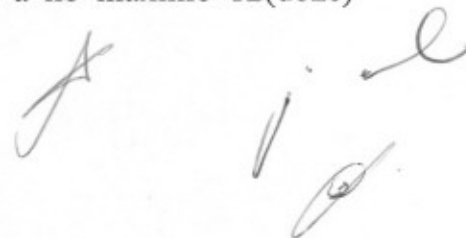
Ocorrendo acidente no trabalho, a empresa deverá emitir o formulário CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), enviá-lo à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e em caso de morte, de imediato à autoridade competente. A empresa deverá remeter cópia do CAT ao Sindicato Profissional 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 8213, de 24 de julho de 91, o empregado que sofreu acidente de trabalho, que resultou em seqüelas, impossibilitando atividades laborais, tem garantia pelo prazo mínimo de 12(doze) meses a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa ressaltando-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.

40 - 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 a no máximo 12(doze)



meses de sua aposentadoria voluntária ou seja, decorrente de 35 anos de serviço ou 65 anos de idade para pessoa do sexo masculino, e/ ou decorrente de 30 anos de serviço 60 anos de idade para pessoa do sexo feminino, ficam garantido o emprego ou salário até o cumprimento do referido tempo, ressalvando-se as hipóteses de pedido de demissão e/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 à aposentadoria, se for o caso, para beneficiar-se desta concessão, mediante a comprovação de entrar no período de pré-aposentadoria.

41 - DISPENSA COLETIVA

Sendo inevitável a dispensa coletiva, recomenda-se que a 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 interesses em se desligar da empresa (voluntariado).

42 - AVISO PRÉVIO

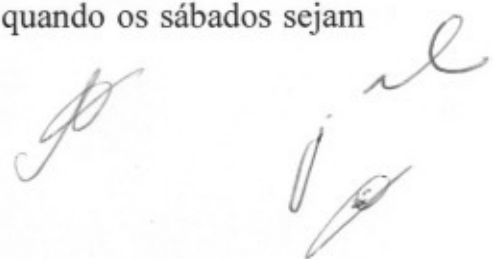
As empresas observarão as seguintes disposições, relativamente à concessão de aviso prévio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: aos empregados dispensados sem justa causa, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato experimental, serão obedecidos os seguintes critérios:

- a) Até 48(quarenta e oito) meses de vínculo empregatício = 30 (trinta) dias
- b) Mais de 48(quarenta e oito) e menos de 72(setenta e dois) meses de vínculo empregatício = 45 (quarenta e cinco) dias.
- c) Mais de 72 (setenta e dois) meses de vínculo empregatício = 60 sessenta dias.
- d) Quando da aplicação das letras "B" e "C", os dias que excederem a 30 (trinta) serão pagos a título de indenização e não serão computados como tempo de serviço.

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 à 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso do empregado optar pela redução de duas horas ao término da jornada de trabalho quando os sábados sejam



totalmente compensados a duração do trabalho não poderá exceder de 6 h e 24 min (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, não poderá ser cobrado o aviso prévio.

43 - 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 arguí-la posteriormente em juízo.

44 - 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) Do valor da mensalidade devida pelo empregado ao seu Sindicato, a qual será recolhida nos prazos e condições estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

b) Dos valores de contribuições assistenciais, de Taxa de Reversão Salarial ou Fundo de Assistência Social e Formação Profissional, eventualmente prevista em Acordo Coletivo de trabalho, as quais serão recolhidas nos prazos e condições estipulados referidos instrumento.

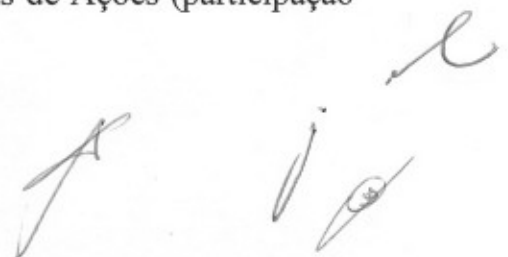
c) Dos Valores das Contribuições Sindical prevista em Lei.

d) Dos valores de Apólice de Seguros de Vida.

e) Dos valores de Mensalidade de Associação de funcionários

f) Dos valores de planos de Saúde.

g) Dos valores na participação em Programas de Ações (participação acionária)



PARÁGRAFO PRIMEIRO: É facultado às 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 e subsidiados pela empresa, ou ainda, benefícios para os quais as empresa mantenham intermediação na contratação de administração das mesmas, inclusive os benefícios originários 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 co-participação dos empregados nas despesas com alimentação e transporte fornecidos pela empresa, somente a partir do mês em que ocorrer o reajuste pela data-base convencionada, no percentual correspondente.

45 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES

No ato 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 vinculado do FGTS para a apuração da multa de 40%, bem com o comprovante ASO - ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL.

46 - RECONHECIMENTO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

As partes convenientes, reconhecem os acordos coletivos de trabalho, firmados entre os empregados e a empresa, cujo teor tratem de assuntos específicos.

47 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

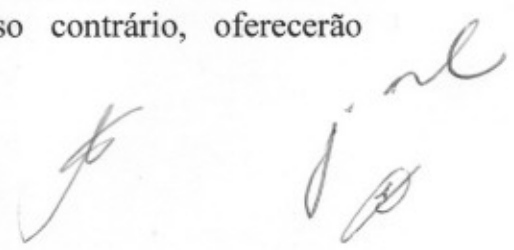
a) 03(três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do empregado;

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.

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.

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 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.

48 - FORNECIMENTO DE ÁGUA TRATADA.

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

49 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS.

Por decisão da assembléia dos trabalhadores que aprovou a pauta reivindicatória para renovação convencional, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no alínea "e", do Art. 513 da CLT c/c o inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal, foi deliberado que todas as empresas abrangidas por esta CCT, deverão descontar dos salários de todos seus empregados a Contribuição Negocial na importância total de 5% (cinco por cento), do salário nominal dos seus empregados, dividida em 5 (cinco) parcelas de 1,00 % (um por cento) do salário dos meses fevereiro, abril, maio, junho e julho de 2011, limitada tal contribuição ao valor máximo de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais), que será revertido em favor do sindicato profissional. Fica assegurado aos empregados não sindicalizados, o direito de oposição ao desconto acima citado, desde que feito por escrito, e individualmente protocolado no sindicato até dez dias a partir da assinatura da presente convenção.

A contribuição deverá ser recolhida até o décimo dia subsequente aos meses acima citados, em qualquer **Agência da Caixa Econômica Federal**, para crédito na conta nº 258-3 Agência 0394 – Londrina – Pr, em nome do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÉUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, devendo as empresas enviar ao Sindicato em idêntico prazo, as Guias de recolhimento do **INSS**, ou outros documentos que comprovem exatidão dos valores das Folhas de Pagamento dos referidos meses.



50 - DA CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL.

DA CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL									
AS EMPRESAS ASSOCIADAS E FILIADAS AO SINDICATO DAS INDUSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ - SINGUIFAR-NP RECOLHERÃO, POR FORÇA DE ASSEMBLÉIA EXTRAORDINÁRIA UMA CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR E NECESSÁRIA À MANUTENÇÃO DAS ATIVIDADES SINDICAIS, PROPORCIONAL AO CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA, DE ACORDO COM A TABELA ABAIXO:									
FAIXA	CAPITAL SOCIAL (R\$)	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO (R\$)	NUMERO DE FUNCIONARIOS	DES-CONTO (%)	VALOR LIQUIDO (R\$)	VALOR P/ PAG. ATÉ 15/01/2011 (DES. 20%) (R\$)	VALOR P/ PAG. ATÉ 15/02/2011 (DES. 10%) (R\$)	1º PARCELA VENCIMENTO 15/02/2011 (R\$)	2º PARCELA VENCIMENTO 15/04/2011 (R\$)
1	0,01 a 50.000,00	1.950,00	até 02	88,0	234,00	187,20	210,60	117,00	117,00
			03 a 06	85,0	292,50	234,00	263,25	146,25	146,25
			07 a 10	76,0	468,00	374,40	421,20	234,00	234,00
			11 a 18	60,0	780,00	624,00	702,00	390,00	390,00
			19 a 30	27,0	1423,50	1138,80	1281,15	711,75	711,75
			31 a 50	13,0	1696,50	1357,20	1526,85	848,25	848,25
			51 e acima	0,0	1950,00	1560,00	1755,00	975,00	975,00
2	50.000,01 a 240.000,00	2.340,00	até 12	62,0	889,20	711,36	800,28	444,60	444,60
			13 a 30	28,0	1684,80	1347,84	1516,32	842,40	842,40
			31 a 60	12,0	2059,20	1647,36	1853,28	1029,60	1029,60
			61 e acima	0,0	2340,00	1872,00	2106,00	1170,00	1170,00
3	240.000,01 a 2.500.000,00	4062,00	até 20	55,0	1827,90	1462,32	1645,11	913,95	913,95
			21 a 70	45,0	2234,10	1787,28	2010,69	1117,05	1117,05
			71 a 150	18,0	3330,84	2664,67	2997,75	1665,42	1665,42
			151 e acima	0,0	4062,00	3249,60	3655,80	2031,00	2031,00
4	2.500.000,01 e acima	11.700,00	N.A.	0,0	11700,00	9360,00	10530,00	5850,00	5850,00
TODAS AS CONTRIBUIÇÕES ACIMA REFERIDAS, NÃO IMPORTANDO A FAIXA, DEVERÃO SER RECOLHIDAS EM 02 (DUAS) PARCELAS IGUAIS VENCÍVEIS EM 15/02/2011 E 15/04/2011, ATRAVÉS DE BOLETOS BANCÁRIOS A SEREM ENVIADOS PELO SINDICATO PATRONAL, EM CONFORMIDADE COM A SUA ESCOLHA DE PAGAMENTO, A VISTA OU PARCELADO.									
O ATRASO NO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR ASSISTENCIAL PATRONAL, IMPLICARÁ EM MULTA DE 2,0%(DOIS POR CENTO), ACRESCIDADA DE JUROS DE MORA DE 1,0%(UM POR CENTO) AO MÊS.									
AS EMPRESAS ABRANGIDAS PELO PRESENTE INSTRUMENTO, DEVERÃO ENCAMINHAR AO SINDICATO PATRONAL, SITO À RUA BENJAMIN LINS, 72, LONDRINA/PR, CEP: 86039-610, CÓPIA DO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PAGAS AO MESMO, (IMPOSTO SINDICAL A SER PAGO EM 31/01/2011 E CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR ASSISTENCIAL - A SER PAGO EM 15/02/2011 E 15/04/2011), NO PRAZO DE 10 DIAS DOS VENCIMENTOS DESTES, SOB PENA DE INTERPELAÇÃO EXTRAJUDICIAL E/OU JUDICIAL.									

51 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas remeterão mensalmente ao Sindicato Profissional, relação dos empregados associados admitidos e demitidos, cujo objetivo é manter atualizados o quadro de seus sócios.

52 - PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL

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

53 - EMPREGADO SINDICALIZADO.

A empresa deverá repassar o valor da contribuição do Sindicato, estabelecida pela Assembléia Geral, descontado de seus empregados mensalmente; até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês de referencia. O não repasse na data estipulada acarretará em multa, para a empresa, conforme legislação vigente.

54 - MATERIAL ESCOLAR

Recomenda-se a empresa a distribuição de um "KIT de material escolar Básico" o ensino fundamental (até 8ª série), para os filhos dos funcionários, no início do ano letivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: cada funcionário deverá apresentar a lista de Materiais Escolar do 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, apontados, tesoura s/ ponta, dicionário.

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

55 - ASSÉDIO MORAL

Recomenda-se as empresas, custear e implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação e segurança contra as praticas 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.

56 - MUDANÇA DE LOCAL DA SEDE SOCIAL DA EMPRESA

As Empresas obrigam-se, por força desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a comunicarem aos Sindicatos: SINDICATO PATRONAL e SINDICATO LABORAL, quando efetuarem mudança de local da sede social da Empresa.

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

57 - QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os empregados para afixação 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.

58 - PENALIDADES

O atraso no pagamento dos salários, na quitação da última parcela do 13º. Salário, ou no pagamento das férias, acarretará multa equivalente a 0,1% (um décimo por cento) sobre o valor devido, por dia, até à data da efetiva quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

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, revertida a favor do empregado prejudicado.

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 mais privilegiado que seja, podendo o Sindicato Profissional ajuizar Ação de Cumprimento em nome de seus representantes em caso de não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção.

Londrina, 24 de dezembro de 2010.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS
DO NORTE DO PARANÁ
CNPJ nº. 04.844.474/0001-70
ALAN GUIMARÃES
DIRETOR PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E
FARMACEUTICAS DO NORTE DO PARANÁ
CNPJ nº. 07865925/0001-44
CHRISTIANO BRUNO DO NASCIMENTO
DIRETOR PRESIDENTE**

JOAQUIM J. MELO
OAB/PR. 20.992

MARCELO FUENTES
OAB/PR. 53.777