

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017 / 2018

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 001.154.98089-5, e o **SINTRIQUIFAR-NP - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, com sede na Rua Santa Catarina, 50, Edifício Oscar Fuganti, 2º andar, sala 202, Centro, CEP 86010-470, Londrina-Paraná inscrito no CNPJ/MF sob Nº 07.865.925/0001-44, registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego sob Nº 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 2017 para findar-se em 31 de agosto de 2018.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção para o período de **01 de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019** deverão iniciar-se 60 (sessenta) dias antes do término de vigência desta Convenção.

### 2 - CATEGORIAS ABRANGIDAS.

A presente Convenção de Trabalho abrangerá a categoria Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas e Econômica das 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, nos municípios de Cambé, Ibitiporã, Londrina, Rolândia, Sertãozinho e Tamarana no Estado do Paraná.

### 3 - CORREÇÃO SALARIAL.

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, reajustarão retroativamente a 1º de setembro de 2017 os salários de seus empregados, aplicando sobre os salários vigentes em 31.08.2017, o percentual de 3,1% (três vírgula um por cento), sobre a faixa salarial de até R\$ 6.398,70 (seis mil trezentos e noventa e oito reais e setenta centavos).

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Para os salários superiores a R\$ 6.398,70 (seis mil trezentos e noventa e oito reais e setenta centavos), será concedido o valor fixo de R\$ 198,36 (cento e noventa e oito reais e trinta e seis centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Serão compensados todos os reajustes ou antecipações concedidas espontaneamente ou compulsoriamente após 01 de Setembro/2017, 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 TERCEIRO:** As diferenças da correção salarial, seus reflexos e demais benefícios econômicos da presente convenção, deverão retroagir à data base 01.09.2017, e serem quitadas pelas empresas, impreterivelmente, junto com pagamento dos salários do mês de **OUTUBRO/2017**, ressaltando-se que este parágrafo só terá validade, excepcionalmente, para a CCT 2017/2018 não gerando direitos, obrigações ou deveres para futuras convenções.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O salário dos aprendizes contratados pelas empresas será reajustado nos termos da Lei 10.097/2000 c/c a Lei 11.180/2005 e demais legislações aplicáveis a matéria.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Aos empregados admitidos no período compreendido entre setembro de 2017 e agosto de 2018 a correção a que se refere esta cláusula poderá ser aplicada a seguinte tabela:

Tabela de correção salarial proporcional - reajuste salarial				
Convenção Coletiva 2017/2018 - Admitidos de Setembro/16 a Agosto/17				
Mês	Número de meses	Percentual Reajuste	Evolução percentual	Digital Valor
		3,10%		R\$ 6.398,70

		0,254734%		
set/16	12	0,254734%	3,1000%	R\$ 198,36
out/16	11	0,254734%	2,8380%	R\$ 181,60
nov/16	10	0,254734%	2,5767%	R\$ 164,88
dez/16	9	0,254734%	2,3161%	R\$ 148,20
jan/17	8	0,254734%	2,0561%	R\$ 131,57
fev/17	7	0,254734%	1,7968%	R\$ 114,97
mar/17	6	0,254734%	1,5382%	R\$ 98,42
abr/17	5	0,254734%	1,2802%	R\$ 81,91
mai/17	4	0,254734%	1,0228%	R\$ 65,45
jun/17	3	0,254734%	0,7662%	R\$ 49,02
jul/17	2	0,254734%	0,5101%	R\$ 32,64
ago/17	1	0,254734%	0,2547%	R\$ 16,30

Tabela reajuste proporcional dos admitidos de setembro/2017 a agosto/2018.

#### 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:

Empresas com até 10 (dez) empregados .....R\$ 324,50 (trezentos e vinte quatro reais e cinquenta centavos).

Empresas de 11 a 50 empregados .....R\$ 429,00 (quatrocentos e vinte e nove reais).

Empresas acima de 50 empregados.....R\$ 517,00 (quinhentos e dezessete reais).

Os valores acima deverão se pagos em 02 (duas) parcelas nas folhas de pagamentos dos meses de **abril e outubro de 2018**. Ficam as Empresas, ao seu livre arbítrio, autorizadas a procederem ao pagamento total já na primeira parcela.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As 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, as empresas que não possuem o PLR nos termos da Lei 10.101/2000, pagarão aos empregados desligados o PLR proporcional aos meses trabalhados, em respeito à Sumula 451, do TST.

## **5 - SALÁRIOS NORMATIVOS.**

A partir de **01 de setembro de 2017** o salário normativo da categoria profissional será de:

- a) **R\$ 1.057,01 (um mil e cinquenta e sete reais e um centavo)** mensais, a título de salário de ingresso, a ser pago nos 3 (três) primeiros meses de serviços prestados;
- b) **R\$ 1.154,24 (um mil e cento e cinquenta e quatro reais e vinte e quatro centavos)** 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 realizado além do limite legal, ou do horário previsto em eventual acordo de compensação, será pago com acréscimo de 60% (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 25% (vinte e cinco 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 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, salvo alteração na legislação vigente para maior.
- c) Fica acordado entre as partes que o adicional de hora noturna será aplicado na extensão da jornada que ultrapassar as 5h (cinco horas) da manhã.

## **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 - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Se houver antecipação do 13º salário para todos os empregados, no primeiro semestre do ano, deverão completar o valor da antecipação do 13º salário somente em novembro e não por ocasião das férias, tendo em vista que o mesmo já recebeu a referida antecipação.



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

- a) Para empresas com até 10 (dez) empregados, a mesma fica responsável pelo repasse até o décimo dia de cada mês, aos seus empregados que percebam até R\$ 6.398,70 (seis mil, trezentos e noventa e oito reais e setenta centavos), uma cesta básica, vale mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, em valor nunca inferior a R\$ 219,01 (duzentos e dezenove reais e um centavo), dos quais poderão ser descontados até R\$ 5,00 (cinco reais) do salário dos empregados.
- b) Para empresas com mais de 10 (dez) empregados, a mesma fica responsável pelo repasse até o décimo dia de cada mês, aos seus empregados que percebam até R\$ 6.398,70 (seis mil, trezentos e noventa e oito reais e setenta centavos), uma cesta básica, vale-mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, em valor nunca inferior a R\$ 279,51 (duzentos e setenta e nove reais e cinquenta e um centavos), dos quais poderão ser descontados até R\$ 5,00 (cinco reais) do salário dos empregados.
- c) As empresas que concedem o referido benefício em valor superior a cláusula acima, deverão aplicar no mínimo o percentual de reajuste de 10,00% (dez por centos), a partir de 01 de setembro de 2017.
- d) 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\$ 279,51 (duzentos e setenta e nove reais e cinquenta e um centavos).
- e) 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.
- f) Todo e qualquer valor de custeio e subsídio despendido 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.
- g) A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica, vale mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, ao empregado que tiver mais de 3 (três) faltas injustificadas ao serviço durante o mês anterior.
- h) Fica também assegurado o direito a cesta básica aos empregados dispensados sem justa causa por até trinta dias a contar da data da comunicação de dispensa.
- i) As disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência desta convenção, não assegurando quaisquer direitos futuros, individuais ou coletivos a qualquer título.

j) Recomenda-se o pagamento da Cesta Básica, Vale Mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício para os casos onde o empregado estiver afastado por Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho, o pagamento por até três meses do valor do benefício, podendo também, a seu livre arbítrio a empresa poderá estender o benefício pelo tempo desejado. Ficando claro que este benefício não é obrigatório, e sim discricionário.

#### **14 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, TICKET ALIMENTAÇÃO, VALE ALIMENTAÇÃO, CARTÃO ALIMENTAÇÃO, ETC.**

As empresas fornecerão e subsidiarão no mínimo 80% (oitenta por cento), do custo da alimentação fornecida aos seus empregados.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando não puderem manter serviços de alimentação em suas dependências, as empresas fornecerão um valor nunca inferior a R\$ 19,00 (dezenove reais), para este fim.

**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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas que concedem o referido benefício em valor superior a cláusula acima, deverão aplicar no mínimo o percentual de reajuste de 11,69% (onze vírgula sessenta e nove por cento), a partir de 01 de setembro de 2017.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Recomenda-se o pagamento do Auxílio Alimentação, Ticket Alimentação, Vale Alimentação, Cartão Alimentação, e outros benefícios do gênero para os casos onde o empregado estiver afastado por Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho, o pagamento por até três meses do valor do benefício, podendo também, a seu livre arbítrio a empresa poderá estender o benefício pelo tempo desejado. Ficando claro que este benefício não é obrigatório, e sim discricionário.

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

Atendidas as disposições da Lei Nº 7.418 de 16.12.1985, com redação dada pela Lei Nº 7.619 de 30.09.1987, as empresas pela presente norma coletiva, que concedem aos seus empregados o vale transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte mensal por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em

crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo das passagens daquele mês.

## 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 com o **PRIT - PROGRAMA DE RECOLOCAÇÃO E INCLUSÃO DOS TRABALHADORES**, cadastrados na entidade profissional.

## 17 - 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 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 a marca, desenho e tipo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 fornecidos a partir do terceiro, inclusive, em 01(um) ano contado da entrega do primeiro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso do empregado (a) necessitar de troca de roupa no exercício de suas funções, fica estabelecido que os 10 (dez) minutos entre a troca de uniforme não serão considerados como tempo à disposição da empresa, sendo assegurado o cumprimento do intervalo legal para a refeição quando for necessária a troca de vestimenta.

## 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 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 ausente 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 o início ou 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, 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 a 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 facultado 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 parágrafo 2º, do Art. 59 da CLT e Lei Nº 9601/1995, 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.

#### **25 - ATESTADOS MÉDICOS.**

As empresas que possuam, ou não, serviços de assistência médica ou odontológicos, SUS, reconhecerão a validade dos atestados ou declarações médicas ou odontológicas emitidas sobre a responsabilidade dos mesmos, assim como aqueles emitidos pelos órgãos públicos Federais, Estaduais ou Municipais da Saúde.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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, do plano de saúde particular do empregado ou credenciados pelo sindicato dos trabalhadores.

#### **26 - EXAMES LABORATORIAIS.**

As empresas que possuam ou não, serviços de assistência médica ou odontológica, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos.

#### **27 - 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 à 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 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, 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 SUS, da empresa, do plano de saúde da empresa, particular do empregado 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 80% (setenta 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 CIPA.

**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 efetuado 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 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:** Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de 30 minutos, podendo optar por um único período de uma hora, a seu critério, que poderá ocorrer no início, durante ou no fim da jornada de trabalho. A empregada interessada deverá formalizar o pedido para implementação da condição acima, junto à área de Recursos Humanos assim que retornar as suas atividades laborais.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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 se 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 4 (quatro) vezes o desconto em folha de pagamento.

**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, 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\$ 34.000,00 (trinta e quatro 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.

d  
6  
A  
0



### 33 - MUDANÇA DE MUNICÍPIO.

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 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 deseje 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:** A ocorrência da antecipação 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:** 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 OJ N° 386, da SDI-1, do Colendo TST.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias fará jus ao pagamento de 1 (um) salário nominal.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Recomendam-se às 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, compensando-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 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 gozo de auxílio-doença pelo INSS, do 16º ao 45º dia do afastamento, receberá diretamente da empresa uma importância que, somada ao valor do benefício previdenciário, atinja o valor do seu salário contratual integral, vigente à época, limitada a uma única vez durante a vigência da presente Convenção.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela previdência social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o décimo sexto e o quadragésimo quinto dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

**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.

### 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:** As 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, 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 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica assegurado a licença maternidade e o recebimento do salário maternidade, comprovadamente, nos casos das mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *aedes aegypti* (microcefalia), nos termos do § 2º, do Art. 18 da Lei nº. 13.301, de 27 de junho de 2016.

#### **40 - 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. 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 da 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 PRESTES 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 (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, ficam 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 entrar no período de pré-aposentadoria.

#### **42 - 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 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** aos empregados dispensados sem justa causa, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato de experiência, 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 por se utilizará a redução diariamente, no início 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 de o 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) Do valor da mensalidade devida pelo empregado ao seu sindicato profissional, a qual será recolhida nos prazos e condições estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) Dos valores de contribuições assistenciais ou negociais, previstas neste Acordo Coletivo de trabalho, serão recolhidas nos prazos e condições estipulados nas referidas cláusulas;
- 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 empregados;
- 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 empresas 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 coparticipação dos empregados nas despesas com alimentação e transporte fornecidos, somente a partir do mês em que ocorrer o reajuste pela data base convencional e no percentual correspondente.

#### **46 - 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 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 correções efetuadas nas cláusulas econômicas (correção salarial, P.L.R. [exceto as empresas que possuem acordo próprio de P.L.R.], Salários Normativos, Cesta Básica ou Vale Alimentação/Mercado) deverão ser negociados quando da renovação da data-base, com a participação do Sindicato Profissional (SINTRIQUIFAR-NP), do Sindicato Patronal (SINQUIFAR-NP) e as Empresas.

Fica estabelecido entre as partes que eventuais Acordos Coletivos de Trabalho que sejam convencionados visando atender as necessidades das empresas signatárias do referido acordo, poderão incidir em eventuais contribuições em favor do Sindicato Profissional, contribuições estas que deverão ser previamente acordadas entre as partes.

Fica ainda ratificado que eventuais Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre empresas e Sindicato Profissional, deverão ter a assinatura do Sindicato Patronal conjuntamente.

#### **48 - AUSÊNCIAS LEGAIS.**

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

- a) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente 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 48:00 (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 a instalarem 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.**

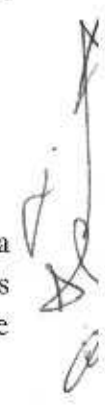
As empresas fornecerão, quando solicitada, cópias da GFIP do FGTS, relativa ao mês constante do pedido formulado pelo sindicato profissional.

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

Toda mudança 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 Assembleia 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 às empresas a distribuição de um "KIT de material escolar Básico" para o ensino fundamental (até 9ª série), para os filhos dos funcionários, no início 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.

#### **55 - 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.

#### **56 - MUDANÇA DE LOCAL DA SEDE SOCIAL DA EMPRESA.**

As empresas obrigam-se, por força desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a comunicarem ao Sindicato PATRONAL e sindicato LABORAL, quando efetuarem mudança do local de sua sede social.

#### **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- DAS CONTRIBUIÇÕES, COMPLEMENTAR ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA AO SINDICATO PATRONAL.

As empresas associadas e filiadas ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ –SINQUIFAR-NP recolherão, por força de assembleia extraordinária uma CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR e necessária à manutenção das atividades sindicais, proporcional ao capital social e número de funcionários da empresa, de acordo com a tabela abaixo:

FAIXA	CAPITAL SOCIAL (R\$)	VALOR CONTRIBUIÇÃO (R\$)	Nº DE FUNCIONÁRIOS	DESCONTO (%)	VALOR LÍQUIDO (R\$)	VALOR P/ PAG. ATÉ 10/10/2.017 DESC. 20% (R\$)	VALOR P/ PAG. ATÉ 10/11/2.017 DESC. 10% (R\$)	1º PARCELA VENCIMENTO EM 15/01/2.018 (R\$)	2º PARCELA VENCIMENTO EM 15/02/2.018 (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	1.423,50	1.138,80	1.281,15	711,75	711,75
			31 a 50	13,0	1.696,50	1.357,20	1.526,85	848,25	848,25
			51 e acima	0,0	1.950,00	1.560,00	1.755,00	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	1.684,80	1.347,84	1.516,32	842,40	842,40
			31 a 60	12,0	2.059,20	1.647,36	1.853,28	1.029,60	1.029,60
			61 e acima	0,0	2.340,00	1.872,00	2.106,00	1.170,00	1.170,00
			até 20	55,0	1.827,90	1.462,32	1.645,11	913,95	913,95
			21 a 70	45,0	2.234,10	1.787,28	2.010,69	1.117,05	1.117,05
			71 a 150	18,0	3.330,84	2.664,67	2.997,75	1.665,42	1.665,42
3	240.000,01 a 2.500.000,00	4.062,00	151 e acima	0,0	4.062,00	3.249,60	3.665,80	2.031,00	2.031,00
4	2.500.000,01 a 20.000.000,00	11.700,00	N.A.	0,0	11.700,00	9.360,00	10.530,00	5.850,00	5.850,00
5	20.000.000,01 e acima	18.700,00	N.A.	0,0	18.700,00	14.960,00	16.830,00	9.350,00	9.350,00

Todas as contribuições acima referidas, não importando a faixa, deverão ser recolhidas em 02(duas) parcelas iguais vencíveis em 15/01/2.018 e 15/02/2.018, 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), acrescida de juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês.

As empresas Associadas e Filiadas ao Sinqufar-NP, pelo presente instrumento, deverão encaminhar a este sindicato patronal, situado à rua Benjamin Lins, 72 - Londrina/PR, CEP: 86.039-610, cópia do recolhimento das contribuições pagas ao mesmo do Imposto Sindical a ser pago em 31/01/2018 e Contribuição Complementar Assistencial a ser paga em 15/01/2018 e 15/02/2018, no prazo de 10 dias do vencimento destes, sob pena de Interpelação extrajudicial ou judicial, conforme artigo 2º, alínea "d" do Estatuto vigente do sindicato de 13 de Abril de 2016, que trata das Prerrogativas do Sindicato.

**PARAGRAFO ÚNICO:** As empresas associadas e filiadas ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ - SINQUIFARNP, efetuarão o pagamento da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL ano 2018, através de boleto bancário da Caixa Econômica Federal com vencimento para 01/07/2018, de conformidade com o texto do Artigo 8º Inciso IV da Constituição Federal, e por força de Assembleia Geral Extraordinária, com o objetivo da manutenção do sistema confederativo.

## **59 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As Empresas fornecerão mensalmente demonstrativos de pagamentos aos empregados, com a identificação da empresa, discriminação de todas as verbas, horas extras, adicionais de qualquer natureza, dos descontos efetuados e do total recolhido no mês na conta vinculada do FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como a base de cálculo para a contribuição ao INSS.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico ou sistema bancário estarão desobrigadas do fornecimento do demonstrativo na forma estabelecida no caput da presente cláusula.

## **60 - INSTALAÇÃO DE PROTEÇÃO DE ESTRUTURAS CONTRA DESCARGAS ATMOSFÉRICAS - PARA RAIOS.**

Recomendam-se às empresas que fabriquem produtos que tenham entre seus componentes elementos que se enquadre nas NR-19 e NR-20 (explosivos e inflamáveis), tais como: Solventes, tinner, etc, que instale para-raios com vista a evitar acidentes que venham a causar perdas humanas ou materiais.

## **61 - BRIGADAS DE INCÊNDIO.**

Recomenda-se as empresas que adotem medidas de prevenção de incêndios, com formação de brigadas de incêndio, em conformidade com a legislação estadual e as normas técnicas aplicáveis a matéria, em estrita observância ao que preceitua o Art. 200 da CLT e a NR 23 do MTE.

## **62 - MENOR APRENDIZ.**

Será assegurado ao menor aprendiz (de 14 até 24 anos de idade), o salário mínimo nacional hora nos termos da Lei nº. 10.097/2000. O referido salário incidirá proporcionalmente sobre as horas efetivamente trabalhadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Recomenda-se as Empresas que na contratação do menor aprendiz de acordo com o Artigo 8º, inciso I, alínea 'a' do Decreto nº 5.598 de primeiro de dezembro de 2005 que deem preferência ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

## **63 - CÂMARA DE MEDIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS.**

Fica criada a partir da data desta Convenção a Câmara de Mediação de Divergências, sob responsabilidade do Departamento Jurídico do SINQUIFAR-NP, com o intuito de oferecer aos interessados mediação para a resolução de eventuais conflitos entre as Empresas e o Sindicato Laboral (SINTRIQUIFAR-NP), sobretudo no tocante a esta convenção, mas também a outras questões ligadas ao Direito Sindical. Este serviço poderá ser estendido a outros Sindicatos e Empresas de outras categorias caso exista interesse e disponibilidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta câmara oferecerá seus serviços mediante remuneração previamente estabelecida, ressalta-se que o serviço não será gratuito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O serviço disponibilizado por esta câmara será o de mediação de conflitos, portanto as partes que a procurarem com um litígio a ser resolvido, poderão esclarecer suas dúvidas e receberem sugestões para que cheguem pacificamente a um acordo, preferencialmente antes que o litígio chegue a via judicial, porém se for de vontade das partes, podendo ser posteriormente.

## **64 - 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.


## **65 - 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 representados em caso de não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção.


Londrina (PR), em 01 de setembro de 2017.




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



**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



**ALLAN G. GUIMARÃES JR.**  
OAB/PR 76.875