

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

Que entre si ajustam de um lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ**, com sede na Av. João Gualberto, 623, sala 605, Cep 80030-000, Curitiba/Paraná, Registro Sindical junto ao Ministério do Trabalho sob o número 24290019824/87 e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ**, com sede na Rua Nunes Machado, 316, Centro, CEP: 80.250-000, Curitiba/Paraná, Registro Sindical junto ao Ministério do Trabalho sob o número 24290014417/90-75 por seus Presidentes infra-assinados, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem **vigência a partir de 01 de setembro de 2006 para findar-se em 31 de agosto de 2007.**

2 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e profissional das indústrias de produtos químicos para fins industriais, de produtos farmacêuticos, de sabão e velas, de tintas e vernizes, de colas, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria e artigos de toucador, de resinas sintéticas, de explosivos, de defensivos agrícolas, de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes, de abrasivos e lápis, canetas, tintas de escrever e similares, **estabelecidas no Estado do Paraná, exceto nos municípios de:**

Altônia	Florestópolis	Maria Helena	Rondon
Alto Paraná	Foz do Iguaçu	Mariluz	São Carlos do Ivaí
Apucarana	Goioerê	Maringá	São Pedro do Ivaí
Arapongas	Guaíra	Marivalva	São Tomé
Aranuaia	Icaraíma	Medianeira	Sarandi
Assis Chateaubriand	Iguaraçu	Mirador	Sertãozinho
Astorga	Iporã Itambê	Moreira Sales	Tamboara
Bom Sucesso	Ivaiporã	Nova Aliança do Ivaí	Tapejara
Campo Mourão	Ivatuba	Nova Aurora	Terra Bôa
Cascavel	Jaguapitã	Nova Esperança	Terra Rica
Centenário do Sul	Jandaia do Sul	Nova Londrina	Terra Roxa
Cianorte	Japurá	Palotina	Toledo
Cidade Gaúcha	Jesuítas	Paraíso do Norte	Tuneiras d'Oeste
Colorado	Jussara	Paranacity	Umuarama.
Corbélia	Loanda	Paranavai	
Cruzeiro d'Oeste	Mandaguai	Peabiru	
Engenheiro Beltrão	Mandaguari	Pérola	
Floresta	Maé. Cândido Rondon	Rolândia	

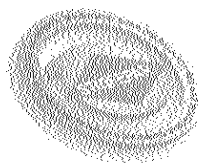


3 - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho **reajustarão em 1º de Setembro de 2006** os salários de seus empregados, **acrescentando o percentual de 4% (quatro por cento)**, sobre a faixa salarial de até R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais) vigentes em Setembro/2005.

Os empregados que em Setembro/2005 percebiam **salários superiores a faixa acima citada, terão reajuste de no mínimo R\$ 128,00 (cento e vinte e oito reais) nos salários de Setembro/2005**, podendo negociar diretamente com a empresa reajuste na faixa restante dos salários.

Faculta – se às empresas a compensação de reajustes ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após Setembro/2005, ficando, porém, vedadas às compensações de majorações salariais decorrentes de: a) Término de Aprendizagem; b) - Implemento de Idade; c) Promoção por antigüidade ou merecimento; d) - Transferência de cargo, função,



estabelecimento ou localidade; e) - equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados admitidos no período compreendido entre Setembro de 2.005 a Agosto de 2006 a correção a que se refere esta cláusula poderá ser aplicada proporcionalmente conforme a seguinte tabela:

PERCENTUAL NEGOCIADO	NÚMERO DE MESES	MENSAL	TOTAL DO PERCENTUAL
4,00	12	1,00327	4,00
ADMITIDOS ATÉ 16 DE:	Nº DE MESES TRABALHADOS	OBS.:	MULTIPLICAR O SALÁRIO INICIAL POR:
setembro-05	12		1,04000
outubro-05	11		1,03661
novembro-05	10		1,03322
dezembro-05	9		1,02985
janeiro-06	8		1,02649
fevereiro-06	7		1,02314
março-06	6		1,01980
abril-06	5		1,01648
maio-06	4		1,01316
junho-06	3		1,00985
julho-06	2		1,00656
agosto-06	1		1,00327

4 – P.R. (PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA)

As empresas pagarão aos empregados com contrato de trabalho vigente em 01/09/2006, a título de **P.R.** (Participação nos Resultados), **no percentual de 30% (trinta por cento)** sobre a remuneração mensal (salário base + adicionais de insalubridade ou periculosidade, de turno e de transferência), do empregado, já corrigida nos termos da cláusula 3, facultando-se a limitação aos valores de no mínimo R\$ **170,00 (cento e setenta reais)** e no máximo R\$ **340,00 (trezentos e quarenta reais)** que poderá ser pago nas seguintes datas:

- a) – Se no valor mínimo de R\$ 170,00 em uma única parcela a ser paga até 10/12/2006;
- b) – Se em valor superior, faculta – se o pagamento da diferença até 10/04/2007.

Fica consignado como meta para obtenção do P.R que o empregado não poderá ter mais que cinco faltas injustificadas no período de 01/09/2006 a 30/11/06 e nem oito faltas acumuladas no período de 01/09/2006 a 31/03/2007.

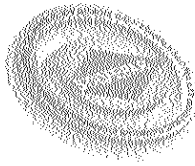
As quantias devidas a este título poderão ser pagas proporcionalmente aos meses trabalhados no período entre Setembro/2005 a Agosto/2006.

As empresas que efetuarem Acordos de Participação nos Resultados, na vigência desta CCT, ficarão isentas do cumprimento desta cláusula.

5 - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de setembro de 2006 o salário normativo da categoria profissional será de **R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais) mensais**, para os empregados admitidos há mais de 90 dias ou que venha a completá-los durante esta Convenção Coletiva de Trabalho.

O Salário Normativo será corrigido na mesma época e segundo os critérios de reajuste e/ou antecipação salarial da categoria profissional.



6 – SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ

Será assegurado ao menor aprendiz um salário de R\$2,14 (dois reais e quatorze centavos) a hora, ou seja, R\$470,00/220hs.

7 - ADICIONAL DE HORA EXTRA

O trabalho suplementar, assim considerado aquele que se realizar 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 ocorrer de Segunda-feira a sábado, e com um acréscimo de 110% (cento e dez por cento), se o aumento da jornada ocorrer em domingo ou feriado.

8 - ADICIONAL NOTURNO

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.

9 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

10 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Nos termos do Enunciado 364 do TST, faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. O referido adicional não é devido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Parágrafo Primeiro - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, é admitida, ficando sujeitas as regulamentações pactuadas em acordo coletivo de trabalho.

11 - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

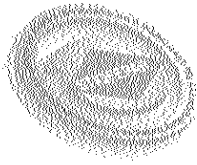
Salvo manifestação expressa do empregado em sentido contrário, as empresas concederão adiantamento de pelo menos 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado até o dia 20 (vinte) de cada mês e *pagamento dos salários até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao mês* em que o trabalho tenha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

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.

As empresas efetuarão 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.

12 – REFLEXOS DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS

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



13- CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

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 em perímetro urbano, e, em caso contrário, 5(cinco) horas extraordinárias.

14 - ADIANTAMENTO DO 13o. SALÁRIO

As empresas colocarão à disposição dos empregados, no mês de janeiro de cada ano, formulário no qual os mesmos firmarão opção para receber a antecipação da primeira parcela do décimo terceiro salário por ocasião das férias, ou até 31 de outubro de cada ano .

Parágrafo único - Não havendo opção ou manifestação em contrário, por parte do empregado, a primeira parcela será paga até 31 de outubro de cada ano.

15- CESTA BÁSICA OU VALE-MERCADO

Até o décimo dia de cada mês, as empresas fornecerão a 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\$ 85,00 (oitenta e cinco reais)**, dos quais, poderão ser descontados até R\$ 5,00 (cinco reais) dos salários dos empregados.

As empresas que concedem cesta-básica aos seus funcionários em valor superior ao disposto em Convenção Coletiva, deverão **aplicar o percentual do reajuste de 4% à partir de Setembro/2006**.

Todo e qualquer valor de custeio e subsídio dispendido pela empresa, ainda que integral, para a concessão da cesta básica ou vale-mercado, não integrará a remuneração do empregado, sob qualquer hipótese, não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais, mesmo que seja pago em Folhas de Pagamentos de Salários.

A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica ou vale-mercado ao empregado que tiver mais que 3 (três) faltas injustificadas ao serviço durante o mês anterior.

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

16 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

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

Recomendam-se para as empresas com maiores disponibilidades de recursos, que subsidiem em maiores percentuais este benefício.

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.

17 – 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.

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.

Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, ofereçam emprego à pessoas com deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.



18 - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos admissionais, periódicos e 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.

19 - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas que não possuam ambulatório médico manterão em seus estabelecimentos materiais necessários para a prestação de primeiros socorros.

As empresas da categoria econômica oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho e ou doença, quando necessário atendimento médico hospitalar em caráter emergencial.

20 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

I - Não será celebrado o contrato de experiência no caso de empregados contratados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, desde que esteja no máximo a 6 (seis) meses sem vínculo com a empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviço na mesma função, como mão de obra temporária.

II - O contrato de experiência não terá prazo inferior a 30 (trinta) dias e deverá conter a assinatura do empregado, devendo a este ser entregue a 2 (segunda) via do documento.

III - Nos casos de rescisão antecipada ou término do Contrato de Experiência, as empresas anotarão no campo 23 (causa do afastamento) no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, quem tomou a iniciativa do desligamento, se a empresa ou o empregado.

21 - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADO

Admitido o empregado para o lugar de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

22 - 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.

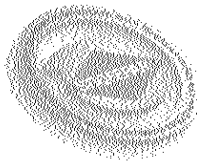
Parágrafo único - Os empregados serão responsáveis pelo bom uso e conservação dos uniformes e calçados recebidos, podendo as empresas, em caso de abuso, cobrar o valor dos que fornecerem a partir do terceiro, inclusive, em 01 (um) ano, contável da entrega do primeiro.

23 - MEDIDAS PREVENTIVAS

As empresas adotarão as 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.

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.

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.



24 - 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.

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, restituindo-a, após, ao seu titular.

25 - JORNADA DE TRABALHO

I - Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

II- Nas situações em que a empregadora fornecer refeição e lanche aos seus empregados em refeitório próprio, gratuitos ou não, o tempo dispendido no trajeto de idas e vindas ao refeitório, ou aguardando ser servido, não será considerado como à disposição da empresa e/ou para efeito de apuração da jornada de trabalho.

III - As empresas poderão dispensar os empregados que exerçam cargos de supervisão/chefia da anotação do horário de trabalho, sem que isso implique na imposição de qualquer penalidade de ordem administrativa ou judicial, desde que este procedimento tenha a concordância expressa dos mesmos.

IV - Tendo em vista aspectos de segurança pública e dificuldades de transporte, as empresas que não oferecerem transporte da residência do empregado até o local de trabalho e vice-versa, evitarão início ou término de turnos de revezamento, no período das 23:30 às 05:00 horas.

V) - As empresas que adotam sistema de turnos de trabalho, para composição da jornada diária de trabalho e desde que os respectivos empregados cumpram jornada efetiva de trabalho até 7:30 (sete horas e trinta minutos) poderão conceder intervalo para refeição e descanso de 30 (trinta) minutos, como tempo mínimo, desde que não ultrapasse a jornada legal de 44 horas semanais.

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

26 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, poderão firmar acordos individuais sem a necessidade de homologação pelo Sindicato Profissional, estabelecendo os seguintes horários de trabalho:

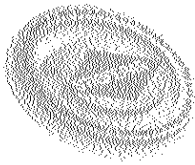
a) extinção do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo duas horas diárias, de maneira que nesses dias seja completada a carga horária semanal, respeitados os intervalos da Lei.

b) 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.

c) 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.

d) É facultado às empresas negociar com seus empregados, devidamente assistidos pelo Sindicato Profissional, de preferência anualmente, jornadas especiais de trabalho visando a concessão de folgas em dias úteis intercalados por feriados, domingos ou sábados compensados, bem como, Banco de Horas previstos no Artigo 59 parágrafo 2º. da CLT e Lei no. 9601/95, respeitados os preceitos legais/constitucionais.

e) Os 10 minutos que antecederem ou sucederem as jornadas de trabalhos são destinados a trocas de roupas e marcação do ponto, não sendo portanto, considerados elástico do horário de



trabalho e conseqüentemente não acarretará a invalidade ou nulidade do acordo de compensação e tampouco horas extras.

27 - TEMPO GASTO NO TRANSPORTE PARA O TRABALHO

Nos casos em que as empresas vierem a fornecer, 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 serão considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

28 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, 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) Até no máximo de 03 (três) dias por ano serão abonadas as ausências para exames ou internamentos do cônjuge, ascendente ou descendente, desde que devidamente comprovadas;

d) Até no máximo de 03(três) dias ao ano o (a) funcionário (a) poderá se ausentar para levar seu filho menor que viva sob sua dependência, para consulta, exame ou internamento médico, desde que devidamente comprovado por atestado médico.

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.

As empresas quando possível, promoverão 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, entregarem no 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.

29 - ATESTADO MÉDICO

Para o devido abono de ausência ao serviço motivada por doença e tratamentos odontológicos, terão validades os atestados fornecidos pelo médico ou cirurgião dentista do INSS, do Plano de Saúde oferecido pela empresa e do Sindicato dos Trabalhadores.

30 - EXAMES LABORATORIAIS

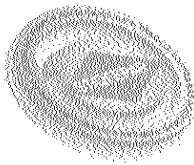
As empresas abonarão a ausência do empregado quando necessário submeter-se a exames laboratoriais, solicitados por médicos da empresa, do Sindicato Profissional ou da previdência social.

31 - 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 as 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.

32 - 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.

As empresas que mantêm convênio médico para seus funcionários deverão viabilizar ao trabalhador dispensado, sem justa causa, o direito de utilizar o convênio médico após o seu desligamento, pelo prazo de 12 meses, desde que o mesmo assuma a parte eventualmente paga pela empresa, nos termos do artigo 30 da Lei 9656/1998.

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.

33 – 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.

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) dos custos.

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.

34 - AUXÍLIO CRECHE

As empresas obrigadas a manutenção de creches, na forma dos parágrafos 1o. e 2o. do artigo 399 da CLT, e, conforme regulamentação da Portaria MTB 3296, de 03/09/86, 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 ao limite de 50% (cinquenta por cento) do valor do maior Salário Normativo.

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

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.

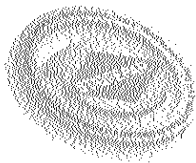
Parágrafo único - A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

35 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

Parágrafo único - As empresas que mantêm programa de incentivo educacional a 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.

8



36 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Recomenda-se às empresas, avaliarem possibilidade de manter apólice de seguro de vida em grupo, com prêmio compatível ao capital segurado.

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.

37 – 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.

38 - FÉRIAS

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

I) Quando possível, ao elaborar seu plano de férias, recomenda-se permitir ao empregado optar pelo período que deseja gozá-las.

II) Salvo manifestação em contrário pelo empregado, o início das férias se dará sempre no primeiro dia útil após o Descanso Semanal Remunerado.

III) 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.

Ao empregado com direito à férias vencidas, recomenda-se permitir por optar gozá-las integralmente nessa ocasião.

IV) Fará jus ao recebimento de férias proporcionais o empregado que pedir a rescisão do seu contrato de trabalho, independentemente de seu tempo de serviço.

V) A ocorrência de 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.

VI – Quando as empresas concederem licenças remuneradas inferiores a 10 (dez) dias consecutivos, estas não serão contadas para efeito de perda do direito às férias. Nos casos em que o empregado perca o direito às férias por ter usufruído licença remunerada por mais de 30 dias, não perderá o direito ao recebimento do terço adicional de férias.

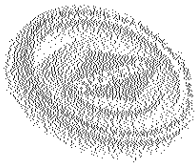
39 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º. SALÁRIO

As empresas complementarão o 13º. Salário do empregado que esteve ou esteja afastado do trabalho em regime de benefício, na hipótese de ausência de cobertura pela Previdência Social a tal título, até o valor do salário que esse percebia na data do afastamento, devidamente reajustado, cessando os benefícios se o empregado não retornar dentro do prazo de um ano.

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.

40 – CONVÊNIO COM I.N.S.S.

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-se posteriormente quando o INSS liberar o benefício.



41 - ABONO POR APOSENTADORIA

Ao empregado com mais 05 (cinco) anos de vínculo empregatício, a empresa pagará juntamente com a rescisão contratual um Abono nunca inferior ao seu salário nominal.

A empresa fica dispensada dessa obrigação se na rescisão indenizar o Aviso Prévio, como previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, ou em situação mais vantajosa ao empregado.

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.

42 - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos dependentes do empregado que vier a falecer, um auxílio funeral de valor idêntico ao *salário nominal* do falecido, no máximo até 24 (vinte e quatro) horas após a apresentação da certidão de óbito.

Caso o empregado seja segurado pela empresa, através de Apólice de Vida em Grupo, por ela mantida, referido auxílio corresponderá ao *menor valor vigente a título de salário normativo da categoria profissional*.

Para os efeitos desta cláusula, a empresa pagará o benefício a um só dependente conforme a seguinte ordem : 1) cônjuge, 2) filho(a), 3) pai ou mãe, 4) irmão(ã).

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.

Caso o empregado venha a falecer em decorrência de Acidente de Trabalho, independente de quem seja a culpa do acidente, a empresa por liberalidade pagará os direitos do empregado equivalente à dispensa sem justa causa, incluindo-se na rescisão do contrato de trabalho o Aviso Prévio Indenizado nos termos da cláusula 47 desta CCT e a multa equivalente a 40% do saldo do FGTS.

43 - 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 dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

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

44 - ABORTO LEGAL

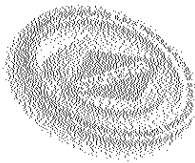
Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato.

45 - GARANTIAS AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO

Ocorrendo acidente do trabalho, as empresas deverão emitir o formulário CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), enviá-lo à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente. As empresas deverão remeter cópia do CAT ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da ocorrência.

Para os efeitos do disposto no Art. 118, da Lei no. 8.213, de 24.07.91, o empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

No pedido de demissão e no acordo, o empregado deverá ser assistido pelo seu Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.



46 - GARANTIA DE EMPREGO AOS ELEITOS PARA A C.I.P.A .

Aos empregados eleitos como membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (CIPA), fica vedada a dispensa sem justa causa, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato, salvo pedido de demissão e/ou acordo, e com assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

Nos termos do Enunciado 339 do TST: "O Suplente de CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT da Constituição da República de 1988 (Res. n. 39, 14.12.1994 - DJ 20, 21, 22 /12/1994)".

47 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO

Quando a maioria dos membros da CIPA, no exercício de suas funções, constatarem que a vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderão de forma individual ou coletiva, suspender a realização da respectiva operação, comunicando imediatamente tal fato ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras.

48 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE

Ao empregado com mais de 06 (seis) anos de vínculo empregatício e que esteja comprovadamente a no máximo 12 (doze) meses de sua aposentadoria voluntária, ou seja, aposentadoria de 35 anos de serviço ou 65 anos de idade para pessoa do **sexo masculino**, e/ou decorrente de 30 anos de serviço ou 60 anos de idade para pessoas do **sexo feminino**, fica 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.

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.

49 - DISPENSA COLETIVA

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

- A - Antecipação de férias ou férias coletivas;
- B - Redução da jornada de trabalho;
- C - Remanejamento do pessoal abrangido para outros setores da empresa.
- D - Os que tenham interesses em se desligar da empresa (voluntariado).



50 - AVISO PRÉVIO

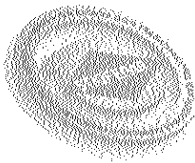
As empresas observarão as seguintes disposições, relativamente a concessão de aviso prévio :

I) Aos empregados dispensados sem justa causa, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato experimental, será obedecido o seguinte critério:

- a) até 36 (trinta e seis) meses de vínculo empregatício = 30 (trinta) dias;
- b) mais de 36 (trinta e seis) e menos de 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício = 45 (quarenta e cinco) dias;
- c) mais de 60 (sessenta) 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.

II) As reduções de horário a que alude o Artigo 488 da CLT, serão utilizadas a critério único do empregado, devendo a empresa no ato da comunicação do aviso prévio, permitir ao empregado optar: se utilizará a redução diariamente, no início ou final da jornada, ou se deixará de trabalhar nos últimos 07 (sete) dias, em ambos os casos sem prejuízo da remuneração.



III) 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 06h24min (seis horas e vinte e quatro minutos por dia).

IV) 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.

V) 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.

VI) Do empregado que pedir dispensa e pré avisar com antecedência de no mínimo 10 (dez) dias úteis, não poderá ser cobrado o aviso prévio.

51 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Quando da dispensa de empregado sob alegação de justa causa, a empresa deverá indicar ao empregado, por escrito, a(s) falta(s) cometida(s), sob pena de não poder argüi-la(s) posteriormente em juízo.

Se as alegadas faltas graves não forem provadas em Juízo, e/ou se forem julgadas insuficientes para caracterizar a dispensa por justa causa, a empresa deverá pagar ao empregado reclamante todos os direitos inerentes à dispensa injusta, mais uma indenização nunca inferior ao valor do seu salário mensal.

52 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Por força de disposição normativa ora ajustada, em conformidade com o disposto no Inciso XXVI, do Art. 7o., da Constituição Federal, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores referentes às rubricas previstas nesta cláusula convencional, sem que isto importe em infringência do disposto ao Art. 462, da CLT, ou em prejuízo de ordem salarial ao trabalhador:

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

(b) - dos valores de Contribuições Assistenciais, de Taxa de Reversão Salarial ou Fundo de Assistência Social e Formação Profissional, eventualmente previstas em Convenção Coletiva de Trabalho, as quais serão recolhidas nos prazos e condições estipulados no referido instrumento.

(c) - dos valores da Contribuição Sindical prevista em Lei;

(d) - Dos valores de Apólice de Seguro de Vida;

(e) - Dos valores de Mensalidades de Associações 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 corresponder à sua participação no custeio mensal dos benefícios de sua opção e subsidiados pela empresa, ou ainda, benefícios para os quais as empresas mantenham a intermediação na contratação de administração dos mesmos, 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, a partir do mês em que ocorrer o reajuste salarial.

53 - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito **até o décimo dia contado da data do desligamento** nos casos de: aviso prévio indenizado, dispensa por justa-causa e pedido de demissão



com dispensa do cumprimento de aviso prévio. Nos termos de contrato ou de aviso prévio trabalhado, a quitação deverá ocorrer no primeiro dia útil após o desligamento.

Parágrafo primeiro - O atraso na quitação das verbas rescisórias ou na homologação, acarretará à empresa multa de 0,1% (um décimo por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, sem prejuízo do estatuído no Parágrafo 8º do Artigo 477 da CLT, revertidas a favor do empregado prejudicado.

Parágrafo segundo - No comunicado de dispensa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o dia, a hora e o local em que será efetivada a quitação, a qual se dará sempre até às 15:00 horas no caso de pagamento em cheque visado, ou até às 18:00 horas no caso de pagamento em dinheiro ou depósito em conta corrente do empregado. A empresa estará isenta da multa prevista no parágrafo anterior, quando o empregado, mesmo expressamente avisado, deixar de comparecer, devendo o sindicato profissional atestar o comparecimento da empresa e a ausência do empregado.

Parágrafo terceiro - A multa de 40% sobre o FGTS será calculada com base no total dos depósitos efetuados pela empresa na conta vinculada do empregado, devidamente corrigidos pelos índices aplicáveis à sua atualização.

Recomenda-se ao Sindicato dos Trabalhadores, antes de ajuizar qualquer reclamação trabalhista, consultar a empresa reclamada e/ou o Sindicato da categoria econômica sobre a possibilidade de sua solução conciliatória para a controvérsia, tendo em vista que o processo homologatório somente quita os valores especificados na respectiva rescisão contratual de trabalho.

54 - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

Recomenda-se as empresas favorecer a sindicalização de seus empregados, promovendo a sua associação ao Sindicato quando da sua admissão.

55 - RELAÇÃO DE ASSOCIADOS

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

56 - QUADRO DE AVISOS

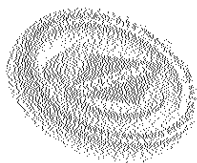
As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os empregados para afixação de Convenção Coletiva de Trabalho, Avisos, Notícias, Comunicados ou Editais do Sindicato Profissional, ficando vedado comunicados contendo matéria política partidária, religiosa ou de cunho ofensivo, os quais deverão ser afixados após o visto da direção da empresa.

57 - FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por mútuo consentimento das partes convenientes, fica ajustado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão ao Sindicato Profissional importâncias equivalentes a **1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento) do salário nominal de seus empregados**, totalizando 7% (sete por cento) divididos pelos meses de: **novembro/2006, dezembro/2006, janeiro/2007 e fevereiro/2007**, à título de Fundo de Assistência Social e Formação Profissional, estando limitado o valor de cada parcela a **R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) mensais** por empregado.

As Contribuições serão recolhidas até o **décimo** dia subsequente aos meses acima citados, em qualquer Agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito na *conta nº. 658-0 - Agência 1565 (24 de Maio), Curitiba - Pr.*, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ, devendo as empresas enviarem ao sindicato em idêntico prazo, as Guias de recolhimentos do INSS, ou outros documentos que comprovem exatidão dos valores das Folhas de Pagamentos dos referidos meses.

Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência desta Convenção, não assegurando quaisquer direitos, individuais ou coletivos, a qualquer título.



58 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Por decisão da Assembléia dos Trabalhadores que aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação convencional, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no Artigo 513 – ítem “e” da C.L.T. e inciso IV do Artigo 8º. da Constituição Federal, foi deliberado que todas as empresas abrangidas por esta CCT, **deverão descontar dos salários de todos os seus empregados a Contribuição Negocial na importância de 2% do salário base no mês de Dezembro de 2006, limitada tal contribuição ao valor máximo de R\$ 50,00 (cinquenta reais)**, que será revertido em favor do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Paraná.

Fica assegurado aos empregados **não sindicalizados**, o **direito a oposição ao desconto** acima citado, desde que feito por escrito e individualmente até 10 (dez) dias antes do recebimento do primeiro pagamento dos salários reajustados nos termos da cláusula 3 deste instrumento e encaminhado ao Sindicato.

A Contribuição deverá ser recolhida até o **décimo** dia subsequente do mês acima citado, em qualquer Agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito na *conta nº. 658-0 - Agência 1565 (24 de Maio), Curitiba - Pr.*, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ.

59 - 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 quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

As empresas que não cumprirem nos prazos devidos, as disposições contidas na cláusula 59 – Fundo de Assistência Social e Formação Profissional, da Contribuição Negocial dos empregados, e/ou deixarem de recolher ao Sindicato Profissional até o 10º. (décimo) dia de cada mês, as mensalidades sindicais descontadas de seus empregados associados ao sindicato, devidamente autorizados por estes, estarão sujeitas a multa, juros de mora, correção monetária e honorários advocatícios, nos termos do art. 600 da CLT.

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.

60 - FORO

Fica eleito como foro para dirimir dúvidas oriundas desta convenção, qualquer das Juntas de Conciliação e Julgamento de Curitiba, como preferencial sobre qualquer outra, por mais especial que seja, podendo o Sindicato Profissional ajuizar Ação de Cumprimento em nome de seus representantes em caso de não cumprimento de quaisquer de suas cláusulas.

Curitiba, 16 de Outubro de 2006

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E
FARMACÊUTICAS DO EST. DO PARANÁ

CNPJ/MF no. 76695667/0001-18

PAULO ROBERTO HABINOSKI – Presidente

CPF/MF no. 561.621.039-00

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO EST. DO PARANÁ

CNPJ/MF no. 77173458/0001-77

DONIZAL LOPES – Presidente

CPF/MF no. 160.592.989-15

46212 015731/2006 69
Ministério do Trabalho

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito. Curitiba, 20 de Outubro de 2006

Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1102766