

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003833/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/12/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066499/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.108608/2021-81  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/12/2021

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS DE HIGIENE PESSOAL, COSMETICOS E PERFUMARIA DO ESTADO DO PARANA SINDICOSMETICOS-PR, CNPJ n. 14.271.389/0001-14, neste ato representado(a) por seu ;

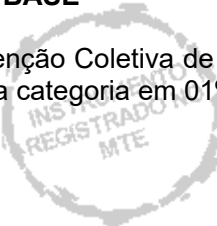
E

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas indústrias de cosméticos, higiene pessoal e perfumaria**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Borrazópolis/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambei/PR, Carlópolis/PR, Castro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante D'Oeste/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Floráí/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaira/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itambaracá/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguariaíva/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandirituba/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Maripá/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Santa**

Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Rebouças/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São José da Boa Vista/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Tomazina/PR, Tunas do Paraná/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Virmond/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reajustarão, em 01 de setembro de 2021, os salários de todos os seis empregados, aplicando o percentual de **5,42%** (cinco vírgula quarenta e dois por cento), sobre a faixa salarial de até R\$ 8.005,16 (oito mil e cinco reais e dezesseis centavos), sobre os salários de setembro/2020.

Parágrafo Primeiro - Os empregados que em agosto/2021 recebiam salários superiores à faixa de R\$8.005,16 (oito mil e cinco reais e dezesseis centavos) terão reajuste fixo de R\$433,88 (quatrocentos e trinta e três reais e oitenta e oito centavos) sobre o salário de setembro/2020.

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reajustarão, em 01 de dezembro de 2021, os salários de todos os seis empregados, aplicando o percentual de **5%** (cinco por cento), sobre a faixa salarial de até R\$ 8.005,16 (oito mil e cinco reais e dezesseis centavos), sobre os salários de setembro/2021.

Parágrafo Segundo - Os empregados que em dezembro/2021 recebiam salários superiores à faixa de R\$8.005,16 (oito mil e cinco reais e dezesseis centavos) terão reajuste fixo de R\$400,26 (quatrocentos reais e vinte e seis centavos), sobre o salário de setembro/2021.

Parágrafo Terceiro: Faculta-se a compensação de reajustes e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após setembro/2020, 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.

Em razão e como contrapartida da divisão do reajuste salarial em duas etapas, o empregador procederá com o pagamento de **abono salarial** no valor de **R\$150,00** (cento e cinquenta reais) para cada trabalhador, que será pago até 30/12/2021 juntamente com a primeira parcela da participação nos resultados (P.R.).

O pagamento do abono salarial, deverá ser pago com a rubrica diferenciada no recibo de pagamento, de **"Abono Salarial CCT 2021/2023"**.

O abono de que trata a presente cláusula **NÃO** tem natureza salarial, **NÃO** integra a remuneração do empregado, **NÃO** se incorpora ao contrato de trabalho e **NÃO** constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescrevem o §2º do art. 457 da CLT; alínea "z", do §9º, do art. 28, da lei 8.212/1991 e o §6º, do art. 15, da lei 8.036/1990.

A duração da presente CCT será de 1º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023, sendo já convencionado que a partir de 1º de setembro de 2022 as cláusulas econômicas serão reajustadas com 100% (cem por cento) do INPC do período acumulado de 01/09/2021 a 31/08/2022, que será divulgada através de Termo Aditivo.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - SALARIO NORMATIVO**

A partir de 01 de setembro de 2021 o salário normativo da categoria profissional será de **R\$1.476,20** (um mil, quatrocentos e setenta e seis reais e vinte centavos) mensais, ou R\$ 6,71 (seis reais e setenta e um centavos) por hora trabalhada, para os empregados admitidos há mais de 90 dias ou que venha a completá-los durante esta Convenção Coletiva de Trabalho.

A partir de 01 de dezembro de 2021 o salário normativo da categoria profissional será de **R\$1.546,60** (um mil, quinhentos e quarenta e seis reais e sessenta) mensais, ou R\$ 7,03 (sete reais e três centavos) por hora trabalhada, 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.

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas ficam autorizadas a efetuarem nos termos da lei, 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 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, Odontológico, ou de quaisquer outros benefícios semelhantes;

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

**(h)** - Dos valores de participação no custeio do vale-mercado, conforme previsto em cláusula própria;

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 - Quando for descontado valor indevido do trabalhador, ou quando não lhe forem pagas todas as horas trabalhadas (normais e extraordinárias), a empresa deverá restituir-lhe os valores indevidamente descontados, bem como pagar os valores referentes às horas mencionadas, até o dia 20 do mesmo mês, junto com o Adiantamento Salarial.

Parágrafo Terceiro – As empresas poderão reajustar os descontos correspondentes à coparticipação dos empregados nas despesas com alimentação e transporte fornecidos pela empresa, a partir do mês em que ocorrer o reajuste salarial.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Salvo manifestação expressa do empregado em sentido contrário, as empresas poderão conceder 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 - 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.

Parágrafo Segundo - 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.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

A Súmula 60 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) – (Res. N. 129/2005 – DJ 20.04.2005), afirma que:

“I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula n. 60). II – Cumprida integralmente a jornada do período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, 5º. Da CLT (ex OJ n.6)”.

Recomenda-se que as empresas ao pagarem a prorrogação do adicional noturno, o façam de forma discriminada no holerite distinguindo do pagamento do adicional noturno normal.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade, quando devido, terá seu respectivo percentual aplicado sobre o valor do salário mínimo, conforme orientação do Supremo Tribunal Federal.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 se dá de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Parágrafo Único - 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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - P.R. (PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA)

As empresas pagarão aos empregados com contrato de trabalho vigente entre **01/09/2020 e 30/08/2021**, o valor equivalente a 30% (trinta por cento) sobre a remuneração mensal devida em setembro/2021 (salário base + adicionais de insalubridade ou periculosidade, de turno e de transferência), a título de P.R. (Participação nos Resultados), facultando-se a limitação desses **valores ao mínimo de R\$ 496,89** (quatrocentos e noventa e seis reais e oitenta e nove centavos) e no **máximo R\$ 1.656,30** (um mil seiscentos e cinquenta e seis reais e trinta centavos), por empregado, que deverão ser pagos até as seguintes datas:

**a)** Se no valor mínimo de **R\$ 496,89** (quatrocentos e noventa e seis reais e oitenta e nove centavos), em uma única parcela a ser paga **até 30/12/2021**;

**b)** Se em valor superior, em duas parcelas, sendo que a metade deverá ser paga até 30/12/2021, facultando-se o pagamento do restante **até 10/04/2022**, desde de que se respeite o valor mínimo de **R\$ 496,89** (quatrocentos e noventa e seis reais e oitenta e nove centavos).

As quantias devidas a este título deverão ser pagas **proporcionalmente aos meses trabalhados** no período entre setembro/2020 a agosto/2021, na proporção de 01/12 do P.R. por mês trabalhado.

Fica consignado como meta para obtenção do P.R que o empregado não poderá ter mais que 02 (duas) faltas injustificadas no período de 01/09/2020 a 31/08/2021.

No caso de não haver pagamento de PR por programa específico da empresa, a mesma fica obrigada ao pagamento dos valores e condições estabelecidos nesta cláusula.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

As empresas concederão aos empregados que começam o trabalho entre as 06:00 e às 07:00 horas, salvo manifestação expressa em sentido contrário pelo empregado, um desjejum composto de pelo menos: café ou chá, leite, pão e margarina.

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

Recomenda-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.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Considerando-se o disposto no artigo 611-A, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do convencionado sobre o legislado, previsto no caput supracitado, e, mais ainda, a recente Orientação nº 8 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL DO MPT – CONALIS, aprovada na XXXI Reunião Nacional da CONALIS, de 18 de novembro de 2020, estabelecem as partes que, a partir de 01/12/2021:

Parágrafo Primeiro – **TODAS as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão pagar mensalmente ao Sindicato Profissional, como contribuição preventiva a título de AUXÍLIO-FUNERAL, o valor de R\$14,00 (quatorze reais) por trabalhador constante da folha de pagamento do período, até o dia 02 (dois) do mês subsequente, através da quitação de guia/boleto emitido pelo STIQFEPAR.**

Parágrafo Segundo – Impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês, todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo enviarão, através de mensagem por *e-mail*, aos Sindicatos Profissional e Patronal, a relação dos trabalhadores com contrato vigente no mês corrente, de forma que seja possível a emissão da guia referida do parágrafo 1º.

Caso a empresa não preste a informação até o prazo limite indicado no parágrafo segundo, ou que venha a descumprir as obrigações previstas na presente cláusula, ficará obrigada a pagar a título de multa, o valor equivalente a 03 (três) vezes o montante da cobertura indicada no item “1” do parágrafo terceiro, sem prejuízo do pagamento do auxílio-funeral devido, acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro - A gestão do auxílio funeral para os trabalhadores beneficiados e seus respectivos cônjuges, ficará a cargo e sob exclusiva responsabilidade obrigacional do Sindicato Profissional, assegurando àqueles as seguintes coberturas pessoais:

- 1) No caso de falecimento do(a) empregado (a), a importância de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais);
- 2) No caso de falecimento do(a) cônjuge, a importância de R\$750,00 (setecentos e cinquenta reais);

Para o recebimento do Auxílio-Funeral, será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. Os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Profissional munidos dos seguintes documentos:

#### DO EMPREGADO(A) FALECIDO(A):

- a) certidão de óbito;
- b) cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco;
- c) certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes **ou** declaração de inexistência de dependentes habilitados a pensão por morte.

#### DO REQUERENTE:

- a) cópia do documento de identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH);
- b) cópia do CPF;
- c) cópia da certidão de nascimento **ou** de casamento **ou** comprovante de união estável;
- d) cópia do comprovante de residência.

A liberação dos valores acima apontados, irá ocorrer dentro do prazo de 96 (noventa e seis) horas após a entrega completa da documentação.

No caso de o beneficiário ser menor de idade, o pagamento será feito para o responsável legal.

Parágrafo Quarto - Tal obrigação pecuniária em questão é devida pela empresa independente dela possuir e/ou arcar de forma direta com prévio e similar estipulação securitária privada (seguro de vida pessoal e/ou auxílio funeral).

Parágrafo Quinto - Caso descumprida tal quitação na data prevista acima, tal montante será acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Sexto – Ocorrendo mais do que 02 (dois) eventos dentro do mesmo mês, o Sindicato Patronal contribuirá como pagamento de 1/3 do valor devido, conforme estipulado no Parágrafo Terceiro desta cláusula.

Parágrafo Sétimo - Na eventual hipótese de necessário ajuizamento de Ação de Cumprimento pelo STIQFEPAR, perante a Justiça do Trabalho, para fins de cobrança de valores inadimplidos pelas empresas abrangidas pela presente CCT, os custos judiciais e honorários advocatícios serão cobrados do devedor;

Parágrafo Oitavo - Do valor total estabelecido no caput acima, será assim repassado/distribuído mensal direta e proporcionalmente nas contas bancárias das entidades signatárias, sendo 67% (sessenta e sete por cento) para o Sindicato Profissional e 33% (trinta e três por cento) para o Sindicométicos-PR, a ser repassado para conta perante a Caixa Econômica Federal, agência 1525, conta corrente 4030-6.

Parágrafo Nono - As empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva terão 02 (dois) dias úteis (excluído sábado) para o envio ao STIQFEPAR da relação dos trabalhadores falecidos e cobertos pelo Auxílio Funeral. Não sendo respeitado o prazo deste parágrafo, a empresa infratora arcará com os acréscimos previstos no parágrafo quarto.

Parágrafo Décimo - A cobertura do benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL”, perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT **e** durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

Parágrafo Décimo Primeiro - O benefício assistencial “Auxílio Funeral” **NÃO** tem natureza salarial nem remuneratória, por **NÃO** se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter indenizatório e eminentemente assistencial.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE E AMAMENTAÇÃO

As empresas que não possuem creche própria ou que não forneçam tal benefício concederão Auxílio-Creche às Empregadas que mantenham filhos (as) em creches, no importe limite de até **R\$ 125,26** (cento e vinte e cinco reais e vinte e seis centavos) mensais.

Parágrafo Primeiro: Dado seu caráter indenizatório, o valor reembolsado não integrará a remuneração da empregada beneficiária para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Segundo- O reembolso será pago independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho completar 12 (doze) meses de idade ou cesse o contrato de trabalho, sendo válido o prazo de oito meses apenas para as empregadas que optarem pelo reembolso.



Parágrafo Terceiro: Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, ou a critério da empregada, de 01(um) descanso de 01(uma) hora, a ser usufruído no início ou no final da jornada. No caso de se adotar o descanso unitário no início ou final da jornada, recomenda-se que as partes o façam por documento escrito.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Em favor de cada empregado, a empresa manterá, as suas expensas, seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

- a) um capital segurado básico de R\$15.000,00 (quinze mil reais), por morte por qualquer causa;
- b) o mesmo capital para invalidez permanente total ou parcial por acidente
- c) o mesmo capital e invalidez funcional permanente por doença conforme regras estabelecidas pela SUSEP

Parágrafo Primeiro: A concessão objeto desta cláusula não tem natureza salarial, não implicando em incidência de encargos fiscais, tributários, previdenciários e trabalhistas, inclusive FGTS, tendo em vista que este benefício é de ordem social e destinada à família, no caso de falta do trabalhador.

Parágrafo Segundo – As empresas que já possuem convênio ou que já firmaram contrato de seguro de vida em favor de seus funcionários, em valor igual ou maior ao estipulado no *caput*, poderão manter o procedimento já adotado, considerado apto para fins de cumprimento da obrigação prevista nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro - As empresas que vierem a se constituir durante a vigência deste instrumento, também pagarão as contribuições em apreço.

Parágrafo Quarto – Caso a empresa não se incumbir da obrigação acima estipulada, ou que venha a descumprir as obrigações previstas na presente cláusula, ficará obrigada a pagar, a título de indenização, valor equivalente a 03 (três) vezes o montante constante na alínea “a” do *caput*.

Parágrafo Quinto – Visando dar efetividade para a parágrafo 4º acima, quando solicitado, a empresa fornecerá ao sindicato laboral a comprovação de que firmou seguro de vida nos termos da presente cláusula.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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, vale-mercado em valor nunca inferior a **R\$ 373,32** (trezentos e setenta e três reais e trinta e dois centavos), dos quais, poderão ser descontados até R\$12,00 (doze reais) dos salários dos empregados.

As empresas que concedem cesta-básica aos seus funcionários em valor superior ao disposto nessa Convenção Coletiva, deverão aplicar o percentual de reajuste de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) no valor vigente em agosto/2021.

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

Parágrafo Segundo: A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica ou vale-mercado ao empregado que tiver mais que 02 (duas) faltas injustificadas ao serviço durante o mês anterior.

Parágrafo Terceiro: O empregador concederá a cesta básica ou vale-mercado durante todo o período do afastamento por acidente de trabalho ao empregado acidentado.

Parágrafo Quarto: A empregada em licença maternidade fará jus ao recebimento da cesta básica ou vale mercado pelo empregador.

Parágrafo Quinto: A empresa concederá cesta básica ou vale-mercado durante 120 dias a contar da data do afastamento por auxílio doença ao empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas com mais de 10 (dez) 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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.

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.

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.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias, conforme redação do artigo 477, § 6º da CLT deverá ser feito até o décimo dia contado da data do desligamento, **independentemente do tipo de rescisão efetuada**, e ainda dentro deste prazo, a empresa deverá entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes.

Parágrafo Primeiro - O atraso na quitação das verbas rescisórias acarretará à empresa multa de 0,1% (um décimo por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, sem prejuízo do 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.

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.

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto – Será facultativo a homologação da rescisão perante o sindicato laboral, a critério da empresa.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 argui-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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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) 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.

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO**

Estabelecem, por consenso e na melhor forma de direito, que as empresas, na hipótese em que possibilitada a realização de trabalho de forma remota/virtual/teletrabalho (homeoffice), poderão efetuar a alteração do regime de trabalho na modalidade presencial para de teletrabalho temporário, conforme preceituam os artigos 104, 122 e 422, todos do Código Civil, artigo 170, III da Constituição Federal, Lei n. 13.979/2020 e artigos 2º e 8º ("caput, parte final", 62, III, 75-A e 75-E, 444, 456 "caput" e 468 "caput", todos da CLT, independentemente de termo aditivo contratual correspondente.

Parágrafo Único - Para tanto, as empresas deverão especificar as condições provisórias em que o serviço será desenvolvido, prazo de duração (com possibilidade de prorrogação, se necessário), além da prévia comunicação do retorno presencial dos trabalhadores à empresa, precedida de comunicação mínima de 01 (um) dia útil, através de meios eletrônicos.

Parágrafo Segundo - As regras para realização do trabalho de forma remota/virtual/teletrabalho (homeoffice) **deverão ser fixadas através de Acordo Coletivo de Trabalho** e homologadas mutuamente pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL**

Recomenda-se às empresas, no caso de denúncias ou suspeitas sobre a prática de Assédio Moral, formalizadas pelos empregados, pessoalmente ou através do Sindicato, a tomarem as seguintes providências:

**a)** Implementar através de equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato, investigação e programa de prevenção, os quais terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência ou não dos problemas; definir a violência moral;

**b)** Cabe a equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.

**c)** Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, informar e sensibilizar os que comandam a empresa, como também, o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em consequência do assédio moral, devendo o empregador informar sobre os custos de tal prática para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

1) – Convencionam as partes classificar como assédio moral toda conduta do empregador ou seus prepostos decorrentes de abuso de poder diretivo, de conduta agressiva e constrangedora, sendo assim consideradas, dentre outras:

1.1) – Toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.

1.2– Exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente em relações hierárquicas autoritárias, onde predominem condutas negativas em relação à ética, de longa duração de um, ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

1.3 – Exigência de alcance de metas e índices de produtividade de difícil ou impossível cumprimento, fixadas unilateralmente pela empresa;

1.4 – Alteração unilateral do Contrato de Trabalho através de repetidas mudanças de função, de horário e de local de trabalho, no intuito de forçar o empregado a pedir demissão.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, a empregada poderá ser assistida pelo sindicato profissional, sob pena de nulidade

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Os Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, motivam, sem, contudo, implicar em obrigação convencional, que as empresas na medida de suas possibilidades, equiparem os efeitos legais do acidente de trabalho às doenças profissionais, levando em conta o aspecto social de tal medida.

No pedido de demissão, o empregado poderá ser assistido pelo seu Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, poderá contar com a assistência do sindicato profissional.

Recomenda-se que o empregado informe o seu empregador, de forma escrita e expressa, quando lhe estiver faltando somente 13(treze) meses para se aposentar.

Caso seja dispensado por qualquer motivo, deverá comunicar imediatamente à empresa sobre o seu direito à aposentadoria, se for o caso, para beneficiar-se desta concessão.

## **ESTABILIDADE ABORTO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 03 (três) horas extraordinárias, quando a atividade de trabalho ocorrer em perímetro urbano, e, em caso contrário, 05 (cinco) horas extraordinárias

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão firmar acordos diretamente com seus empregados, mediante assinatura de concordância destes, para os seguintes casos:

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

**b)** Feriado aos Sábados – Quando ocorrer feriado no sábado, a compensação prevista neste acordo não deverá ocorrer durante a semana. Se a empresa decidir manter o horário de compensação, pagará 10,27 (horas centesimais) como Horas Extras, que é a soma das 7h20min relativas ao sábado, mais seus reflexos nos dois Repousos Semanais Remunerados (Sábado e Domingo). Cálculos: Sábado = 440 min. Reflexos = (440, 5 dias) x 2 = 176 min. Total = (440 + 176 = 616min), 60min = 10,27.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As 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 02 (dois) dias por ano serão abonadas as ausências para exames, consultas ou internamento médico do cônjuge, ascendente ou descendente, desde que devidamente comprovadas;

**d)** 03 (três) dias por ano para integrantes da Diretoria do Sindicato para prestar serviços à entidade, desde que solicitado pelo Presidente do Sindicato com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência e posterior comprovação.

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 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

Em havendo acordo de banco de horas, no caso de rescisão contratual por vontade do empregado (pedido de demissão) ou demissão por justa causa, as horas negativas poderão ser descontadas das verbas rescisórias, dentro dos limites legais;

No caso de demissão sem justa causa, a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o banco negativo não poderá ser descontado das verbas rescisórias.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 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 que fornecerem a partir do terceiro, inclusive, em 01 (um) ano, contável da entrega do primeiro.

Parágrafo segundo: As empresas que utilizam produtos comprovadamente nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente são responsáveis pela lavagem dos uniformes de seus empregados que manipulam tais produtos, de acordo com as normas vigentes. Considera-se produtos nocivos à saúde do trabalhador os dispostos na legislação que regula a previdência social. As empresas poderão realizar diretamente a lavagem dos uniformes, ou contratar serviços de terceiros, desde que o tratamento dos efluentes resultantes da lavagem obedeça à legislação vigente de proteção ao meio ambiente.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 poderá contar com assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

Nos termos do Súmula 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)”.

Quando solicitado pelo Sindicato Profissional, recomenda-se que as empresas concedam licenças remuneradas aos integrantes da CIPA para participarem de Encontros de Cipeiros ou Congressos sobre Saúde do Trabalhador, patrocinados pelo Sindicato, limitadas tais licenças a cinco Cipeiros por empresa e a cinco dias por ano.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO**

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

Declaração de atendimento, que as empresas abonem (paguem), a(s) horas declarada pelo médico e mais uma hora antes e uma hora depois, da referida hora.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

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

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL**

Por decisão da Assembleia dos Trabalhadores que aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação convencional, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no Artigo 513 – item “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, a Contribuição Negocial na importância fixa de R\$ 40,00 (quarenta reais) do salário base dezembro/2021, que será revertido em favor do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná.

Fica assegurado aos *empregados não associado do Sindicato*, o direito a oposição ao desconto acima citado, devendo ser preenchido através do site [www.quimicospr.com.br/carta](http://www.quimicospr.com.br/carta), até 20/12/2021.

A Contribuição deverá ser recolhida até o décimo dia subsequente dos 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

As correções efetuadas nas cláusulas econômicas: correção salarial, piso salarial da categoria e cesta básica, contemplam as reposições salariais e aumentos reais, ficando vedado ao Sindicato Profissional reivindicar novos aumentos à tais títulos, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, seja perante o Sindicato Patronal ou em Acordo Coletivo de Trabalho diretamente com as empresas abrangidas.

Parágrafo Primeiro: O descumprimento desta disposição implicará em multa de 25% (vinte e cinco por cento) aplicada sobre o salário normativo multiplicada pelo número de empregados da empresa em que for realizado o acordo coletivo, em favor do Sindicato Patronal.

Parágrafo Segundo: Todo e qualquer Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que venha a ser pactuado pelas empresas da categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá obrigatoriamente possuir a assinatura de concordância do sindicato patronal.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção deverão iniciar-se com até 60 (sessenta) dias de antecedência do término de vigência da Convenção.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGÊNCIA - INCLUSÃO DE MUNICÍPIO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange, em sua integralidade, além dos municípios constantes na Cláusula Segunda, o município de Paranaguá- PR.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

O atraso no pagamento dos salários, na quitação da última parcela do 13º Salário, ou no pagamento das férias, acarretará multa equivalente a 0,4% (quatro décimos 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 nesta CCT, bem como o não recolhimento 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FORO**

Fica eleito como foro para dirimir dúvidas oriundas desta convenção o Foro da Comarca da Justiça do Trabalho em 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.

**MARIANE ZANETTI SCHABATURA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS DE HIGIENE PESSOAL, COSMETICOS E PERFUMARIA DO ESTADO DO**

**PARANA SINDICOSMETICOS-PR**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

Ata da Assembléia Geral Extraordinária - campanha salarial de cosméticos - 21/23.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.