



**CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO
2024/2025**



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS DE HIGIENE PESSOAL, COSMÉTICOS E PERFUMARIA DO ESTADO DO PARANÁ - SINDICOSMETICOS-PR, CNPJ n. 14.271.389/0001-14, neste ato representado por seu Presidente, Sra. MARCIA APARECIDA VEIGA BALBUENO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARM DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 77.173.458/0001-77, neste ato representado por seu Presidente, Sr. FRANCISCO RODRIGUES DA SILVA SOBRINHO;

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 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos 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, 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, Bocaiúva do Sul/PR, Borrazópolis/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Candido de Abreu/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, Cândói/PR, Cantagalo/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, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/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, Flórida/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaraci/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/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, 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,



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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, Ourizona/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Pato Bragado/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/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, Quintado Sol/PR, Quitandinha/PR, Rancho Alegre /PR, Rancho Alegre D'Oeste/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, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/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, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Tomazina/PR, Tunas do Paraná/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Virmond/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de setembro de 2024 o salário normativo da categoria profissional será, para aqueles trabalhadores admitidos há mais de 90 dias ou que venham a completá-los durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho aditivada, de R\$1.823,80 (um mil, oitocentos e vinte e três reais e oitenta centavos) mensais, ou R\$8,29 (oito reais e vinte e nove centavos) por hora trabalhada.

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

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reajustarão, em 01 de setembro de 2024, os salários de todos os seus trabalhadores, aplicando o percentual de **4%** (quatro por cento), sobre a faixa salarial de até R\$9.565,76 (nove mil, quinhentos e sessenta e cinco reais e setenta e seis centavos).

Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores que em 31 de agosto de 2024 percebiam salários superiores à faixa de R\$9.565,76 (nove mil, quinhentos e sessenta e cinco reais e setenta e seis centavos) terão reajuste fixo de R\$382,63 (trezentos e oitenta e dois reais e sessenta e três centavos).

Parágrafo Segundo: Faculta-se a compensação de reajustes, e/ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente pela empresa no período de 01/09/2023 a 31/08/2024, 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)



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; e) equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Parágrafo Terceiro: Aos trabalhadores admitidos no período compreendido entre 01/09/2023 a 31/08/2024 a correção a que se refere esta cláusula poderá ser aplicada proporcionalmente aos meses trabalhados, na proporção de 1/12.

CLÁUSULA QUINTA - 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 trabalhadores que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento, exceto quando depositado em conta corrente do empregado.

CLÁUSULA SEXTA - 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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 deles, 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 trabalhadores nas despesas com alimentação e transporte fornecidos pela empresa, a partir do mês em que ocorrer o reajuste salarial.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

CLÁUSULA NONA - 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.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



Parágrafo Quinto: Será facultativa a homologação da rescisão perante o sindicato laboral, a critério da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores, no mês de janeiro de cada ano, formulário no qual eles poderão firmar 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 PRIMEIRA - 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.

Parágrafo Único: O benefício 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo Primeiro: A empresa fica dispensada dessa obrigação se na rescisão indenizar o Aviso Prévio, como previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: O abono 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - 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 de 05 (cinco) horas extraordinárias quando o trabalho ocorrer fora do perímetro urbano.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O Trabalho exercido no período compreendido entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, salvo alteração na legislação vigente para percentual maior.

Parágrafo Primeiro: As empresas devem observar o disposto na Súmula 60 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) – (Res. N. 129/2005 – DJ 20.04.2005): “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)”.

Parágrafo Segundo: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

No caso de não haver pagamento de PR por programa específico da empresa, ela fica obrigada ao pagamento dos valores e condições estabelecidos nesta cláusula, a saber: as empresas pagarão aos trabalhadores com contrato de trabalho vigente entre 01/09/2023 a 31/08/2024 o valor equivalente a 30% (trinta por cento) sobre a remuneração mensal devida em setembro/2024 (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\$546,00 (quinhentos e quarenta e seis reais) e no máximo R\$1.950,74 (um mil, novecentos e cinquenta reais e setenta e quatro centavos), por empregado, que deverão ser pagos até as seguintes datas:

- a) se no valor mínimo de R\$546,00 (quinhentos e quarenta e seis reais), em uma única parcela a ser paga até 30/12/2024;
- b) se em valor superior ao mínimo, em duas parcelas, sendo que a metade (50%) deverá ser paga até 30/12/2024, facultando-se o pagamento do restante até 10/04/2025, desde que para cada parcela seja respeitado o valor mínimo de R\$546,00 (quinhentos e quarenta e seis reais).



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



Parágrafo Primeiro: As quantias devidas a este título deverão ser pagas proporcionalmente aos meses trabalhados no período de 01/09/2023 a 31/08/2024, na proporção de 01/12 do P.R. por mês trabalhado. Para fins de proporcionalidade, será computado o mês com mais de 15 dias com contrato de trabalho ativo.

Parágrafo Segundo: Fica consignado como meta para obtenção do P.R. que o empregado não poderá ter mais que 01 (uma) falta injustificada no período de 01/09/2023 a 31/08/2024.

Parágrafo Terceiro: O empregado demitido por justa causa entre 01/09/2023 a 31/08/2024 perde completamente o direito ao recebimento do P.R. referente ao último período trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-MERCADO / CESTA BÁSICA

Até o 10º (décimo) dia de cada mês, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, que percebam até 05 (cinco) vezes o maior Salário Normativo da categoria, vale-mercado em valor nunca inferior a R\$484,00 (quatrocentos e oitenta e quatro reais).

Parágrafo Primeiro: O fornecimento da cesta-básica ou o pagamento do vale-mercado, conforme e no valor acima indicado, está condicionado ao empregado não ter mais do que 01 (uma) falta injustificada ao serviço durante o mês anterior.

Parágrafo Segundo: Para os empregados que não tenham nenhuma falta injustificada no mês anterior, as empresas fornecerão cesta-básica ou efetuarão o pagamento de vale-mercado no valor de R\$504,00 (quinhentos e quatro reais).

Parágrafo Terceiro: Do valor pago a título de cesta-básica (vale-mercado), a empresa poderá descontar até R\$15,00 (quinze reais) dos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Quarto: O pagamento da cesta-básica ou do vale-mercado deverá ser realizado pelas empresas inclusive nos meses de férias dos empregados, ou seja, o gozo de férias não afeta o pagamento do benefício.

Parágrafo Quinto: As empresas que concedem cesta-básica aos seus funcionários em valor superior ao disposto nessa Convenção Coletiva, deverão aplicar o percentual de reajuste de 4% (quatro por cento) no valor vigente em agosto/2024.

Parágrafo Sexto: 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 (dinheiro).

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

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

Parágrafo Nono: A empresa concederá a cesta básica ou o vale-mercado por período de até 120 dias, contados da data do afastamento por auxílio-doença ao empregado, devendo o pagamento ser proporcional aos dias de efetivo afastamento no mês de retorno.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE-REFEIÇÃO)

As empresas fornecerão alimentação aos seus trabalhadores 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-refeição com a mesma subvenção.

Parágrafo Primeiro: As empresas concederão aos trabalhadores 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.

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

Parágrafo Terceiro: Recomenda-se para as empresas com maiores disponibilidades de recursos, que subsidiem em maiores percentuais este benefício.

Parágrafo Quarto: 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 PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Recomenda-se às empresas que mantenham convênios com terceiros, para prestação de assistência médica e odontológica, para seus trabalhadores e respectivos dependentes e que concedam subsídio máximo possível, em relação ao custo do benefício e cuja adesão será facultativa pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO FARMÁCIA

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

Parágrafo Primeiro: Os medicamentos a serem utilizados pelo empregado durante o seu afastamento por motivos de Acidente de Trabalho, serão adquiridos mediante autorização da empresa, a qual subsidiará em pelo menos 60% (sessenta por cento) dos custos.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$150,00 (cento e quarenta e sete reais e cinquenta e dois 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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\$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos) 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.

Parágrafo Terceiro: 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.



**CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO
2024/2025**



Parágrafo Quarto: 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\$1.800,00 (um mil e oitocentos reais);
- 2) No caso de falecimento do(a) cônjuge do empregado, a importância de R\$900,00 (novecentos reais);

Parágrafo Quinto: 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.

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

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

Parágrafo Oitavo: A obrigação pecuniária em questão é devida por todas as empresas abrangidas pela categoria, independente dela possuir e/ou arcar de forma direta com prévio e/ou similar estipulação securitária privada (seguro de vida pessoal e/ou auxílio funeral). Ou seja, o fato de a empresa possuir ou contratar, por liberalidade própria, a concessão de outros benefícios securitários, não afasta a obrigação de pagar a taxa objeto desta cláusula.

Parágrafo Nono: 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 Décimo: 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 Décimo-Primeiro: Na eventual hipótese de necessário de 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;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



Parágrafo Décimo-Segundo: 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 Sindicosméticos-PR, a ser repassado para conta perante a Caixa Econômica Federal, agência 1525, conta corrente 4030-6.

Parágrafo Décimo-Terceiro: 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-Quarto: 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-Quinto: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será celebrado o contrato de experiência no caso de trabalhador contratado para a mesma função anteriormente exercida na empresa, desde que esteja no máximo a 06 (seis) meses sem vínculo com a empresa, bem como para os casos de admissão de trabalhador que estejam prestando serviço na mesma função, como mão de obra temporária.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: 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, ou seja, se foi a empresa ou se foi o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 (home office), 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,



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

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

- I) Aos trabalhadores 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 de o 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.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

Parágrafo Único: 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 as pessoas com deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.

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 trabalhadores, 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.

Parágrafo Único: 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.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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.

Parágrafo Único: No pedido de demissão, a empregada poderá ser assistida pelo sindicato profissional, sob pena de nulidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Nos termos do artigo 59, § 2º, e artigo 611-A, ambos da CLT, as empresas abrangidas pela presente convenção ficam autorizadas a instituir regime de banco de horas com seus empregados, visando a compensação do excesso de horas de um dia pela correspondente diminuição em outro dia, ou visando a prorrogação de jornada de um dia em razão das horas negativas registradas no banco pelas faltas e/ou atrasos incorridos em outros, desde que a compensação entre crédito e débito de horas seja realizada no prazo de 06 (seis) meses.

Parágrafo Único: Caso a empresa deseje instituir banco de horas com compensação anual, será necessária e obrigatória a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, não se permitindo a celebração de acordo individual.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordo de compensação, diretamente com seus trabalhadores, através de instrumento individual, setorial, ou geral, prevendo ou estabelecendo:

a) a extinção do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados poderão ser compensadas no curso da mesma semana, de segunda a sexta-feira, com o correspondente acréscimo de jornada de até, no máximo duas horas diárias, respeitados os intervalos da Lei.

a.1) 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 Repouso Semanais Remunerados (Sábado e Domingo). Cálculos: Sábado = 440 min. Reflexos = (440, 5 dias) x 2 = 176 min. Total = (440 + 176 = 616min), 60min = 10,27.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



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 a 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus trabalhadores, quando obrigarem o seu uso, bem como calçados se por elas padronizados quanto à marca, desenho e tipo.

Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores 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 trabalhadores 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AOS ELEITOS PARA A C.I.P.A.

Aos trabalhadores 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.

Parágrafo Primeiro: Cabe as empresas observarem os 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)".

Parágrafo Segundo: 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.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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 QUINTA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – 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/ou do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Único: No caso de declaração de atendimento médico visando abonar horas não trabalhadas, as empresas deverão abonar, além do tempo indicado no documento (atestado/declaração), também uma hora antes e uma hora depois da referida hora, considerando como tempo de deslocamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – PRIMEIROS SOCORROS

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

Parágrafo Primeiro: Recomenda-se que as empresas adotem para seus trabalhadores, programa de GINÁSTICA LABORAL, através de profissionais habilitados, para prevenir e melhorar a qualidade de vida profissional ou pessoal.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADOR

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os trabalhadores 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Por decisão da Assembleia dos Trabalhadores que aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação da convenção coletiva, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no Artigo 513, item "e" da CLT 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 trabalhadores, a Contribuição Assistencial na importância de **8% (oito por cento)**, dividido em 02(duas) parcelas de 4%(quatro por cento) cada, sendo a primeira descontada dos salários bases de novembro/2024, que será revertida até 10/12/2024, limitada a R\$200,00 (duzentos reais) per capita, e a segunda descontada dos salários bases de Dezembro/2024, que será revertida até 10/01/2025, limitada a R\$200,00 (duzentos reais) per capita, ambas em favor do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



Parágrafo Primeiro: Fica assegurado aos trabalhadores não associados do Sindicato, o direito a oposição ao desconto acima citado, devendo ser preenchido através do site www.quimicospr.com.br/cartas, a partir de **07/11/2024** até dia **16/11/2024**.

Parágrafo Segundo: A Contribuição Assistencial deverá ser recolhida pela empresa até as datas acima indicadas, 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 EFARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – 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 trabalhador 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

Parágrafo Primeiro: As empresas que não cumprirem nos prazos devidos nesta CCT, bem como o não recolhimento da Contribuição negocial dos trabalhadores, e/ou deixarem de recolher ao Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia de cada mês, as mensalidades sindicais descontadas de seus trabalhadores 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.

Parágrafo Segundo: 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.



**CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO
2024/2025**



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Curitiba/PR, 07 de novembro de 2024.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS
DE HIGIENE PESSOAL, COSMÉTICOS E
PERFUMARIA DO EST. DO PARANÁ**

CNPJ nº 14.271.389/0001-14

MARCIA APARECIDA VEIGA BALBUENO
presidente

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

CNPJ nº 77.173.458/0001-77

FRANCISCO R. S. SOBRINHO
presidente