

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025 (\*) (SESCAP-PR e SIQUIM-PR)

(\*) A presente Convenção Coletiva de Trabalho é firmada pelos representantes legais de cada uma das entidades sindicais, representando. Desta maneira, a vontade das respectivas categorias. Esclarecemos que, neste momento, a CCT não está sendo levada a registro no Ministério do Trabalho e Emprego, em virtude da duradoura indisponibilidade do 'Sistema Mediador' e da ausência de informação a respeito de quando este voltará a operar normalmente. Tão logo isso ocorra, serão tomadas as providências necessárias visando o registro deste instrumento coletivo no 'Sistema Mediador'.

SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR, CNPJ n. 81.047.508/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MICHEL VITOR ALVES LOPES; E

SIND DOS PROFISSIONAIS DA QUÍMICA DO ESTADO DO PARNÁ – SIQUIM-PR, CNPJ n. 81.104.101/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSÉ CARLOS DOS SANTOS;

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 junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos Químicos Industriais (químicos industriais, químicos industriais agrícolas e engenheiros químicos)**, com abrangência territorial em **PR**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

Ficam estabelecidos para os profissionais da área Química, os salários normativos definidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, vigentes entre 01 de junho de 2024 e 31 de maio de 2025, sendo os salários de ingresso os abaixo descritos:

### A) Profissionais da Química com formação TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO:

- i) **R\$ 1.870,00** (um mil oitocentos e sessenta reais), para 180 (cento e oitenta) horas mensais;
- ii) **R\$ 2.280,00** (dois mil duzentos e oitenta reais), para 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

### B) Profissionais da Química com formação em Nível Superior:

Fica assegurado aos profissionais da área Química, de nível superior, o disposto na Lei nº- 4.950-A/66.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA – CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2024, com um percentual de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2023 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024).

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2023, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, compensando, dessa forma, todas e quaisquer perdas salariais ocorridas no período de 01.06.2023 a 31.05.2024.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos a partir do mês de junho de 2023, o reajuste salarial será aplicado em conformidade com a tabela seguinte:

Mês de Admissão	Fator de correção
Maio/24	1.00407
Abril/24	1.00816
Março/24	1.01227
Fevereiro/24	1.01640
Janeiro/24	1.02054
Dezembro/23	1.02470
Novembro/23	1.02887
Outubro/23	1.03306
Setembro/23	1.03727
Agosto/23	1.04151
Julhol/23	1.04574
Junho/23	1.05000

**Parágrafo terceiro.** As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2023 a 31.05.2024, poderão ser compensadas, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

**Parágrafo quarto.** As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

**Parágrafo quinto.** As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após a formalização e a divulgação do presente instrumento coletivo de trabalho pelas entidades signatárias.

**Parágrafo sexto.** Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SESCAP-PR.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA QUINTA – DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

#### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

##### Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA SEXTA – QUINQUÊNIO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

**Parágrafo primeiro.** O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de 5 (cinco) anos de trabalho.

**Parágrafo segundo.** Ficam isentas do cumprimento desta obrigação as empresas que mantêm formas de remuneração, premiação e/ou reconhecimento adicional (tais como: bônus, prêmios, programa de participação nos resultados, entre outros), que visem premiar seus empregados, desde que sejam mais vantajosos economicamente do que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula e desde que estas formas de remuneração sejam fixadas em acordo coletivo.

#### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA SÉTIMA – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

I – As empresas sediadas ou que prestem serviços em **Curitiba** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 200.000 e estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Colombo e São José dos Pinhais)**, e as empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 300.000 e estejam localizadas no interior do Estado do Paraná (Maringá)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 200.000 e que não estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Cascavel e Foz do Iguaçu)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete- refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

IV – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 100.000 habitantes, porém inferior a 200.000 habitantes (Almirante Tamandaré, Apucarana, Arapongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Piraquara, Toledo e Umuarama)** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale- alimentação no valor mínimo de **R\$ 19,00 (dezenove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

V – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **inferior a 100.000 habitantes**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

**Parágrafo primeiro.** O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se até **17,6% (dezessete vírgula seis por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo segundo.** O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até **16,2% (dezesseis vírgula dois por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo terceiro.** O desconto previsto no item IV desta cláusula limitar-se até **13,1% (treze vírgula um por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo quarto.** O desconto previsto no item V desta cláusula limitar-se até **10,7% (dez vírgula sete por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo quinto.** As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios citados nesta cláusula, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

**Parágrafo sexto.** As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo sétimo.** As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site <http://www.trabalho.gov.br/sistemas/patnet/>, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

**Parágrafo oitavo.** O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA OITAVA – BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – DEMISSÃO APÓS RETORNO DE FÉRIAS**

Visando a adoção de condutas que revelem boas práticas nas relações de trabalho, recomenda-se ao empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, comunica-lo de tal fato, por escrito, até o início do gozo das mesmas.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA NONA – AVISO PRÉVIO EM CASO DE NOVO EMPREGO**

O empregado que no decurso do aviso prévio, concedido pela empresa, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do prazo restante, ficando a empresa desobrigada ao pagamento dos salários dos dias do aviso prévio não trabalhado, sendo o pagamento das verbas rescisórias efetuado no prazo previsto no § 6º do art. 477 da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA – CONTAGEM DO PRAZO DE AVISO PRÉVIO**

O prazo de trinta dias correspondente ao aviso prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação dada ao empregado, que deverá ser formalizada por escrito.

## **Suspensão do Contrato de Trabalho**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PERÍODO DE EXPERIÊNCIA**

Ocorrendo afastamento por acidente ou doença não relacionada ao trabalho, o contrato de trabalho a título de experiência poderá ser rescindido no seu termo final, desde que o 16º dia de afastamento recaia em data posterior àquela prevista para o término da experiência.

**Parágrafo primeiro.** Na hipótese do 16º dia de afastamento recair em data anterior àquela prevista para o término do contrato de experiência, este ficará suspenso durante a concessão de benefício previdenciário, completando-se o tempo restante após a cessação do referido benefício.

**Parágrafo segundo.** Na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho durante o período de contrato de experiência, fica assegurada a estabilidade do empregado acidentado, conforme disposição contida no item III da Súmula 378 do TST.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL**

As despesas realizadas pelos empregados com cursos de especialização, reciclagem profissional ou línguas estrangeiras, relacionadas ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de contribuição, em conformidade com as disposições legais que regulamentam a matéria e, que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez.

**Parágrafo primeiro.** Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros 30 (trinta) dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

**Parágrafo segundo.** A falta de cumprimento dessa obrigação pelo empregado no período aqui estabelecido dispensa o empregador de garantir esta estabilidade.

**Parágrafo terceiro.** A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo quarto.** É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato de trabalhador que o represente.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ACORDO COLETIVO PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

O regime de compensação de jornada de trabalho, quando não fixado para que a compensação ocorra dentro de um mesmo mês, deverá observar a legislação vigente e os acordos coletivos firmados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem a sua impossibilidade de atendimento à citada prorrogação.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – BANCO DE HORAS**

As pessoas jurídicas representadas pelo SESCAP-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

**a)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

**b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

**c)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESCAP-

PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

**d)** A ausência do empregado do trabalho para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma (1) hora por uma (1) hora.

**Parágrafo único.** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Poderá o empregador, mediante acordo individual de trabalho, reduzir o intervalo intrajornada de todos os seus empregados, ou apenas daqueles que integrem determinados setores ou departamentos da empresa, respeitando-se sempre o mínimo 30 (trinta) minutos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos dos artigos 73 e seguintes da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021.

**Parágrafo primeiro.** Desde que observados os requisitos da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021, fica permitida a utilização de dispositivos móveis (tais como, telefone celular, tablets ou similares) como forma alternativa de controle da jornada de trabalho.

**Parágrafo segundo.** As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

Os empregadores poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Empregadores e empregados poderão celebrar acordo individual para a flexibilização do cumprimento da jornada diária de trabalho, de tal forma a permitir que o empregado a inicie e a encerre da maneira que melhor atender suas necessidades, desde que a jornada diária de trabalho, contratualmente celebrada, seja integralmente cumprida dentro de um mesmo dia, respeitando-se a fruição do intervalo intrajornada, eventual acordo de banco de horas, além de outras eventuais compensações de jornada de trabalho.

## Faltas

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Ressalvada a existência de condições mais benéficas ao empregado, previstas em regulamento, regimento ou em política interna da empresa, assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após a ocorrência da ausência ao trabalho. (PN nº 095 – TST)

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 3 (três) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 3 (três) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO**

Considerar-se-á justificada a falta ao trabalho do empregado em razão de greve no transporte público coletivo que efetivamente o impeça de comparecer ao trabalho, ficando a empresa impedida de proceder ao desconto enquanto perdurar o movimento paredista.

**Parágrafo primeiro.** Entretanto, considerar-se-á falta injustificada na hipótese da empresa mesmo disponibilizando meio alternativo de locomoção ao empregado, este, ainda assim, faltar ao trabalho.

**Parágrafo segundo.** A falta justificada prevista nesta cláusula estende-se, exclusivamente, ao empregado que optar pela utilização do vale-transporte como meio efetivo de deslocamento do trabalho para sua residência e vice-versa (Lei nº 7.418/85 e regulamentação), não alcançando, portanto, aqueles que não se utilizam de transporte coletivo para se deslocarem até o local de trabalho, seja por utilizarem-se de veículos próprios ou de terceiros, morarem próximo ao local de trabalho ou fazerem uso de quaisquer outros meios de locomoção.

**Parágrafo terceiro.** Havendo circulação de pelo menos 30% da frota de ônibus, o empregado não terá sua falta abonada, podendo ser tolerado eventual atraso, a critério do empregador.

**Parágrafo quarto.** A disponibilização de meio de locomoção não impõe ao empregador a obrigação de 'buscar o empregado na porta da sua casa'. Considerando a localidade de moradia do empregado, o empregador deverá disponibilizar meio de locomoção nas imediações do terminal de ônibus mais próximo da residência do empregado, cabendo ao empregado a responsabilidade de se deslocar da sua residência até o local e no horário previamente definido e informado pelo empregador.

**Parágrafo quinto.** A comunicação ao empregado a respeito do horário e local será feita pela empresa através de e-mail, contato telefônico, mensagem via aplicativos de telefone celular, ou qualquer outro meio de comunicação que atinja a finalidade.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Não será computado como período extraordinário aquele que exceder a jornada de trabalho quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou



más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer quaisquer atividades particulares, tais como, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, entre outras.

**Parágrafo primeiro.** A exclusão do cômputo do interregno de tempo, conforme previsto no caput, se fundamenta em razão dos mesmos não serem considerados tempo à disposição do empregador, ainda que seja ultrapassado o limite de 5 (cinco) minutos previsto no §1º do art. 58 da CLT.

**Parágrafo segundo.** Havendo condições de segurança, os empregadores poderão autorizar seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

**Parágrafo terceiro.** Os intervalos para descanso previstos no art. 71 da CLT e no item 6.4.1 e seguintes do Anexo II da NR 17 não configuram tempo de trabalho efetivo, tampouco tempo efetivo à disposição do empregador e, portanto, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO**

Com base no artigo 6º da CLT com redação dada pela Lei nº 12.551/2011 e os artigos 75 A, B, C, e E da CLT (após Lei nº 13.467/2017), as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

**Parágrafo primeiro.** As políticas para o trabalho à distância poderão ser aplicadas a toda empresa ou às áreas, aos departamentos ou aos setores específicos da empresa, individualmente, através de previsão em Políticas Próprias, Contrato de Trabalho, Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho ou Termo de Adesão.

**Parágrafo segundo.** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho/trabalho remoto.

**Parágrafo terceiro.** As empresas poderão incluir e, sempre que possível, priorizarão, nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

**Parágrafo quarto.** As empresas poderão incluir os empregados que trabalham à distância nos registros de sua matriz ou filiais, mesmo que o trabalho seja realizado em outras localidades.

**Parágrafo quinto.** O empregado poderá executar suas atividades em teletrabalho no local que preferir, desde que mantenha plena conexão de internet e comunicação, além de manter seu empregador informado sobre o seu endereço, sempre que houver alteração em caráter duradouro/permanente, excetuando-se, portanto, as alterações de caráter transitório.

**Parágrafo sexto.** Aos empregados em regime de teletrabalho fica ajustado que se aplicam as disposições das normas coletivas de trabalho vigentes para a respectiva base sindical da unidade de lotação do empregado, ainda que o empregado esteja atuando em regime de teletrabalho em local diverso daquela.

**Parágrafo sétimo.** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e demais despesas serão previstas em documento escrito nos termos do parágrafo primeiro.

**Parágrafo oitavo.** O empregado deverá comunicar, imediatamente, a seu superior direto, caso fique impossibilitado de viabilizar os meios necessários para executar as suas atividades.

**Parágrafo nono.** A prestação de serviços de forma remota deverá observar as mesmas regras de ergonomia e demais previsões estabelecidas nas NR's do Ministério do Trabalho e, em razão da natureza deste serviço, essencialmente realizado fora do ambiente da empresa, o empregado deverá assinar o respectivo termo de responsabilidade no tocante à observação e correto cumprimento das regras de ergonomia nos termos do parágrafo primeiro.

**Parágrafo décimo.** O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

**Parágrafo décimo primeiro.** O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu superior sobre eventual problema de saúde, com apresentação de laudo ou atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

**Parágrafo décimo segundo.** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de trabalho remoto desde que previsto em contrato de trabalho, termo aditivo ao contrato de trabalho ou termo de adesão, nos termos do parágrafo primeiro.

**Parágrafo décimo terceiro.** Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mediante comunicação formal e garantindo o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias corridos, quer seja por constatar-se a desnecessidade da continuidade desse formato, ou ainda por não estarem presentes as condições necessárias e condizentes com o bom desempenho das atividades.

**Parágrafo décimo quarto.** Em caso de pedido do empregado, o regime de teletrabalho poderá ser encerrado garantindo o prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias corridos para retorno ao regime presencial.

**Parágrafo décimo quinto.** Em casos excepcionais, e para atender a situações de urgência, empregador e empregado, de comum acordo, poderão alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial e vice-versa, em prazo inferior à regra geral de 15 (quinze) dias, desde que esta alteração não acarrete prejuízo ao empregado.

**Parágrafo décimo sexto.** Aplicam-se as mesmas regras de auxílio refeição/alimentação previstas nesta Convenção Coletiva, aos empregados em regime de teletrabalho.

**Parágrafo décimo sétimo.** Constitui obrigação do empregado a preservação do sigilo dos dados e informações acessados de forma remota, mediante observância das normas internas da empresa sobre segurança da informação, sob pena de caracterização de falta grave e das respectivas consequências de natureza trabalhista, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

**Parágrafo décimo oitavo.** Considerando o conteúdo da Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, que alterou a redação do inciso III do art. 62 da CLT, todavia, com fundamento no art. 611-A, inciso VIII da CLT, que permite à Convenção Coletiva de Trabalho dispor sobre teletrabalho de maneira diversa do que prevê a legislação, fica pactuado que o empregado em regime de teletrabalho, independentemente de prestar, ou não, serviço por produção ou tarefa, não estará submetido ao controle de jornada de trabalho.

**Parágrafo décimo nono.** Fica facultado ao empregador, em virtude do seu poder potestativo (mando), e em razão da natureza do serviço a ser prestado, adotar sistemas de controle da jornada de trabalho do empregado em regime de trabalho remoto. Nesse caso, se houver controle de jornada, estará o empregador obrigado ao pagamento das horas extraordinárias quando houver extrapolação da jornada diária ou semanal, ficando ainda garantidos os intervalos constantes dos artigos 66 e 71 da CLT, bem como a percepção do adicional noturno, na hipótese da jornada ser cumprida após às 22 horas, sendo a hora considerada reduzida, na forma do artigo 73 da CLT, inclusive sobre as prorrogações após às 5 horas da manhã.

**Parágrafo vigésimo.** Mediante acordo individual expresso e escrito, firmado pelas partes, e tratando-se de opção pelo controle de jornada de trabalho, o intervalo intrajornada daqueles que trabalhem de forma remota, em razão da peculiaridade desta modalidade de trabalho, poderá exceder o limite de 2 (duas)

horas previsto pelo caput do art. 71 da CLT, limitado, no entanto, a 4 (quatro) horas, sem que isso represente tempo à disposição do empregador, nem tampouco a caracterização de horas extraordinárias.

**Parágrafo vigésimo primeiro.** O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

**Parágrafo vigésimo segundo.** Aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto que optem por realizar suas atividades fora do território nacional aplicam-se as disposições previstas na legislação brasileira, no contrato de trabalho e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento (matriz ou filial) de lotação do empregado, ficando autorizada a utilização dos recursos de Telemedicina para realização dos exames admissionais, periódicos ou demissionais.

**Parágrafo vigésimo terceiro.** Fica pactuado que os contratos de trabalho, termos aditivos ao contrato de trabalho ou termos de adesão de que trata esta cláusula poderão ser formalizados e assinados, entre empregador e empregado, através de plataformas/ferramentas que possibilitem a assinatura digital, desde que garantida a autenticidade das assinaturas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – REGIME MISTO DE TRABALHO OU TRABALHO HÍBRIDO**

Fica permitido às empresas a adoção do modelo de trabalho híbrido, através do qual possibilita-se a coexistência do regime de trabalho presencial e do regime de teletrabalho/remoto.

**Parágrafo primeiro.** O modelo de trabalho híbrido caracteriza-se pela alternância periódica entre o regime de trabalho presencial e o regime de teletrabalho/remoto.

**Parágrafo segundo.** As regras relacionadas ao cumprimento do trabalho híbrido, tais como, a periodicidade, a constância, o funcionamento, etc., serão definidas de maneira prévia entre as partes, mediante a formalização escrita de aditivo contratual.

## **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Na hipótese de fracionamento de férias, deverá o empregador compatibilizar os períodos previstos no §1º do artigo 134 à regra de proporcionalidade do artigo 130, ambos da CLT.

## **Licença não Remunerada**

### **CLÁUSULA OITAVA – LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano.

## Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Na hipótese de cumprimento de jornada aos sábados, fica acordado, para fins do disposto no art. 134, § 3º da CLT (redação dada pela Lei nº13467/2017), que o período de gozo de férias poderá se iniciar na quinta-feira.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CONTAGEM DO PRAZO PARA GOZO DA LICENÇA PATERNIDADE

Em se tratando de licença paternidade, a data do nascimento do bebê será computada para fins de contagem do prazo somente na hipótese de o empregado não comparecer ao trabalho naquele dia.

**Parágrafo primeiro.** A data de início para a contagem da licença paternidade deve, necessariamente, recair sobre dia útil e, a partir desta data, a contagem do prazo será feita em dias consecutivos.

**Parágrafo segundo.** Na hipótese de cumprimento de jornada de trabalho ou de sua compensação, relativamente aos sábados, este será considerado dia útil, para fins de início da contagem do prazo da licença paternidade.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (PN nº 113 – TST)

## Relações Sindicais

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas, conforme seus critérios, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (REVERSÃO PATRONAL)

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **23.05.2024**, às 10h, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3% (três por cento)** sobre o valor total da **folha de pagamento do mês de junho de 2024, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo**, a ser paga em cota única, pelos empregadores, **até 30 de setembro de 2024**, em favor do SESC-PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

- a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

**Parágrafo segundo.** Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Com respaldo na disposição contida no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, e de acordo com a deliberação da categoria econômica resultante da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 30 de novembro de 2023, às 9h30min, fica instituída a Contribuição Confederativa patronal, para custeio do respectivo Sistema Confederativo, devida por todos os integrantes das categorias econômicas representadas, conforme os parâmetros definidos naquela Assembleia.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS PROFISSIONAIS DA QUÍMICA**

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513, “e”, da CLT, fica instituída a Contribuição Assistencial / Negocial de 3% (três por cento) incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho/2024, devidamente corrigido em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador nos salários do mês subsequente ao da assinatura da respectiva CCT.

**Parágrafo Primeiro.** O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

- a) até 15 dias de atraso – 2% (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso – 4% (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

**Parágrafo segundo.** Fica assegurado o direito de oposição aos trabalhadores Profissionais da Química, **sindicalizados ou não**, em conformidade com o Edital de Convocação e a decisão jurisprudencial do Tema 935 do ARE 1018459 RG, do STF, na forma definida abaixo:

**a)** O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente ao Sindicato o direito a oposição no **prazo de 10 (dez) dias a partir da assinatura da presente CCT**, podendo a oposição ser protocolada **pessoalmente na Sede do SIQUIM-PR ou ao representante sindical da base**, ou **via e-mail** diretamente ao sindicato ou encaminhamento de **carta via correios** (aviso de recebimento), **quando e onde não houver representação na localidade do empregado.**

**b)** O documento de oposição à Contribuição Assistencial/ Negocial deverá ser **manuscrito**, devidamente **assinado pelo titular** e, se **enviada pelo Correio ou entregue por terceiros**, deverão conter **firma reconhecida por verdadeira perante cartório civil**. Aquelas que forem **enviadas por e-mail somente serão aceitas se manuscritas**, devidamente **assinadas** e a partir de **e-mail próprio (pessoal) ou funcional do empregado**, desde que **previamente cadastrado** junto à Entidade Sindical até a data da AGE.

**Parágrafo terceiro.** A presente cláusula está sendo firmada partindo da premissa de que a negociação coletiva é direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI, da CF), de que o negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-B, XXVI, da CLT) e que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho – OIT, admite a dedução de cotas sindicais dos não associados que se beneficiam da contratação coletiva (CLS-OIT nº 326).

**Parágrafo quarto.** O sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese da empresa ser acionada judicialmente ou extrajudicialmente, em razão de desconto considerado indevido pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, o Sindicato desde já autoriza o empregador a descontar do repasse mensal o valor devido ou na ausência de repasse, efetuar a cobrança ao Sindicato. As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados ao Sindicato Laboral.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho **poderão** ser efetuadas junto às entidades sindicais laborais.

**Parágrafo único.** No ato homologatório caso se verifique a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do artigo 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação tão somente em relação aos valores pagos ao empregado.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotar medidas que julguem necessárias.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores, mediante a disponibilização na íntegra desta Convenção Coletiva de Trabalho e, com acesso franqueado a todos os interessados, nos respectivos sítio na Internet, além da disponibilização oficial pelo Ministério do Trabalho, através do Sistema Mediador, a partir do momento em que este Sistema restabelecer seu funcionamento normal.

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas antecedentes a esta, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

### Outras Disposições

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

As entidades sindicais laborais signatárias do presente instrumento obrigam-se a comparecer em Juízo, em defesa do que foi pactuado, na hipótese de medida judicial movida por trabalhador que objetive discutir a validade e/ou legalidade das cláusulas do presente instrumento.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ENTREGA DA CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO LABORAL

As empresas deverão encaminhar à entidade sindical representativa dos empregados uma cópia de sua RAIS, ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados e salários, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da entrega do referido documento no órgão competente. A entidade sindical obreira fica obrigada a manter em absoluto sigilo as informações recebidas.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – ENCAMINHAMENTO DE ARQUIVOS SEFIP/GFIP A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL

As empresas enviarão, anualmente, ao sindicato patronal os arquivos SEFIP/GFIP (Analítico GRF e RE – Relação de Empregados), ou qualquer documento que contenha as mesmas informações, relativos aos meses de fevereiro e de agosto, que deverão ser enviados, impreterivelmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente (março e setembro, respectivamente).

**Parágrafo primeiro.** Os arquivos acima referidos deverão ser encaminhados para o e-mail: [financeiro@sescap-pr.org.br](mailto:financeiro@sescap-pr.org.br).

**Parágrafo segundo.** Os dados pessoais constantes dos documentos recepcionados pela entidade sindical serão tratados em estrita observância às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapoti, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carambeí, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibiporã, Ibaiti, Imbaú, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leópolis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Ortigueira, Palmeira, Pinhalão, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Telêmaco Borba, Tamarana, Tibagi, Tomazina, Uraí e Ventania.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – AUTORIZAÇÃO PARA DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA ECONÔMICA**

Conforme deliberação tomada em assembleia geral realizada no dia 23.05.2024, às 10h, fica a entidade sindical patronal devidamente autorizada pelos seus representados a propor e/ou defender-se através das medidas judiciais ou extrajudiciais pertinentes, na estrita defesa dos interesses dos seus representados e/ou de seus representados associados, inclusive de parcela ou parcelas das categorias da sua base de representação, sobre qualquer assunto ou matéria (tais como, mas não somente: fiscal, tributária, previdenciária, cível, comercial, trabalhista, etc.), perante qualquer juízo, instância ou tribunal, repartição pública e órgãos da administração pública, direta ou indireta, federal, estadual e municipal, autarquia ou entidade paraestatal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – FORO COMPETENTE**

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical patronal das categorias econômicas convenientes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais da respectiva entidade sindical laboral.

Curitiba, 05 de setembro de 2024.

MICHEL VITOR ALVES LOPES  
Presidente  
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

SINDICATO DOS  
PROFISSIONAIS DA  
QUIMICA DO  
ESTADO:8110410100  
0104

Assinado de forma digital por  
SINDICATO DOS  
PROFISSIONAIS DA QUIMICA  
DO ESTADO:81104101000104  
Dados: 2024.09.05 12:05:06  
-03'00'

JOSÉ CARLOS DOS SANTOS  
Presidente  
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DA QUÍMICA DO ESTADO DO PARANÁ  
SIQUIM-PR