

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019 / 2020

Que entre si ajustam de um lado, **SINQUIFAR-NP - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, com sede na Rua Benjamin Lins, 72, fundos, Parque Dom Pedro, CEP 86039-610, Londrina-Paraná, inscrito no CNPJ/MF sob Nº 04.844.474/0001-70, registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego sob Nº 001.154.98089-5 e, de outro, **SINTRQUIFAR-NP - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ**, com sede na Rua Santa Catarina, 50, Edifício Oscar Fuganti, 2º andar, sala 202, Centro, CEP 86010-470, Londrina-Paraná inscrito no CNPJ/MF sob Nº 07.865.925/0001-44, registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego sob Nº 00000097221-5, por seus presidentes abaixo assinados, mediante as cláusulas e condições a seguir transcritas:

### 1 - PRAZO DE VIGÊNCIA.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de **01 de setembro de 2019** até **31 de agosto de 2020**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção para o período de 01 de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 deverão iniciar-se 60 (sessenta) dias antes do término de vigência desta Convenção.

### 2 - CATEGORIAS ABRANGIDAS.

A presente Convenção de Trabalho abrangerá a categoria Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas e Econômica das empresas de manipulação, transformação e reciclagem de produtos farmacêuticos e químicos, de sabão e velas, de tintas e vernizes, de cola, de preparação de óleos vegetais e animais, de perfumaria, indústrias de perfumaria e artigos de toucador, de resinas sintéticas, de explosivos, de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes, de abrasivos e lápis, canetas, tintas de escrever, nos municípios de Cambé, Ibiporã, Londrina, Rolândia e Sertanópolis no Estado do Paraná.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica explícito que as categorias de defensivos agrícolas, da indústria de produtos veterinários, bem como indústria de material plástico integrante do 10º Grupo - Indústrias Químicas do Plano Integral da CNTI não serão abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020. Caso ocorra o uso indevido por parte das empresas das aqui mencionadas categorias, as mesmas deverão assumir seus passivos.

### 3 - CORREÇÃO SALARIAL.

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, reajustarão retroativamente a 1º de setembro de 2019 os salários de seus empregados, aplicando sobre os salários vigentes em 31.08.2019 o percentual de 3,98% (três vírgula noventa e oito por cento), sobre a faixa salarial de até R\$ 6.800,00 (seis mil e oitocentos reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os salários superiores a R\$ 6.800,00 (seis mil e oitocentos reais, será concedido o valor fixo de R\$ 270,64 (duzentos e setenta reais e sessenta e quatro centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Serão compensados todos os reajustes ou antecipações concedidas espontaneamente ou compulsoriamente após 01 de Setembro/2019, ficando, porém, vedadas às compensações de majorações salariais decorrentes de:

- a) Término de aprendizagem;
- b) Implemento de idade;
- c) Promoção por antiguidade ou merecimento;
- d) Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade;
- e) Equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado, conforme Instrução Normativa nº 04 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As diferenças da correção salarial, seus reflexos e demais benefícios econômicos da presente convenção, deverão retroagir à data base 01.09.2019, e serem quitadas pelas empresas, impreterivelmente, junto com pagamento dos salários do mês de **OUTUBRO/2019**, ressaltando-se que este parágrafo só terá validade, excepcionalmente, para a CCT 2019/2020 não gerando direitos, obrigações ou deveres para futuras convenções.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aos empregados admitidos no período compreendido entre setembro de 2018 e agosto de 2019 a correção a que se refere esta cláusula poderá ser aplicada a seguinte tabela:

**Tabela de Correção Salarial Proporcional  
Convenção Coletiva 2019/2020 - Admitidos de Setembro/18 a  
Agosto/19**

Mês/Ano de Admissão	Número de meses	Percentual a ser aplicado para salários até R\$ 6.800,00 em 01.09.2019	Valores a serem aplicados para salários acima R\$ 6.800,00 em 01.09.2019
			R\$ 6.800,00
set/18	12	3,98%	R\$ 270,64
out/18	11	3,64%	R\$ 247,68
nov/18	10	3,31%	R\$ 224,80
dez/18	9	2,97%	R\$ 201,99
jan/19	8	2,64%	R\$ 179,25
fev/19	7	2,30%	R\$ 156,59
mar/19	6	1,97%	R\$ 134,00

abr/19	5	1,64%	R\$ 111,48
mai/19	4	1,31%	R\$ 89,04
jun/19	3	0,98%	R\$ 66,67
jul/19	2	0,65%	R\$ 44,38
ago/19	1	0,33%	R\$ 22,15

**PARÁGRAFO QUINTO:** Visando a máxima proteção dos trabalhadores terceirizados que atuam na atividade-fim, as empresas desta categoria econômica ficam obrigadas a respeitar o piso salarial, bem como todos os demais direitos e obrigações estabelecidas nesta convenção.

#### **4 - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA.**

As empresas que não possuem programa de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa nos termos da Lei 10.101 de 19.12.2000, deverão pagar diretamente aos seus empregados os valores abaixo:

Empresas com até 25 empregados .....	<b>R\$ 410,50</b>
Empresas com 26 até 50 empregados .....	<b>R\$ 542,70</b>
Empresas com 51 até 100 empregados.....	<b>R\$ 654,00</b>
Empresas acima de 100 empregados.....	<b>R\$ 752,10</b>

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores acima deverão ser pagos em 02 (duas) parcelas nas folhas de pagamentos dos meses de abril e outubro de 2020. Ficam as Empresas, ao seu livre arbítrio, autorizadas a efetuarem o pagamento em parcela única no mês de abril/2020.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nas hipóteses de: **(i)** rescisão do contrato de trabalho, **(ii)** empregados afastados, exceto afastamento em decorrência de acidente de trabalho, doença ocupacional, licença-maternidade ou licença-paternidade e, **(iii)** empregados admitidos durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, os valores contidos no caput desta cláusula serão quitados na proporção de 1/12 avos por mês de efetivo trabalho ou fração superior a 14 dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Considerando o princípio da solidariedade, bem como a necessidade de valorização da negociação coletiva prevista no art. 611-A, da CLT, as partes convencionam que sobre as faixas de PLR estabelecidas na presente convenção coletiva de trabalho incidirá uma cota de custeio negocial obrigatória no percentual de 8% sobre cada parcela, a ser descontado pelas empresas da categoria, de cada trabalhador, associado ou não do sindicato, e repassado ao Sintriquifar-NP no ato do pagamento do PLR, destinada a ressarcir o trabalho e as despesas do sindicato em promover a presente negociação exitosa, que redonda em efetivo benefício financeiro em prol de todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não do sindicato, cujo alcance só foi possível em razão do esforço e desempenho da entidade profissional.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os Programas de Participação nos Lucros ou Resultados que venham a ser implementados ou renovados pelas empresas da categoria a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, cuja participação do sindicato dos trabalhadores é obrigatória nos termos da Lei 10.101/2000, deverão prever expressamente cláusula referente a cota de custeio negocial em percentual ou valor fixo a ser estabelecido entre o sindicato laboral, comissão de PLR e empresa, com propósito de ressarcir os custos da entidade nas negociações e consequente subsistência da atividade sindical.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas que possuem Programas de Participação nos Lucros ou Resultados deverão estabelecer o pagamento integral ou complementar do valor contido no caput desta cláusula caso não seja alcançada a meta geradora de pagamento fixada em seu instrumento próprio ou, se atingida, o valor corresponda a quantia inferior à prevista nesta Convenção, de modo a assegurar ao trabalhador a importância a qual faria jus caso a empresa optasse por não implementar o programa.

## 5 - SALÁRIOS NORMATIVOS.

A partir de **01 de setembro de 2019** o salário normativo da categoria profissional será de:

- a) R\$ 1.139,08 (um mil, cento e trinta e nove reais e oito centavos)** mensais, a título de salário de ingresso, a ser pago nos 3 (três) primeiros meses de serviços prestados;
- b) R\$ 1.243,86 (um mil, duzentos e quarenta e três reais e oitenta e seis centavos)** mensais, para o empregado com mais de 90 (noventa dias) de vínculo empregatício, ou que venha a completá-los na vigência desta Convenção.

## 6 - ADICIONAL DE HORA EXTRA.

O trabalho suplementar, assim considerado, aquele realizado além do limite legal, ou do horário previsto em eventual acordo de compensação, será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, se o aumento da jornada se der de segunda-feira a sábado. E com acréscimo de 110% (cento e dez por cento), se o aumento se der em domingo ou feriado.

## 7 - ADICIONAL NOTURNO.

Em relação ao Adicional Noturno fica estabelecido que:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para empresas com até 10 (dez) empregados, o trabalho exercido no período compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, salvo alteração na legislação vigente para maior.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para empresas com mais de 10 (dez) empregados, o trabalho exercido no período compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, salvo alteração na legislação vigente para maior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica acordado entre as partes que o adicional de hora noturna será aplicado na extensão da jornada que ultrapassar as 5h (cinco horas) da manhã.

#### **8 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.**

Os adicionais de insalubridade e periculosidade, quando devidos, terão seu respectivo percentual aplicado sobre o maior salário vigente a título de salário normativo da categoria, ressalvada a hipótese de norma mais vantajosa.

#### **9 - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS.**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para as empresas que efetuarem pagamentos de salário até o último dia do mês corrente, fica desobrigado da concessão do adiantamento, objeto da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas efetuarão o pagamento ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento, exceto quando depositado em conta corrente do empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando o pagamento for efetuado através de cheque, as empresas providenciarão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia do pagamento, sem prejuízo no seu horário de refeição e descanso, exceto no caso de cheque-salário.

#### **10 - REFLEXOS DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS.**

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

#### **11 - CONVOCACÃO EMERGENCIAL.**

Na hipótese de convocação do empregado durante o seu período de repouso, para prestar serviços emergenciais, fica-lhe garantido o pagamento mínimo de 3 (três) horas extraordinárias, quando a atividade de trabalho ocorrer dentro do município da empresa e, em caso contrário, 5 (cinco) horas extraordinárias.

## **12 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO.**

Os empregados que tiverem interesse em receber a antecipação da 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias poderão solicitar expressamente a respectiva empresa que ficará obrigada a conceder.

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

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

Fica estabelecido que:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas com até 10 (dez) empregados, ficam responsáveis pelo repasse até o décimo dia de cada mês, aos seus empregados que percebam até R\$ 6.880,31 (seis mil, oitocentos e oitenta reais e trinta e um centavos), uma cesta básica, vale mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, em valor nunca inferior a R\$ 235,77 (duzentos e trinta e cinco reais e setenta e sete centavos), dos quais poderão ser descontados até R\$ 5,00 (cinco reais) do salário dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para empresas com mais de 10 (dez) empregados, a mesma fica responsável pelo repasse até o décimo dia de cada mês, aos seus empregados que percebam até R\$ 6.880,31 (seis mil, oitocentos e oitenta e trinta e um centavos), uma cesta básica, vale-mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, em valor nunca inferior a R\$ 311,60 (trezentos e onze reais e sessenta centavos), dos quais poderão ser descontados até R\$ 5,00 (cinco reais) do salário dos empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que concedem o referido benefício em valor superior a cláusula acima, deverão aplicar no mínimo o percentual de reajuste de 5,00% (cinco por cento), a partir de agosto/2019.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas que fornecem cesta básica ou vale mercado, com valores superiores ao estipulado no caput, ficam autorizadas a proceder ao desconto do funcionário até o limite de 20% (vinte por cento), desde que o valor subsidiado pela empresa não fique inferior a R\$ 311,60 (trezentos e onze reais e sessenta centavos).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Recomenda-se às empresas com maior disponibilidade de recursos, que, na medida do possível, amplie esse benefício e estendam sua concessão aos demais empregados, respeitando o reajuste mínimo desta cláusula.

**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 ou qualquer outro benefício do gênero, não integrará na remuneração do empregado, sob qualquer hipótese, não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais, mesmo que seja pago em folha de pagamento de salários.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica, vale mercado ou qualquer outro benefício do gênero alimentício, ao empregado que tiver mais de 3 (três) faltas injustificadas ao serviço durante o mês anterior.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Fica também assegurado o direito a cesta básica aos empregados dispensados sem justa causa por até trinta dias a contar da data da comunicação de dispensa.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando não puderem manter serviços de alimentação em suas dependências, as empresas fornecerão um valor nunca inferior a R\$ 21,00 (vinte e um reais) para este fim.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído dentre eles o FGTS o INSS e o Imposto de Renda.

**PARÁGRADO QUARTO:** As empresas que concedem o referido benefício em valor superior a cláusula acima, deverão aplicar, no mínimo, o percentual de reajuste de 7% (sete por cento), a partir de 01 de setembro de 2019.

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

Atendidas as disposições da Lei N° 7.418 de 16.12.1985, com redação dada pela Lei N° 7.619 de 30.09.1987, as empresas pela presente norma coletiva, que concedem aos seus empregados o vale transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte mensal por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo das passagens daquele mês, ficando expressamente autorizado o pagamento de auxílio-transporte em pecúnia, benefício sem natureza salarial, que não incorpora a remuneração para nenhum efeito, além de não constituir base de incidência de contribuição previdenciária ou FGTS, mantendo-se o mesmo critério de desconto legal.

## **16 - PREENCHIMENTO DE VAGAS.**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A realização de testes práticos, teóricos ou operacionais para fins de admissão, não poderão ultrapassar dois dias, exceto nos casos de exame médico pré-admissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Recomenda-se que a empresa, na medida do possível, ofereça emprego às pessoas com deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Recomenda-se que na abertura dos novos postos de trabalho priorizem a informação ao sindicato profissional para contribuir com o **PRIT - PROGRAMA DE RECOLOCAÇÃO E INCLUSÃO DOS TRABALHADORES**, cadastrados na entidade profissional.

## **17 - EXAMES MÉDICOS.**

As empresas se obrigam a realizar exames médicos adicionais periódicos, em razão de rescisão contratual, ficando a seu critério, o local e tipos de exames, em conformidade com o respectivo programa de controle médico e saúde ocupacional. Os resultados serão entregues ao empregado mediante recibo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído dentre eles o FGTS o INSS e o Imposto de Renda.

## **18 - PRIMEIROS SOCORROS.**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho e ou doença, quando necessário atendimento médico hospitalar em caráter emergencial.

## **19 - UNIFORME.**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados serão responsáveis pelo bom uso e conservação dos uniformes e calçados recebidos, podendo as empresas, em caso de abuso, cobrar o valor dos fornecidos a partir do terceiro, inclusive, em 01(um) ano contado da entrega do primeiro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso do empregado (a) necessitar de troca de roupa no exercício de suas funções, fica estabelecido que os 10 (dez) minutos entre a troca de uniforme

não serão considerados como tempo à disposição da empresa, sendo assegurado o cumprimento do intervalo legal para a refeição quando for necessária a troca de vestimenta.

## **20 - MEDIDAS PREVENTIVAS.**

As empresas adotarão medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais em caráter coletivo, fornecendo gratuitamente o EPI (Equipamento de Proteção Individual), em perfeito estado de conservação, conforme Portaria 3214/78 e suas normas regulamentadoras.

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

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

## **21 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO.**

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

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

## **22 - JORNADA DE TRABALHO.**

Durante os intervalos para descanso e alimentação, mesmo que o empregado não se ausente das dependências da empresa, deverá proceder a marcação de ponto no início e término do intervalo.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Recomenda-se que as empresas atualizem as normas internas quanto ao uso da internet com fins de coibir seu uso indevido durante a jornada de trabalho.

## **23 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.**

As empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho poderão firmar Acordos Individuais ou Coletivos, devidamente assistidas pelo sindicato laboral, e também pelo sindicato patronal, estabelecendo os seguintes horários de trabalho:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta feira, com o acréscimo de até, no máximo duas horas diárias, de maneira que nesses dias seja completada a carga horária semanal, respeitados os intervalos da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta feira, observada as condições básicas referidas no item anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A realização de horas extras, consideradas como tais as excedentes dos horários estipulados em acordos de compensação, ou o trabalho em dias de sábados para atender necessidades eventuais, não acarretará a invalidade ou nulidade destes acordos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os Acordos Individuais e Coletivos, quando aprovado pelo interessado (Acordo Individual) ou pela maioria dos empregados abrangidos (Acordos Coletivos), ou pela comissão de empregados eleita para representar os empregados, deverão ser homologados pelo Sindicato Profissional conjuntamente com o Patronal, sob pena de ineficácia. Os empregados admitidos durante a vigência do Acordo Coletivo poderão a ele expressamente aderir, sem a necessidade de homologação do Sindicato.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese de a empresa negociar com seus empregados visando à concessão de folgas em dias úteis intercalados por feriados, domingos ou sábados compensados, bem como, banco de horas previstos no parágrafo 2º, do Art. 59 da CLT e Lei Nº 9601/1995, respeitados os preceitos legais, ambas as partes (empresas e trabalhadores) deverão, obrigatoriamente, ser assistidas pelos respectivos Sindicatos, Patronal e Profissional, sob pena de nulidade.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Não serão objetos de quaisquer acordos as horas trabalhadas nos feriados e domingos (folga semanal), bem como aquelas em que o trabalhador, estando em gozo de repouso domiciliar, é convocado sem prévia programação a comparecer na empresa a pedido desta.

## 24 - ATESTADOS MÉDICOS.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para o abono de faltas ao trabalho, motivado por doença ou tratamento odontológico, terão validade os atestados fornecidos pelo médico ou cirurgião dentista do INSS, do plano de saúde oferecido pela empresa, do plano de saúde particular do empregado ou credenciados pelo sindicato dos trabalhadores.

## **25 - EXAMES LABORATORIAIS.**

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

## **26 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE.**

Serão abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante quando da prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas pelo governo, desde que a comunicação à empresa seja feita com antecedência de 72:00 (setenta e duas) horas a cobrança posterior comprovação dentro do prazo de uma semana, no caso do horário de provas coincidir com o horário de trabalho.

## **27 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA.**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

## **28 - CONVÊNIO FARMÁCIA.**

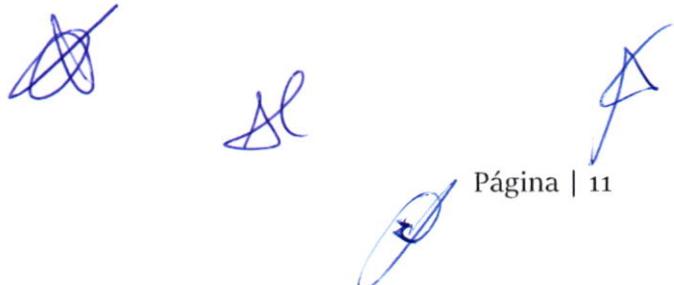
As empresas com mais de 10 (dez) empregados manterão convênio com farmácias, exclusivamente para a compra de medicamentos receitados pelo médico do SUS, da empresa, do plano de saúde da empresa, particular do empregado ou credenciado pelo sindicato dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os medicamentos a serem utilizados pelo empregado durante o seu afastamento por motivos de acidente de trabalho serão adquiridos mediante autorização da empresa, a qual os subsidiará em pelo menos 80% (oitenta por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A concessão do benefício estabelecido no parágrafo primeiro, não se aplica aos casos comprovados de afastamento resultado de ato inseguro do empregado, devidamente registrado em ata da CIPA.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Recomenda-se a empresa que, na medida do possível, aumente o percentual descrito no parágrafo primeiro.



The image shows three handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the parties involved in the agreement. The signatures are stylized and vary in size and placement, with one being larger and more prominent on the right side.

## 29 - AUXÍLIO CRECHE.

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, para as empresas que não possuem creche em seus estabelecimentos e de acordo com a Portaria do MTB – Ministério do Trabalho e Emprego n. 3.296/86, estabelece a concessão de um Auxílio-Creche aplicável à empregada mãe, estipulando diversas condições para a sua habilitação no programa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou à pessoa física, ressalvadas as condições favoráveis eventualmente já existentes nas empresas. Tal valor será pago mediante apresentação de recibo de entidade credenciada ou pessoa física que detiver a guarda da criança, ressalvados condições mais favoráveis existentes nas Empresas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos, possui caráter indenizatório, não integra o contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O reembolso beneficiará somente os empregados que estejam em serviço efetivo na empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O reembolso será devido após o término da licença-maternidade da mãe, independentemente do tempo de serviço na empresa, e cessará no mês em que o filho completar 1 (um) ano de idade ou na ocorrência de cessação do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A presente cláusula aplica-se também ao pai ou mãe a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Após o término da licença-maternidade da mãe, para alimentar o próprio filho, até que este complete 1 (um) ano de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de 30 (trinta) minutos, podendo optar por um único período de uma hora, a seu critério, que poderá ocorrer no início, durante ou no fim da jornada de trabalho. A empregada interessada deverá formalizar o pedido para implementação da condição acima, junto a área de Recursos Humanos assim que retornar as suas atividades laborais.

## 30 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que mantém programas de incentivos educacionais aos seus empregados, desde que subvencione total ou parcialmente os custos pertinentes ao benefício, não incorrerão em custos adicionais decorrentes de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda, visto este benefício não ter natureza salarial.

## 31 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO.

Recomenda-se às empresas, avaliarem a possibilidade de manter apólice de seguro de vida em grupo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

## 32 - MUDANÇA DE MUNÍCIPIO.

No caso de mudança de estabelecimento empresarial para distância superior a 40 (quarenta) quilômetros, recomenda-se as empresas analisarem a situação de cada empregado que não a possa acompanhar em razão do aumento de distância, e que proponha acordo para rescisão do contrato de trabalho, desde que assistido pelo sindicato profissional.

## 33 - FÉRIAS.

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O início das férias coletivas e individuais não poderá ocorrer no período de 02 (dois) dias úteis que antecedem o feriado, dias já compensados e o dia de repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Havendo parcelamento das férias, o período de fruição poderá ocorrer em qualquer época, desde que não ultrapasse 12 (doze) meses após o vencimento do período aquisitivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As Empresas poderão negociar com cada um dos seus Empregados, de forma individual, o fracionamento das férias e o abono pecuniário.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quando as férias abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regularmente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados as empresas poderão, comunicados os Sindicatos dos trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de vinte dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os Empregados que retornarem do período de férias e forem dispensados sem justa causa, antes de decorridos o período igual ao gozo de férias, limitado a 20 dias, farão jus aos pagamentos de uma indenização equivalente a 01 (um) salário nominal.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião do recebimento do aviso de férias previsto na legislação.

**PARÁGRAFO OITAVO:** A concessão das férias individuais será comunicada por escrito aos Empregados, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. Para as Empresas que se utilizarem de sistemas eletrônicos, as comunicações de férias poderão ser feitas pela via eletrônica, mediante confirmação de recebimento da notificação pelo colaborador.

**PARÁGRAFO NONO:** Recomendam-se às empresas que possuam trabalhadores que tenham cônjuges laborando na mesma empresa ou grupo econômico, estando eles subordinados aos mesmos, que possam ter o direito de gozar as férias, no mesmo período concessivo.

#### 34 - CONVÊNIO COM INSS.

Recomenda-se as empresas que façam convênios diretamente com o INSS, no sentido de anteciparem o benefício, pagando-o na data de quitação dos salários dos demais empregados, compensando-os posteriormente quando o INSS liberar o benefício.

#### 35 - ABONO POR APOSENTADORIA.

Aos empregados com 06 (seis) anos ou mais de trabalho ininterrupto na mesma empresa, ao desligar-se por motivo de aposentadoria, terá garantido uma indenização equivalente ao seu último salário nominal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas estarão dispensadas do pagamento acima, se o empregado for dispensado sem justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

## 36 - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA.

O empregado em gozo de auxílio-doença pelo INSS, do 16º ao 60º dia do afastamento, receberá diretamente da empresa uma importância que, somada ao valor do benefício previdenciário, atinja o valor do seu salário contratual integral, vigente à época, limitada a uma única vez durante a vigência da presente Convenção.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

## 37 - AUXÍLIO FUNERAL.

As empresas pagarão aos herdeiros legais do trabalhador falecido, devidamente habilitado, além das verbas rescisórias, um auxílio financeiro correspondente ao valor do último salário recebido pelo empregado, limitado a 06 (seis) vezes o salário normativo da categoria vigente no mês da ocorrência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que possuírem plano de seguro de vida em grupo, não se aplicará essa exigência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluído entre eles, o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda.

## 38 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE.

Fica garantido o emprego ou remuneração à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias, após o término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, excetuados os casos de dispensas por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** Nos casos mencionados no parágrafo anterior, fica garantido o emprego à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, excetuados os casos de dispensas por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

#### **39 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO.**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os feitos do disposto no Art. 118, da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, o empregado que sofreu acidente de trabalho que resultou em sequelas, impossibilitando suas atividades laborais, tem garantido pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses da manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No pedido de demissão e no acordo, o empregado deverá ser assistido pelo seu sindicato profissional sob pena de nulidade.

#### **40 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE.**

Ao empregado com mais de 06 (seis) anos de vínculo empregatício na mesma empresa, e que esteja comprovadamente a no máximo 12 (doze) meses de sua aposentadoria voluntária, ou seja, decorrente de 35 (trinta e cinco) anos de serviço ou 65 (sessenta e cinco) anos de idade para pessoa do sexo masculino, e decorrente de 30 (trinta) anos de serviço ou 60 (sessenta) anos de idade para pessoa do sexo feminino, ficam garantido o emprego ou salário até o cumprimento do referido tempo, ressalvando-se as hipóteses de pedido de demissão ou acordo entre as partes, desde que com assistência do sindicato profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o empregado seja dispensado, qualquer que seja o motivo, deverá comunicar à empresa sobre o seu direito a aposentadoria, se for o caso, para beneficiar-se desta concessão, mediante a comprovação de entrar no período de pré-aposentadoria.

#### 41 - DISPENSA COLETIVA.

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

- a) Antecipação de férias ou férias coletivas;
- b) Redução da jornada de trabalho;
- c) Remanejamento do pessoal abrangido para outros setores da empresa;
- d) Os que tenham interesse em ser inclusos em PDV - Plano de Demissão Voluntária.

#### 42 - AVISO PRÉVIO.

As empresas observarão as seguintes disposições relativamente à concessão de aviso prévio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados dispensados sem justa causa, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato de experiência, serão obedecidos os seguintes critérios:

- a) Até 48 (quarenta e oito) meses de vínculo empregatício = 30 (trinta) dias;
- b) Mais de 48 (quarenta e oito) e menos de 72 (setenta e dois) meses de vínculo empregatício = 45 (quarenta e cinco) dias;
- c) Mais de 72 (setenta e dois) meses de vínculo empregatício = 60 sessenta dias;
- d) Quando da aplicação das letras "b" e "c", os dias que excederem a 30 (trinta) serão pagos a título de indenização e não serão computados como tempo de serviço.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No caso de o empregado optar pela redução de 2 (duas) horas ao término da jornada de trabalho quando os sábados sejam totalmente compensados a duração do trabalho não poderá exceder a 6:24 (seis horas e vinte quatro minutos) por dia.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A empresa poderá dispensar expressamente o empregado de prestar serviços durante o aviso prévio sem prejuízo da remuneração, de modo a conceder-lhe mais tempo para procurar novo emprego, devendo pagar-lhe as verbas rescisórias no primeiro dia útil após o término do prazo respectivo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso o empregado, quando desobrigado de comparecer ao trabalho, consiga um novo emprego a empresa concederá a imediata rescisão contratual, indenizando-lhe, no prazo de 10 (dez) dias, o restante do tempo juntamente com as demais verbas trabalhistas devidas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Do empregado que pedir dispensa e pré-avisar com antecedência de no mínimo 10 (dez) dias úteis, a obtenção de novo emprego, não poderá ser cobrado o aviso prévio.

#### **43 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA.**

No caso de rescisão do contrato de trabalho, sob a alegação de justa causa, as empresas deverão indicar por escrito e contra recibo, a falta grave que teria sido cometida pelo empregado sob pena de não poder argui-la posteriormente em juízo.

#### **44 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS.**

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

- a) Do valor da mensalidade devida pelo empregado ao seu sindicato profissional, a qual será recolhida nos prazos e condições estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) Dos valores de contribuições assistenciais ou negociais, previstas neste Acordo Coletivo de trabalho, serão recolhidas nos prazos e condições estipulados nas referidas cláusulas;
- c) Dos Valores das Contribuições Sindical prevista em Lei;
- d) Dos valores de Apólice de Seguros de Vida;
- e) Dos valores de Mensalidade de Associação de empregados;
- f) Dos valores de planos de saúde;
- g) Dos valores na participação em Programas de Ações (participação acionária).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É facultado as empresas participantes da categoria econômica, mediante prévia autorização do empregado, efetuar o desconto que corresponde a sua participação no custeio mensal dos benefícios de sua opção e subsidiados pela empresa, ou ainda, benefícios para os quais as empresas mantenham intermediação na contratação de administração das mesmas, inclusive os benefícios originários desta Convenção Coletiva de Trabalho. Os descontos devidos serão processados por ocasião do pagamento mensal de salários e deles deduzidos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão reajustar os descontos correspondentes à coparticipação dos empregados nas despesas com alimentação e transporte fornecidos, somente a partir do mês em que ocorrer o reajuste pela data base convencionada e no percentual correspondente.

#### **45 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES.**

Cabe exclusivamente ao trabalhador optar pela submissão da sua rescisão contratual ao Sintriquifar-NP para assistência e homologação do TRCT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A opção de livre escolha do trabalhador deverá ser reduzida a termo, lavrado pela empresa e assinado por ambas as partes, ou constar do aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Sendo dispensada pelo trabalhador a assistência do sindicato laboral, a empresa deverá enviar ao Sintriquifar-NP, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias corridos, por intermédio do e-mail [sintriquifar@gmail.com](mailto:sintriquifar@gmail.com), com cópia digitalizada em formato PDF da opção do trabalhador e do instrumento rescisório acompanhando do respectivo comprovante de quitação das verbas nele descritas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de escolha pela assistência sindical, as homologações no ente laboral serão previamente agendadas através do e-mail [sintriquifar@gmail.com](mailto:sintriquifar@gmail.com).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quando as rescisões contratuais forem homologadas nas dependências do Sintriquifar-NP será cobrada uma taxa retributiva no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) pelo serviço prestado, destinada à manutenção do sindicato.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No caso de demissão em massa/dispensa coletiva, independentemente do motivo, as rescisões contratuais deverão ser previamente comunicadas ao Sintriquifar-NP.

**PARÁGRAFO SEXTO:** No ato da homologação de rescisões contratuais, as empresas apresentarão obrigatoriamente a relação das verbas fixas e variáveis, que compõem a maior remuneração para efeito de apuração das parcelas componentes da referida rescisão, bem como o saldo bancário da conta vinculada do FGTS para a apuração da multa de 40% (quarenta por cento), juntamente com o ASO - Atestado de saúde ocupacional.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Em caso de pedido de demissão com dispensa do cumprimento do aviso prévio, esta será efetuada por escrito, devendo as Empresas manifestar-se também por escrito, quanto à liberação ou não do cumprimento do respectivo aviso prévio.

**PARÁGRAFO OITAVO:** No ato da comunicação da rescisão do contrato de trabalho, caso os Empregados sejam portadores de doenças profissionais ou tenham sofrido acidente do trabalho, deverão comprovar estes fatos.

**PARÁGRAFO NONO:** A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo de 10 (dez) dias, contados da sua comunicação.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** As Empresas no prazo de até 25 (vinte e cinco) dias úteis, a partir da data do desligamento, deverão fornecer todos os documentos legais para concretizar a rescisão do contrato de trabalho, inclusive o PPP para fins previdenciários, e os Empregados se comprometem a firmar o respectivo termo de quitação e recebimento;

#### **46- RECONHECIMENTO DE ACORDOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS DE TRABALHO.**

As correções efetuadas nas cláusulas econômicas (correção salarial, P.L.R., Salários Normativos, Cesta Básica ou Vale Alimentação/Mercado) deverão ser negociados quando da renovação da data-base, com a participação do Sindicato Profissional (SINTRUIFAR-NP), do Sindicato Patronal (SINQUIFAR-NP) e as Empresas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As partes convenientes reconhecem os Acordos de Trabalho Individuais, firmados entre os empregados e a empresa, inclusive dos empregados terceirizados, cujo em seu teor for tratado de assuntos específicos conforme preceitua a Lei 13.467/2017 a qual está em vigor desde 10 de novembro de 2017, devendo haver anuênci a e assinatura dos Sindicatos Profissional e Patronal para a validade dos mesmos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica estabelecido entre as partes que eventuais Acordos Coletivos de Trabalho que sejam convencionados visando atender as necessidades das empresas signatárias do referido acordo, poderão incidir em eventuais contribuições em favor do Sindicato Profissional, contribuições estas que deverão ser previamente acordadas entre as partes, sendo necessária a anuênci a e assinatura do Sindicato Patronal para terem validade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica ainda ratificado que todos os Acordos Individuais e Coletivos de Trabalho firmados entre empresas e Sindicato Profissional, deverão obrigatoriamente possuir a assinatura do Sindicato Patronal para terem validade.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A falta de assinatura e participação de qualquer um dos Sindicatos nos acordos individuais ou coletivos negociados torna ineficaz o instrumento.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em caso de utilização deste dispositivo o Sinquifar-NP poderá cobrar a assistência firmada pelo mesmo. No caso de empresas não associadas e filiadas ao sindicato patronal, será cobrada uma taxa pela prestação de assistência a ser fixada pelo próprio, cujo o pagamento será obrigatório por força deste dispositivo.

#### **47- AUSÊNCIAS LEGAIS.**

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

- a)** 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente vivia sob a dependência econômica do empregado;
- b)** 03 (três) dias úteis em caso de casamento do empregado;
- c)** Serão abonadas as ausências para exames ou internamento do cônjuge, ascendente ou descendente, desde que devidamente comprovada, num montante máximo de 3(três) dias;

d) Fica garantido o pagamento do descanso semanal remunerado ao empregado que se apresentar ao trabalho com atraso, desde que permitido seu ingresso para cumprimento da jornada de trabalho;

e) A empresa quando possível promoverá o pagamento do PIS e do auxílio natalidade no próprio local de trabalho, caso contrário, oferecerão condições para que o empregado possa ausentar-se durante o horário de trabalho sem prejuízo de sua remuneração.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que se atrasarem ou faltarem ao trabalho por motivos legais deverão providenciar imediata comunicação à empresa, pessoalmente ou por intermédio de familiares, e entregar ao RH, contra recibo, o devido comprovante para justificar o atraso ou ausência no prazo máximo de 48:00 (quarenta e oito) horas a contar de seu retorno ao trabalho. A falta da comprovação neste prazo desobrigará a empresa, a ressarcir eventuais descontos das horas de ausência não comprovadas no prazo.

#### **48 - FORNECIMENTO DE ÁGUA TRATADA.**

Recomenda-se a partir da entrada em vigência desta CCT, as empresas a instalarem em seus estabelecimentos bebedouros para o fornecimento de água filtrada e gelada a seus empregados.

#### **49 - BEM ESTAR E SAÚDE DOS EMPREGADOS.**

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível, mantenham convênio direto ou subsídio junto a empresas direcionadas ao bem-estar e saúde dos empregados, visando uma melhor qualidade de vida, tais como: academia de ginástica, musculação, natação, yoga ou outras medidas direcionadas a este fim.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de encargos trabalhistas e tributos de qualquer natureza.

#### **50 - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS.**

Quando requisitadas as empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, cópias da GFIP, GPS, CAGED, RAIS, relação de CAT's, PPRA, PCMSO e LTCAT, relativos ao mês constante do pedido formulado pelo sindicato profissional.

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

Toda mudança de cargo ou função definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido a partir do mês que se efetivar a mudança.

#### **52 - EMPREGADO SINDICALIZADO.**

A empresa deverá repassar o valor da contribuição do sindicato, estabelecida pela Assembleia Geral, descontado de seus empregados mensalmente até o 5º (quinto) dia subsequente

ao mês de referência. O não repasse na data estipulada acarretará em multa, para a empresa, conforme legislação vigente.

### **53 - MATERIAL ESCOLAR.**

Recomenda-se às empresas a distribuição de um “KIT de material escolar Básico” para o ensino fundamental (até 9<sup>a</sup> série), para os filhos dos funcionários, no início do ano letivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** cada funcionário deverá apresentar a lista de material escolar de seu(s) filho(s), fornecida pela escola, até a data definida pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O kit de material será composto por: cadernos, lápis preto e coloridos, canetas coloridas, régua, borracha, compasso, transferidor, apontador, tesoura sem ponta e dicionário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É facultativo às empresas fornecer outros materiais complementares, como livros, papel sulfite, etc.

### **54 - ASSÉDIO MORAL.**

Recomenda-se às empresas, implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação e segurança contra as práticas de assédio moral, sexual, racista, homofóbica, *bullying*, etc, constituindo equipe multidisciplinar com o objetivo de identificar e determinar os problemas, avaliar os fatores psicossociais, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, e laborar política de relações humanizadas e ética e difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

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

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

### **56 - QUADRO DE AVISOS.**

As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os empregados para afixação da convenção coletiva de trabalho, avisos, notícias, comunicados ou editais do sindicato profissional, ficando vedados comunicados contendo matéria política partidária, religiosa ou de cunho ofensivo, os quais deverão ser afixados após o visto da direção da empresa.

### **57 - CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR ASSISTENCIAL E DEMAIS CONTRIBUIÇÕES.**

As empresas associadas e filiadas ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ -SINQUIFAR-NP recolherão, por força de assembleia geral extraordinária uma CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR e necessária à manutenção

das atividades sindicais, proporcional ao capital social e número de funcionários da empresa, inclusive dos terceirizados, de acordo com a tabela abaixo:

FAIXA	CAPITAL SO-CIAL (R\$)	VALOR CONTRIBUIÇÃO (R\$)	Nº DE FUNCIONÁRIOS	DES-CONTO (%)	VALOR LÍQUIDO (R\$)	VALOR P/ PAG. ATÉ 30/10/2.019 DESC. 20% (R\$)	VALOR P/ PAG. ATÉ 30/11/2.019 DESC.10% (R\$)	1º PARCELA VENCIMENTO EM 15/01/2.020 (R\$)	2º PARCELA VENCIMENTO EM 15/02/2.020 (R\$)
1	0,01 a 50.000,00	1.950,00 50.000,00	até 02	88,0	234,00	187,20	210,60	117,00	117,00
			03 a 06	85,0	292,50	234,00	263,25	146,25	146,25
			07 a 10	76,0	468,00	374,40	421,20	234,00	234,00
			11 a 18	60,0	780,00	624,00	702,00	390,00	390,00
			19 a 30	27,0	1.423,50	1.138,80	1.281,15	711,75	711,75
			31 a 50	13,0	1.696,50	1.357,20	1.526,85	848,25	848,25
			51 e acima	0,0	1.950,00	1.560,00	1.755,00	975,00	975,00
2	50.000,01 a 240.000,00	2.340,00	até 12	62,0	889,20	711,36	800,28	444,60	444,60
			13 a 30	28,0	1.684,80	1.347,84	1.516,32	842,40	842,40
			31 a 60	12,0	2.059,20	1.647,36	1.853,28	1.029,60	1.029,60
			61 e acima	0,0	2.340,00	1.872,00	2.106,00	1.170,00	1.170,00
3	240.000,01 a 2.500.000,00	4.062,00	até 20	55,0	1.827,90	1.462,32	1.645,11	913,95	913,95
			21 a 70	45,0	2.234,10	1.787,28	2.010,69	1.117,05	1.117,05
			71 a 150	18,0	3.330,84	2.664,67	2.997,75	1.665,42	1.665,42
4	2.500.000,01 a 20.000.000,00	11.700,00	151 e acima	0,0	4.062,00	3.249,60	3.665,80	2.031,00	2.031,00
			N.A.	0,0	11.700,00	9.360,00	10.530,00	5.850,00	5.850,00
5	20.000.000,01 e acima	18.700,00	N.A.	0,0	18.700,00	14.960,00	16.830,00	9.350,00	9.350,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Todas as contribuições acima referidas, não importando a faixa, deverão ser recolhidas em 02 (duas) parcelas iguais vencíveis até 15/01/2.020 e 15/02/2.020, através de boletos bancários a serem enviados pelo sindicato patronal, em conformidade com a sua escolha de pagamento, a vista ou parcelado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O atraso no recolhimento da contribuição complementar assistencial patronal implicará em multa de 2,0% (dois por cento), acrescida de juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas Associadas e Filiadas ao Sinquifar-NP, pelo presente instrumento, deverão encaminhar a este sindicato patronal, situado à rua Benjamin Lins,72 - Londrina/PR, CEP:86.039-610, cópia do recolhimento das contribuições pagas ao mesmo do Imposto Sindical a ser pago até 31/01/2.020 e Contribuição Complementar Assistencial a ser paga até 15/01/2.020 e 15/02/2.020, ou até no prazo de 5 dias do vencimento destes, sob pena de Interpelação extrajudicial ou judicial, conforme artigo 2º, alínea 'e' do Estatuto vigente do Sinquifar-NP de 13 de Abril de 2016, que trata das Prerrogativas do Sindicato.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica estabelecido para os associados e filiados a obrigação inescusável do recolhimento do Imposto Sindical (Guia Sindical), ou Taxa Sindical à ser paga em 31/01/2.020, ou até no prazo de 5 dias do vencimento destes, sob pena de Interpelação extrajudicial ou judicial de acordo com o que versa o artigo 2º, alínea 'e' e artigo 12 (doze) do Estatuto Social Consolidado de 2016 do Sinquifar-NP, ou, alternativamente, Contribuição Negocial à ser fixada para todas as empresas da categoria.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas associadas e filiadas ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ - SINQUIFARNP, efetuarão o pagamento da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL do ano de 2.020, através de boleto bancário da Caixa Econômica Federal com vencimento para 01/07/2.020, ou até no prazo de 5 dias do vencimento destes, sob pena de Interpelação extrajudicial ou judicial em conformidade com o texto do Artigo 8º Inciso IV da Constituição Federal, e por força de Assembleia Geral Extraordinária, com o objetivo da manutenção do sistema confederativo.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A cobrança à qual se refere o parágrafo anterior atinge a toda categoria representada por este sindicato, na totalidade de seus funcionários e/ou prestadores de serviço, inclusive quanto aos funcionários terceirizados pois esta cobrança é referente ao TOTAL BRUTO da folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A não apresentação da cópia da folha original com o seu total bruto implicará na penalidade multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor pago do ano anterior.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Salienta-se que o não pagamento de qualquer das contribuições tratadas nesta cláusula, assim como de qualquer contribuição legal imposta pelo SINQUIFARNP aos seus associados e filiados, ou empresas da categoria acarretará em protesto e cobrança judicial e extrajudicial, conforme artigo 2º, alínea 'e' e artigo 12 do Estatuto vigente do Sinquifar-NP de 13 de Abril de 2016, que trata das Prerrogativas do Sindicato.

## 58 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO.

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

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

#### **59 - PENALIDADES.**

O atraso no pagamento dos salários, na quitação da última parcela do 13º salário, ou no pagamento das férias, acarretará multa equivalente a 0,2% (zero vírgula dois por cento) sobre o valor devido, por dia, até à data da efetiva quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Excetuadas as cláusulas que já determinam penalidades, o não cumprimento de quaisquer outras, acarretará multa de 01 (um) salário normativo da categoria profissional, por cláusula descumprida, revertida a favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A não apresentação dos documentos mencionados na Cláusula 50 desta Convenção acarretará multa em favor do sindicato dos trabalhadores no valor correspondente à 05 (cinco) salários normativos.

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

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

#### **61 - BRIGADAS DE INCÊNDIO.**

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

#### **62 - MENOR APRENDIZ.**

Será assegurado ao aprendiz (de 14 até 24 anos de idade), o salário mínimo nacional hora nos termos da Lei nº. 10.097/2000 c/c a Lei 11.180/2005 e demais legislações aplicáveis a matéria. O referido salário incidirá proporcionalmente sobre as horas efetivamente trabalhadas.

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

Continua estabelecida a Câmara de Mediação de Divergências, sob responsabilidade do Departamento Jurídico do SINQUIFAR-NP, com o intuito de oferecer Mediação para a resolução de eventuais conflitos entre as Empresas e o Sindicato Laboral (SINTRIQUIFAR-NP), sobretudo no tocante a esta convenção, mas também a outras questões ligadas ao Direito

Sindical. Este serviço poderá ser estendido a outros Sindicatos e Empresas de outras categorias caso exista interesse e disponibilidade.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Depois de convocada a câmara de divergências por uma das partes, será OBRIGATÓRIO o comparecimento na data, horário e local estabelecidos para a câmara, inclusive pela parte denunciada, sob pena de ser aplicada multa de 2 (dois) salários mínimos para arcar com os custos operacionais disponibilizados para a realização da audiência marcada.

#### **64 – CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM – CAMSINQ.**

Fica desde a presente data disponibilizada as empresas da categoria abrangidas pelos Sindicatos participantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, uma Câmara de Mediação e Arbitragem do SINQUIFAR-NP (CAMSINQ), cujo o objetivo é a resolução de conflitos entre as Empresas da categoria, seus funcionários bem como o Sindicato Laboral, sendo especialista na resolução de conflitos sindicais e trabalhistas, porém também atuando em outras áreas do Direito em geral.

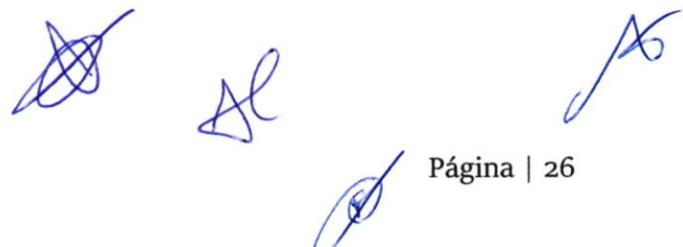
**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta câmara oferecerá seus serviços mediante remuneração previamente estabelecida, ressalta-se que o serviço não será gratuito. Porém a mesma operará com valor diferenciado as Empresas que sejam associadas e filiadas do Sinquifar-NP.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A presente câmara atuará seguindo regimento interno próprio, pré-estabelecido.

#### **65 – ADITIVOS À ESTA CONVENÇÃO.**

Fica aqui estabelecido que após o fechamento desta convenção, com as respectivas assinaturas na data verificada ao fim desta, que se houver necessidade de correção de erro material nesta CCT, será obrigatório que as partes ao menos se reúnam e discutam a viabilidade ou não das retificações necessárias, ficando vedado à qualquer das partes de se negarem a assinar um aditivo à esta convenção sem uma justificativa devidamente documentada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** o não cumprimento desta cláusula acarretará em multa no valor de 05 salários mínimos em favor da parte prejudicada.



## 66 – FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL.

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e auxílio-funeral, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, as empresas abrangidas pelo presente Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, às suas expensas, o valor correspondente ao fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Recolhimento para o Sindicato representativo dos trabalhadores beneficiados com a aplicação do presente à Convenção Coletiva de Trabalho, da seguinte forma:

- 2,80% (Dois vírgula oitenta por cento) dos salários já reajustados, cujo limite de recolhimento terá como teto R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) cada parcela, por trabalhador beneficiado com aplicação da presente convenção, recolhido em favor do sindicato representativo dos trabalhadores, recolhidos até 31/outubro/2019 em nome da Entidade Profissional, através de depósito na Agência 0394, c/c 03000258-3, Caixa Econômica Federal, Código 104, Operação 003.

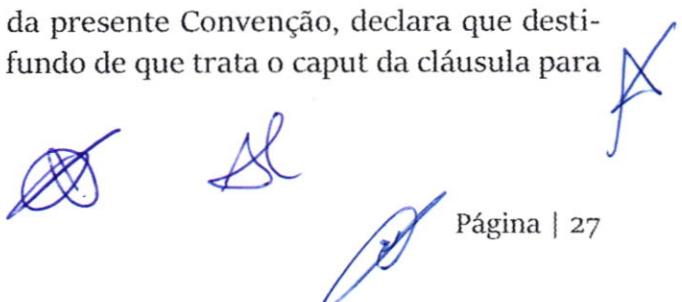
- 2,80% (Dois vírgula oitenta por cento) dos salários já reajustados, cujo limite de recolhimento terá como teto R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) cada parcela, por trabalhador beneficiado com aplicação da presente convenção, recolhido em favor do sindicato representativo dos trabalhadores, recolhidos até 30/Janeiro/2020 em nome da Entidade Profissional, através de depósito na Agência 0394, c/c 03000258-3, Caixa Econômica Federal, Código 104, Operação 003.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados existentes no mês do anterior ao efetivo recolhimento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observando o respectivo estatuto social de cada entidade.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Declara a Entidade Sindical Profissional, que os valores arrecadados a título de Fundo para Inclusão Social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O Sindicato signatário da presente Convenção, declara que destinará o percentual necessário da arrecadação do fundo de que trata o caput da cláusula para custeio da apólice de seguro abaixo definida.



**PARÁGRAFO SEXTO:** Obriga-se a entidade sindical profissional signatária da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a contratação de apólice coletiva de seguro de vida e auxílio e auxílio funeral a todos os empregados das empresas adimplidas, ou seja, aquelas que efetivamente recolherem os valores previstos no parágrafo primeiro acima, com as seguintes condições e coberturas.

- 1- Morte.....R\$ 13.000 (treze mil reais);
- 2- Invalidez permanente total por acidente.....R\$ 13.000 (treze mil reais);
- 3- Invalidez permanente parcial por acidente.....R\$ 13.000 (treze mil reais);
- 4- Invalidez funcional permanente total oriunda de doença.....R\$ 13.000 (treze mil reais);
- 5- Auxílio funeral.....R\$ 3.500 (três mil e quinhentos reais).

O valor referente ao auxílio-funeral será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, contra apresentação do atestado de óbito, e será abatido pela seguradora quando do pagamento do item “1”, ou o limite do benefício não poderá ser superior à R\$ 13.000,00 (treze mil reais);

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A empresa contratada pelo SINTRIQUIFAR-NP deverá beneficiar todos os colaboradores das empresas que cumprirem a obrigação estabelecida no parágrafo primeiro representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ, independente da data de sua contratação, desde que dentro de vigência do presente instrumento. A empresa contratada pela Entidade Sindical signatária para prestar serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira e especializada neste ramo e estar devidamente registrada na Susep (Superintendência de Seguros Privados).

**PARÁGRAFO OITAVO:** As empresas fornecerão no prazo de 20 (vinte) dias, contados da data de recolhimento do presente fundo destinado à inclusão social, à respectiva entidade sindical profissional, em caráter confidencial mediante recibo uma relação contendo as matrículas e os valores do referido fundo, acompanhada da GFIP do mês de pagamento, bem como, cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada dos beneficiários da presente Convenção.

**PARÁGRAFO NONO:** As empresas, ao cumprirem esta cláusula, passam a integrar a apólice do seguro sob a responsabilidade da entidade sindical, em substituição às cláusulas denominadas auxílio-funeral e indenização por morte ou invalidez parcial ou permanente para trabalho, sendo o pagamento limitado ao contido no parágrafo 5º desta cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Se não recolhido o fundo destinado à inclusão social previsto nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

**67 - FORO.**

Fica eleito como foro para dirimir eventuais dúvidas oriundas deste acordo, o foro trabalhista da jurisdição de Londrina - Paraná, sob qualquer outro, por mais privilegiado que seja, podendo o Sindicato Profissional ajuizar Ação de Cumprimento em nome de seus representados em caso de não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção.

Londrina/PR, em 14 de outubro de 2019.

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

  
ALLAN G. GUIMARÃES JR.  
OAB/PR 76.875

Allan G. Guimarães Jr.  
Advogado  
OAB/PR 76875

Allan G. Guimarães  
PRESIDENTE EXECUTIVO - Sinquifar-np  
Sindicato das Ind. Químicas e Farmacêuticas do Norte do Paraná  
Rua Benjamin Lins, 72 Fundos  
Tel. (43) 3343-1543 / Cel. (43) 9646-3222  
<http://fiepr.org.br/sindicatos/sinquefar-np/>

  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ  
CNPJ nº. 07865925/0001-44  
SIND. DOS TRAB. NAS IND. QUÍMICAS E  
CHRISTIANO BRUNO DO NASCIMENTO  
FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ  
DIRETOR-PRESIDENTE  
Christiano Bruno do Nascimento  
Diretor Presidente - CPF 006.984.099-73

  
DANIEL VASCONCELLOS DE MELO  
OAB/PR 58.927

  
Daniel Vasconcellos de Melo  
Ass. Jurídico - SINTRIQUIFAR/NP  
OAB/PR 58.927

107.865.925/0001-44

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ  
Rua Santa Catarina, 50 - 2º And. - SI. 202  
Tower Shopping - CEP 86010-470  
LONDrina — PR