

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024.

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado **SINDIADUBOS-PR – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ**, CNPJ/MF nº 79.732.509/0001-89, Registro Sindical nº 001.154.88271-0, com sede na Rua Presidente Faria, nº 51, 2º andar, conj. 205, em Curitiba, Paraná, CEP 80020-918, e de outro **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ**, CNPJ/MF nº 77.173.458/0001-77, Registro Sindical nº 004.159.88413-9, com sede na Rua Nunes Machado, nº 316, em Curitiba, Paraná, CEP 80250-000, por seus presidentes no final assinados, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 01 – PRAZO DE VIGÊNCIA

O prazo de vigência desta convenção é de 01 (um) ano, a contar de 1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024.

CLÁUSULA 02 – CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômica e profissional da indústria de adubos e corretivos agrícolas**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapotí/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambei/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Floráí/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR,**





SINDIADUBOS
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS
E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ



Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaipurândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Não Informado/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pirai do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rongador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.



SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA 03 – SALÁRIO NORMATIVO

I – Ficam garantidos os salários normativos à categoria profissional conveniente, nos seguintes valores para **novembro/2023**:

a – R\$ 1.410,87 (um mil, quatrocentos e dez reais e oitenta e sete centavos) para os empregados com menos de noventa dias na empresa;

b – R\$ 1.637,63 (um mil, seiscentos e trinta e sete reais e sessenta e três centavos) para os empregados com mais de noventa dias na empresa ou que venham a completá-los na vigência desta convenção.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA 04 – REAJUSTE SALARIAL

I – PERCENTUAL:

Em 1º de novembro de 2023 é aplicado o aumento salarial da seguinte forma:

a – Para os salários nominais até **R\$ 11.945,00** (onze mil, novecentos e quarenta e cinco reais), o percentual único e negociado de **5,18%** (cinco vírgula dezoito por cento).

b – para os salários nominais superiores à **R\$ 11.945,00** (onze mil, novecentos e quarenta e cinco reais), o valor fixo de **R\$ 618,75** (seiscentos e dezoito reais e setenta e cinco centavos).

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Mês de admissão	Para salários até R\$ 11.945,00 (inclusive)	Para salários acima de R\$ 11.945,00
nov-22	5,18%	R\$ 618,75
dez-22	4,74%	R\$ 566,19
jan-23	4,30%	R\$ 513,64
fev-23	3,86%	R\$ 461,08
mar-23	3,42%	R\$ 408,52
abr-23	2,99%	R\$ 357,16
mai-23	2,56%	R\$ 305,79
jun-23	2,13%	R\$ 254,43
jul-23	1,70%	R\$ 203,07





SINDIADUBOS
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS
E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ



ago-23	1,27%	R\$ 151,70
set-23	0,85%	R\$ 101,53
out-23	0,42%	R\$ 50,17

II – COMPENSAÇÕES:

Podem ser compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e (ou) aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.11.2022, inclusive, e até 31.10.2023, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 05 – COMPLEMENTAÇÃO DE DIFERENÇAS

As obrigações de natureza econômica – no caso de eventuais diferenças pela não aplicação das cláusulas aqui convencionadas, no mês de novembro/2023 – devem ser complementadas juntamente com o pagamento do mês de janeiro/2024.

CLÁUSULA 06 – ADIANTAMENTO SALARIAL

Salvo manifestação expressa do empregado em sentido contrário, as empresas concederão adiantamento de pelo menos trinta por cento do salário fixo nominal de cada empregado até o dia vinte do mês em curso.

Faculta-se às empresas negociarem diretamente com os seus empregados, acordo escrito visando a eliminação gradual da concessão de adiantamento salarial, de forma que os empregados não sejam prejudicados no cumprimento de compromissos já assumidos. Cópia do acordo deverá ser arquivada no sindicato representativo dos empregados.

CLÁUSULA 07 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE

Quando o pagamento de salários for feito mediante cheque, as empresas providenciarão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia do pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, exceto no caso de cheque-salário.

CLÁUSULA 08 – FECHAMENTO DE REGISTRO DE PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários antes do prazo legal, as empresas que o efetuarem até o último dia útil do próprio mês, poderão proceder ao pagamento das horas extras praticadas e/ou descontos das faltas ao serviço, na folha de pagamento do mês seguinte ao de referência, observada sempre a base de cálculo para horas extras a do efetivo pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA 09 – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO



Por força de disposição normativa ora ajustada, em conformidade com o disposto no inciso XXVI, do art. 7º, da CF, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores referentes às rubricas previstas nesta cláusula convencional, sem que isto importe em infringência 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;

b – dos valores da contribuição sindical prevista em lei.

É facultado às empresas, mediante prévia autorização do empregado, efetuar os descontos que corresponderem a sua participação no custeio mensal dos benefícios de sua opção e subsidiados pela empresa, ou ainda de benefícios para os quais as empresas mantenham a intermediação na contratação de administração deles, inclusive aqueles originários desta convenção coletiva. Os descontos devidos são processados por ocasião do pagamento mensal de salários e deles deduzidos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA 10 – ADIANTAMENTO E COMPLEMENTAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Os empregados que deixarem de optar pela antecipação da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário de acordo com a legislação vigente, podem fazê-lo por ocasião do aviso prévio de férias, que deve ser dado ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

As empresas complementarão o 13º (décimo terceiro) salário do empregado que esteve ou esteja afastado do trabalho em regime de benefício, na hipótese de ausência de cobertura pela Previdência Social a tal título, até o valor do salário que este percebia na data do afastamento, devidamente reajustado, cessando os benefícios se o empregado não retornar dentro do prazo de 01 (um) ano.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 11 – HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias laboradas em dias normais são remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 60 % (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extras trabalhadas em domingos e feriados são remuneradas com acréscimo de, pelo menos, 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA 12 – ADICIONAL NOTURNO

As empresas remunerarão o trabalho noturno com o adicional de, pelo menos, 30% (trinta por cento).

PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

CLÁUSULA 13 – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS



I – Fica estipulado relativamente ao ano de 2023 (01.01.2023 a 31.12.2023), quanto a participação dos empregados nos resultados das empresas (PR), nos termos do artigo 7º, XI, primeira parte, e do artigo 8º, VI, da Constituição Federal, e da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, que dispõem sobre este assunto, que:

§ 1º Na presente convenção, por delegação da correspondente assembleia geral, a entidade sindical dos trabalhadores substitui as comissões de empregados previstas no artigo 2º da Lei nº 10.101, de 19.12.2000.

§ 2º Fica convencionado que as empresas concederão, a título de participação nos resultados, os valores abaixo, para cada empregado, pagos da seguinte forma:

a – Para as empresas que em 1º de novembro de 2022 contavam com até 100 (cem) empregados = R\$ **1.377,86** (um mil, trezentos e setenta e sete reais e oitenta e seis centavos);

b – para as empresas que em 1º de novembro de 2022 contavam com mais de 100 (cem) empregados = R\$ **1.576,64** (um mil, quinhentos e setenta e seis reais e sessenta e quatro centavos).

§ 3º Referidos valores serão pagos em duas parcelas iguais a metade respectiva de cada um deles, sendo a primeira até 20 de abril de 2024 e a segunda até 20/08/2024; ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 20 de abril de 2024.

§ 4º Esta participação:

a – Deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 1º.11.23. Empregados admitidos e demitidos entre 1º.01.23 a 31.12.23, receberão proporcionalmente ao número de meses de trabalho efetivo, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, levando-se em consideração que o período correspondente ao aviso prévio indenizado não integra o tempo de trabalho efetivo;

b – para os empregados afastados do trabalho, será paga na mesma data do pagamento dos demais empregados, desde que o seu retorno ao trabalho tenha ocorrido até 1º.11.23, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

c – em relação aos empregados desligados a partir de 01.01.2024, até que não tenha sido definido por negociação (2024/2025) o novo valor para o período (01.01.2024 a 31.10.2024), a empresa, visando beneficiar o empregado desligado com o pagamento antecipado na própria rescisão, poderá fazê-lo tomando por base o valor definido na presente cláusula. Com o mencionado pagamento fica quitada a obrigação de fazer em relação a esse título, não podendo o empregado pleitear eventuais diferenças.

Se a empresa decidir pelo pagamento na mesma época dos demais empregados, deverá fazê-lo com o novo valor negociado (2024/2025) para o período.

§ 5º Ficam convalidados os acordos próprios que as empresas tenham celebrado nos termos das medidas provisórias que dispuserem sobre a participação dos trabalhadores nos resultados das empresas e da Lei nº 10.101, de 19.12.2000.

§ 6º Para as empresas que se encontram em fase de elaboração de seus planos e (ou) programas próprios, bem como aquelas que os efetivarem até 20.01.2024, de acordo com a lei que regula a matéria, protocolizando-os até essa data no sindicato profissional, suas regras, prazos e condições gerais prevalecerão sobre esta convenção, desde que os valores pagos sejam superiores aos estabelecidos no parágrafo segundo retro.

§ 7º As empresas que até 31.01.2024, a seu critério, desejarem praticar valores superiores aos avençados nesta convenção, poderão fazê-lo independentemente de possuir planos e (ou) programas próprios, beneficiando-se das prerrogativas estabelecidas na Lei nº 10.101, de 19.12.2000.

§ 8º Os valores já pagos pelas empresas serão corrigidos de acordo com as suas respectivas políticas salariais e complementados, quando inferiores, até o valor fixado na presente convenção.



AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas subsidiarão, no mínimo, em 80% (oitenta por cento) a alimentação fornecida a seus empregados; e, quando não puderem manter refeitórios, fornecerão vale-alimentação com a mesma subvenção, para que os empregados possam fazê-la em outros locais. Os valores deverão ser reajustados, no mínimo, na mesma proporção do reajuste salarial. Este benefício não integra o salário para nenhum efeito.

CLÁUSULA 15 – VALE MERCADO/VALE ALIMENTAÇÃO

Até o 10º (décimo) dia de cada mês, as empresas colocarão à disposição de seus empregados que percebam até 05 (cinco) vezes o maior salário normativo da categoria, um vale refeição ou vale-mercado, em valor nunca inferior a **R\$ 263,00** (duzentos e sessenta e três reais), dos quais poderá ser descontado até 5% (cinco por cento) sobre o custo do benefício.

Ficam asseguradas condições mais vantajosas eventualmente praticadas pelas empresas.

§ 1º As empresas estão desobrigadas de fornecer o vale refeição ou vale-mercado ao empregado que tiver mais de 01 (uma) falta injustificada ao serviço durante o mês anterior.

§ 2º As empresas com maior disponibilidade de recursos deverão, na medida do possível, estender a concessão desse benefício a todos os demais empregados.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA 16 – CONVÊNIO FARMÁCIA

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

Durante o tratamento médico decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa fornecerá ao acidentado medicamento prescrito pelo médico encarregado do tratamento, subsidiando o custo em pelo menos cinquenta por cento.

A concessão objeto desta cláusula não tem natureza salarial e não implica na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles o FGTS, a contribuição previdenciária e o imposto de renda.

AUXÍLIO-DOENÇA/INVALIDEZ

CLAUSULA 17 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas complementam, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho.

A complementação para empregados já aposentados corresponde à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm percebendo.



Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa paga seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária.

Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deve ser paga em valores estimados, devendo a diferença, a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

Recomenda-se às 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, se compensando posteriormente quando o INSS liberar o benefício.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA 18 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará no dia seguinte ao fato, ao conjunto de seus dependentes, um auxílio funeral no valor de **01 (um) salário contratual**; e, se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, de **02 (dois) salários contratuais**. Para os efeitos desta cláusula, a empresa pagará o benefício a um só dependente conforme a seguinte ordem: 1º) Cônjuge; ou 2º) Filho(a); ou 3º) Pai ou Mãe; ou 4º) Irmão(ã).

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA 19 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sugere-se às empresas com mais de 100 (cem) empregados estudarem a possibilidade de manter plano de seguro de vida em grupo a todos os seus empregados, com prêmio compatível com o capital segurado.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA 20 – EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE – INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Ao empregado atingido por dispensa imotivada que possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa e que, concomitantemente, esteja no máximo a 12 (doze) meses de sua aposentadoria, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as suas contribuições ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto ele não conseguir outro emprego e no máximo durante 12 (doze) meses. O reembolso se efetuará mediante a exibição da prova de recolhimento e do desemprego.

Ao empregado com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa que obtiver sua aposentadoria, a empresa pagará, juntamente com a rescisão, uma indenização especial equivalente ao seu último salário nominal. Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

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

CLÁUSULA 21 – PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

Admitido o empregado para o lugar de outro dispensado sem justa causa, é garantido ao novo empregado salário não inferior ao do empregado de menor salário na mesma função.

Não pode o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função (Instrução Normativa nº 4, do TST).

A realização de testes práticos, teóricos ou operacionais para fins de admissão, não pode ultrapassar 02 (dois) dias, exceto nos casos de exame médico pré-admissional.

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível, ofereçam emprego a pessoas portadoras de deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.

CLÁUSULA 22 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não podem ter prazo de vigência inferior a 30 (trinta) dias e devem conter a assinatura do empregado sobre a data. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do contrato de experiência.

Não é submetido como período de experiência o ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia quando do seu desligamento, desde que não tenha permanecido mais do que 06 (seis) meses fora da empresa, bem como o que já tenha trabalhado 90 (noventa) dias na empresa através de serviço temporário na mesma função.

Nos casos de rescisão antecipada ou término do contrato de experiência, as empresas anotarão no campo 23 (causa do afastamento) no termo de rescisão do contrato de trabalho, quem tomou a iniciativa do desligamento, se a empresa ou o empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA 23 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA 24 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito até o 10º (décimo) dia, contado da data do desligamento, nos casos de aviso prévio indenizado, dispensa por justa causa e pedido de demissão com dispensa do cumprimento de aviso prévio. Nos termos de contrato ou de aviso prévio trabalhado, a quitação deve ocorrer no 1º (primeiro) dia útil após o desligamento.

§ 1º O atraso na quitação das verbas rescisórias (art. 477, § 6º, da CLT), acarreta à empresa multa equivalente a um salário nominal ao empregado, acrescida de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, revertida a favor do empregado prejudicado. O total da multa não é limitado em até 100% (cem por cento) das verbas rescisórias, porque não se trata de cláusula penal prevista no art. 920 do CCB.

§ 2º A empresa comunica por escrito ao empregado o dia, a hora e o local em que será efetivada a quitação, a qual se dará até às 15h (quinze horas) no caso de pagamento em cheque visado, ou até às 18h (dezoito horas) no caso de pagamento em dinheiro, eximindo-se da multa ante a ausência do empregado.



§ 3º A multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS, quando devida na forma da lei, é calculada com base no total dos depósitos efetuados pela empresa na conta vinculada do empregado, corrigidos pelos índices aplicáveis à sua atualização.

CLÁUSULA 25 – BAIXA NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas dispõem de 48h (quarenta e oito horas), a partir do efetivo desligamento, para proceder a baixa na carteira de trabalho, sob pena de incidir em multa diária no valor de 5% (cinco por cento) do salário-mínimo Nacional, até a data da anotação do desligamento. As empresas ficam isentas da multa quando houver ausência ou recusa do empregado em fornecer a referida carteira de trabalho para as anotações, devendo tal fato ser comunicado ao sindicato profissional.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 26 – AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO ESPECIAL

O aviso prévio é comunicado por escrito ao empregado, contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução de 02 (duas horas) diárias ou de 07 (sete dias) no final do aviso é de opção única do empregado. O empregado opta, por ocasião do aviso prévio, para que a redução diária ocorra no início ou no final da jornada de trabalho.

No caso de o empregado optar pela redução de 02hs (duas horas) ao término da jornada de trabalho, quando os sábados sejam totalmente compensados, a duração do trabalho não pode exceder de 06h24 (seis horas e vinte e quatro minutos) por dia.

A empresa pode 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 1º (primeiro) dia útil após o término do prazo respectivo.

Se o empregado estiver desobrigado de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio e conseguir um novo emprego, a empresa concede a baixa na carteira de trabalho imediatamente, e paga, no prazo de 10 (dez) dias, o restante do aviso de forma indenizada, juntamente com os demais haveres.

Do empregado que pedir demissão e avisar a empresa com antecedência de, pelo menos, 08 (oito) dias úteis, não é cobrado o aviso prévio.

Convencionam as partes que o tempo do aviso prévio, mesmo que indenizado, conta-se para efeito de indenização do artigo 9º da Lei 7238/84, ou seja, o aviso prévio indenizado dado em setembro vence em outubro, trintídio que antecede a data-base da categoria, hipótese em que o empregado terá esse direito. Se o aviso for dado em outubro, o empregado terá o direito de receber a rescisão calculada com base nos salários de novembro, sem a referida indenização.

Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo, 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, é paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO



CLÁUSULA 27 – REGISTRO DE FUNÇÃO E PROMOÇÃO

As empresas obrigam-se a registrar na carteira de trabalho a função que o empregado estiver exercendo, anotando as devidas alterações de cargos e salários, exceto nos casos de substituição temporária.

Toda promoção é acompanhada de aumento salarial não compensável e anotada na carteira de trabalho.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA 28 – GARANTIA DE EMPREGO À EMPREGADA GESTANTE

É garantido o emprego à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, excetuados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes. No pedido de demissão ou pedido de acordo, a empregada poderá ser assistida pelo sindicato profissional.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA 29 – GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO NO TRABALHO

É garantido o emprego ao empregado acidentado que, em decorrência de acidente de trabalho, tenha sido afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, a partir do momento do acidente e até 12 (doze) meses após a alta médica, não podendo nesse período ser concedido o aviso prévio, ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, o empregado poderá contar com a assistência do sindicato profissional.

Ocorrendo acidente de trabalho, as empresas devem emitir o formulário CAT (comunicação de acidente de trabalho), e enviá-lo à Previdência Social no 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência; e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente. As empresas devem remeter cópia do CAT ao sindicato profissional no prazo de 20 (vinte) dias a contar da data da ocorrência.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA 30 – TRABALHO DE EMERGÊNCIA

Na hipótese de chamamento do empregado durante o período de repouso para atender serviço de emergência, fica-lhe garantido o pagamento mínimo de 03 (três) horas extras se a empresa tiver sua sede dentro do perímetro urbano, e de 05 (cinco) horas extras se a empresa estiver localizada fora do perímetro urbano.

CLÁUSULA 31 – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões obrigatórias têm seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

Parágrafo único. Excetuam-se desse tratamento os empregados isentos da marcação de ponto e aqueles que estiverem cumprindo programa de treinamento.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA 32 – FORMULÁRIO PARA INSS E RECEITA FEDERAL

As empresas devem preencher o atestado de afastamento e salários (AAS) para o INSS, sempre que solicitado pelo empregado; e a declaração de rendimentos para efeito de imposto de renda, sempre que possível, quando da rescisão de contrato de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA 33 – COMPENSAÇÃO OPCIONAL

De comum acordo entre empresa e empregado – **homologado pelo sindicato profissional** – de forma individual ou coletiva, o excesso de horas efetivamente trabalhadas além da jornada normal de trabalho, quer em antecipação, prorrogação e (ou) em dias considerados de folgas, pode ser compensado pela diminuição de horas ou dias da jornada de trabalho.

As horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho são computadas proporcionalmente, para efeito de apuração das horas envolvidas.

A compensação prevista nesta cláusula deve ser efetuada num prazo de até 01 (um) ano, a partir da data do evento.

CLÁUSULA 34 – COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas que optam pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho é o seguinte:

a – Extinção **completa** do trabalho aos sábados – as horas de trabalho correspondentes aos sábados são compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que, nesses dias, seja completada a carga horária semanal, respeitados os intervalos da lei;

b – extinção **parcial** do trabalho aos sábados – as horas correspondentes à duração do trabalho aos sábados são da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior;

c – na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, com percentual de 60% (sessenta por cento), nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

Parágrafo único. Compete a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação expressa de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os dispositivos de proteção ao menor.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA 35 – PAGAMENTO DO PIS



As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS no próprio local de trabalho. Não sendo possível, a empresa oferecerá condições para que o empregado possa sair durante o horário de trabalho para receber tal verba, sem o desconto das horas despendidas com esse fim.

FALTAS

CLÁUSULA 36 – AUSÊNCIAS LEGAIS E INTERNAMENTO MÉDICO

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da CLT, ficam ampliadas da seguinte forma:

a – 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do empregado;

b – 03 (três) dias úteis consecutivos no período imediatamente anterior ou posterior à data do casamento do empregado.

Parágrafo único. É abonada a ausência do empregado por 01 (um) dia – com o limite de duas no período de vigência desta convenção – para assistência ao internamento médico, desde que devidamente comprovado, do cônjuge, ascendente ou descendente, ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do trabalhador.

CLÁUSULA 37 – ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficam abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações às empresas com 72h (setenta e duas horas) de antecedência e posterior comprovação dentro do prazo de uma semana, no caso de o horário de provas coincidir com o horário de trabalho.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA 38 – HORÁRIO DE TRABALHO

Tendo em vista aspectos de segurança pública e dificuldade de transporte, as empresas que não oferecem transporte da residência do empregado até o local de trabalho e vice-versa, evitarão início ou término de turnos de revezamentos no período das 23h30 (vinte e três horas e trinta minutos) às 05h (cinco horas).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA 39 – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Para a realização de trabalho aos domingos e/ou feriados civis e religiosos, considerando que as empresas representadas pelo SINDIADUBOS estão inseridas em um segmento econômico fornecedor de insumos para a produção de alimentos, e que a retirada de matéria prima dos **navios atracados**, uma vez iniciada, não pode sofrer solução de continuidade, sob pena de cobrança de pesadas multas, as partes signatárias acordam, a partir destes objetivos comuns, que sempre que houver necessidade, em razão de recebimento de matérias primas para a fabricação de seus produtos ou de expedição de produto acabado para atendimento de seu consumidor final, cumprida integralmente o que dispõe a Portaria nº 945 de 2015, do Ministério do Trabalho e Emprego, poderá ocorrer o trabalho aos domingos e/ou feriados civis e religiosos, nos setores direta ou indiretamente envolvidos na atividade, **desde que acordado com o sindicato dos trabalhadores**, nos termos do artigo 611 e seguintes da CLT.



FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DAS FÉRIAS

CLÁUSULA 40 – FÉRIAS

Os empregados com menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho que rescindirem por demissão espontânea, farão jus ao recebimento das férias proporcionais.

Salvo manifestação em contrário do empregado, o início das férias dar-se-á sempre no 1º (**primeiro**) dia útil da semana. Recomenda-se, quando possível, que a empresa, ao elaborar seu plano de férias, permita ao empregado optar pelo período que deseja gozá-las. Na hipótese de férias coletivas de final de ano, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não são considerados para efeito de desconto nas férias vencidas ou vincendas.

A remuneração correspondente às férias deve observar rigorosamente o salário vigente para os dias em que o efetivo gozo se verificar. Assim, se houver reajuste salarial durante o gozo das férias, é assegurado ao trabalhador o recebimento do salário reajustado, referente aos dias gozados, a partir da vigência do reajuste, que é pago até o 5º (quinto) dia útil após o seu retorno ao serviço.

O empregado que retornar das férias e for dispensado sem justa causa antes de decorridos 15 (quinze) dias, faz jus ao pagamento de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal a título de indenização.

Quando as empresas concederem licenças remuneradas inferiores a 10 (dez) dias consecutivos, estas não serão consideradas para efeito de perda do direito às férias. No caso de o empregado vir a perder o direito às férias por ter usufruído licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias, não perderá ele o direito ao recebimento do 1/3 (um terço) adicional de férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA 41 – RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Recomenda-se às empresas que adotem medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais em caráter coletivo, fornecendo gratuitamente o EPI (equipamento de proteção individual), em perfeito estado de conservação.

No 1º (primeiro) dia de trabalho do empregado a empresa deverá fazer treinamento com o EPI e dar conhecimento das áreas perigosas e insalubres, informando-lhe sobre os riscos eventuais.

UNIFORME

CLÁUSULA 42 – UNIFORME

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





SINDIADUBOS
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS
E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ



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

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA 43 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O percentual do adicional de insalubridade, quando devido e comprovado através de competente laudo técnico, é calculado com base no salário-mínimo Nacional.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA 44 – GARANTIA DE EMPREGO AOS TITULARES E SUPLENTE DA CIPA

Aos empregados eleitos como membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA), é vedada a dispensa sem justa causa, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato, salvo pedido de demissão e (ou) acordo; nestes casos poderão contar com a assistência do sindicato dos trabalhadores.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA 45 – ATESTADOS MÉDICOS

Nas empresas que não possuam serviços médicos próprios, os empregados podem comprovar faltas ao serviço, por motivo de doença, com atestados médicos fornecidos pelos médicos do sindicato profissional.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA 46 – PRIMEIROS SOCORROS

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

As empresas oferecerão condições de remoção do empregado, em caso de acidente de trabalho ou doença, quando o atendimento médico-hospitalar tiver caráter emergencial e imediato e se fizer necessário o urgente afastamento do empregado do local de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 47 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/COTA NEGOCIAL PATRONAL



A Assembleia Geral Extraordinária do SINDIADUBOS - Sindicato da Indústria de Adubos e Corretivos Agrícolas no Estado do Paraná, realizada de forma virtual nos dias 31/10/2023, 14/11/2023 e 24/11/23, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea “e” da CLT, que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente convenção coletiva de trabalho, obrigam-se a recolher **até o dia 25/02/2024 a contribuição assistencial/cota negocial patronal**, no valor de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, criada com o objetivo de manter o funcionamento da estrutura sindical, bem como retribuir ao sindicato o empenho e o trabalho desenvolvido nas conquistas e normas coletivas que alcançam e beneficiam todas as empresas da categoria.

§ 1º A contribuição assistencial/cota negocial patronal será cobrada apenas uma vez por ano e atrelada à presente convenção coletiva de trabalho.

§ 2º Todas as empresas representadas pelo SINDIADUBOS se obrigam ao pagamento da contribuição assistencial/taxa negocial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611-A da CLT, e decisão do STF, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo. As empresas **associadas** pagarão o equivalente a **50%** do respectivo valor, uma vez que já contribuem mensalmente com a entidade num montante superior ao estabelecido.

§ 3º As contribuições devem ser recolhidas em nome do SINDIADUBOS, na conta corrente nº 90090-1, Agência nº 0548, do Banco Itau S/A, em Curitiba, mediante depósito bancário, com identificação do pagador, cuja cópia deverá ser encaminhada por e-mail (sindiadubos@sindiadubos.org.br) ao sindicato patronal, para baixa na Tesouraria.

Será enviado o boleto bancário via e-mail, se assim solicitado pela empresa representada.

§ 4º O recolhimento efetuado fora do prazo implicará na multa de 2% e juros *pro rata die* de 1% ao mês.

§ 5º As empresas constituídas após a assinatura da presente convenção recolherão a cota até o dia 30 (trinta) do mês subsequente à abertura do estabelecimento industrial.

CLÁUSULA 48 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL TRABALHADORES

Por decisão da Assembleia dos Trabalhadores, que aprovou a pauta reivindicatória para a renovação da convenção coletiva, da qual participaram **associados e não associados**, com fundamento no Artigo 513, item "e" da CLT e inciso IV do Artigo 8º da Constituição Federal e decisão do STF, foi deliberado que todas as empresas abrangidas por esta CCT, **deverão** descontar dos salários **de todos os trabalhadores**, a Contribuição Assistencial na importância de **8% (oito por cento), dividido em 2 (duas) parcelas de 4% (quatro por cento) cada, sendo a primeira descontada dos salários bases de fevereiro/2024**, que será revertida até 10/03/2024, limitada a R\$200,00 (duzentos reais) per capita, e a segunda **descontada dos salários bases de março/2024**, que será revertida até 10/04/2024, limitada a R\$200,00 (duzentos reais) per capita, ambas em favor do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná.

Fica assegurado aos empregados não associados do Sindicato, o direito a oposição ao desconto acima citado, devendo ser preenchido através do site www.quimicospr.com.br/cartas, até **25/01/2024**.

A Contribuição Assistencial deverá ser recolhida pela empresa até as datas acima indicadas, em qualquer agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito na conta nº 658-0 – Agência 1565 (24 de maio), Curitiba/PR, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS EFARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA 49 – 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, que devem receber visto prévio da direção da empresa, vedados aqueles contendo matéria político-partidária, religiosa ou de cunho ofensivo.

CLÁUSULA 50 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA 51 – FORO

O foro competente para dirimir dúvidas oriundas desta convenção é o da Justiça do Trabalho ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA 52 – DA BASE TERRITORIAL DAS ENTIDADES CONVENIENTES:

- a – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO ESTADO DO PARANÁ:** Todos os municípios do estado, exceto os compreendidos nas bases territoriais dos sindicatos constantes das letras “c” a “h” abaixo.
- b – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ (patronal):** todos os municípios do estado.

Integram a base territorial das demais entidades obreiras do estado do Paraná – que celebram convenção coletiva de trabalho em separado – os municípios adiante relacionados, nos limites das suas respectivas representatividades legais:

- c - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE CASCAVEL E REGIÃO:** Anay, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capanema, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Oeste, Diamante do Sul, Formosa do Oeste, Foz do Iguaçu, Guaraniaçu, Ibema, Iguatú, Itaipulândia, Jesuítas, Lindoeste, Marechal Cândido Rondon, Matelândia, Medianeira, Missal, Nova Aurora, Nova Prata do Iguaçu, Pérola do Oeste, Planalto, Quedas do Iguaçu, Ramilândia, Realeza, Salto do Lontra, Santa Helena, Santa Isabel do Oeste, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, Santa Terezinha de Itaipu, São Jose das Palmeiras, São Miguel do Iguaçu, São Pedro, Toledo, Três Barras do Paraná, Tupãssi, Ubiratã e Vera Cruz do Oeste.



- d – SINDICATO DOS TRABALHADORES DE COLORADO:** Alto Paraná, Altônia, Apucarana, Arapongas, Araruna, Astorga, Bom Sucesso, Campo Mourão, Centenário do Sul, Cianorte, Cidade Gaúcha, Colorado, Cruzeiro do Oeste, Engenheiro Beltrão, Floresta, Florestópolis, Goioerê, Guaíra, Icaraíma, Iguaçu, Iporã, Itambé, Ivaiporã, Ivatuba, Jaguapitã, Jandaia do Sul, Japurá, Jesuitas, Jussara, Loanda, Mandaguaçu, Mandaguari, Maria Helena, Marialva, Mariluz, Mercedes, Mirador, Moreira Sales, Nova Aliança do Ivaí, Nova Esperança, Nova Londrina, Nova Santa Rosa, Palotina, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranavaí, Peabiru, Pérola, Rondon, São Carlos do Ivaí, São Pedro do Ivaí, São Tomé, Sarandí, Tamboara, Tapejara, Terra Boa, Terra Rica, Terra Roxa, Tuneiras do Oeste e Umuarama.
- e – SINDICATO DOS TRABALHADORES DE MARINGÁ:** Alto Piquiri, Amaporã, Cambira, Itaguajé, Ivaté, Jardim Olinda, Maringá, Paçandu, Paranaipoema, Perobal, Planaltina do Paraná, Sabaudia, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Fé, Santa Mônica, Santo Antônio do Caiuá, Santo Inácio, São João do Caiuá, São Jorge do Patrocínio e Sertaneja.
- f – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO NORTE DO PARANÁ:** Cambé, Ibiporã, Londrina, Rolândia e Sertanópolis.
- g – SINDICATO DOS TRABALHADORES DE PARANAGUA:** Paranaguá.
- h – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SUDOESTE DO PARANÁ:** Ampére, Barracão, Boa Esperança do Iguaçu, Bom Sucesso do Sul, Chopinzinho, Clevelândia, Coronel Vivida, Cruzeiro do Iguaçu, Dois Vizinhos, Enéas Marques, Francisco Beltrão, Honório Serpa, Itapejara d'Oeste, Mangueirinha, Mariópolis, Marmeleiro, Nova Esperança do Sudoeste, Palmas, Pato Branco, Pinhal de São Bento, Pranchita, Renascença, Salgado Filho, Santo Antônio do Sudoeste, São João, São Jorge d'Oeste, Saudade do Iguaçu, Sulina, Verê e Vitorino.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA 53 – PENALIDADES

As empresas que deixarem de recolher ao sindicato profissional até o **15º (décimo quinto) dia de cada mês** as mensalidades sindicais, Contribuição Assistencial, descontadas de seus empregados associados ao sindicato, devidamente autorizados por estes, estão sujeitas a multa, juros de mora, atualização monetária e honorários advocatícios.

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

Excetuadas as cláusulas que já prevejam penalidades, o descumprimento das demais cláusulas acarreta multa de 25% (vinte e cinco por cento), calculada sobre o menor valor vigente a título de salário normativo da categoria, que é revertida em benefício do empregado prejudicado, ficando claro que, em hipótese alguma, pode ocorrer acumulação de multas por infringência de uma mesma cláusula.





RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

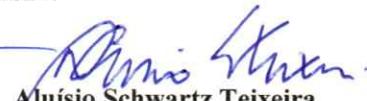
CLÁUSULA 54 – PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho para o período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, devem ter início 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta convenção.

Por assim haverem convenicionado, assinam esta, em 07 (sete) vias de igual teor, para que produza seus legais efeitos, sendo uma delas depositada no ME para fins de registro e arquivo, de conformidade com a legislação em vigor, devendo as empresas afixarem cópias da presente convenção pelo prazo de 30 (trinta) dias em edital, para conhecimento de seus empregados.

Curitiba, 15 de janeiro de 2024.


Francisco R. da Silva Sobrinho
Presidente
STIQF/PARANÁ
Fone (41) 3233-7912
quimicospr@quimicospr.com.br


Alúcio Schwartz Teixeira
Presidente
SINDIADUBOS
Fone (41) 3233-2561
sindiadubos@sindiadubos.org.br

