

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

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 SUDOESTE DO PARANÁ**, CNPJ/MF nº 23.292.165/0001-80, Registro Sindical nº 000.000.000.00000-0, com sede na Rua Detelmo Caudato, s/2, Bairro São Francisco, em Pato Branco – Paraná, CEP 85504-797, por seus presidentes no final assinados, mediante as seguintes cláusulas:

### **CLÁUSULA 01 – PRAZO DE VIGÊNCIA**

O prazo de vigência desta convenção é de um ano, a contar de 1º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022.

### **CLÁUSULA 02 – CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias profissional e econômica da indústria de adubos e corretivos agrícolas nos municípios de 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, no Estado do Paraná.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA 03 – SALÁRIO NORMATIVO**

Ficam garantidos os salários normativos à categoria profissional conveniente, nos seguintes valores para: **novembro/2021:**

**a – R\$ 1.260,00** (um mil, duzentos e sessenta reais) para os empregados com menos de noventa dias na empresa;

**b – R\$ 1.462,51** (um mil, quatrocentos e sessenta e dois reais e cinquenta e um 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 - Em 1º de novembro de 2021** será aplicado o aumento salarial da seguinte forma:

**a – para os salários nominais até R\$ R\$ 10.668,00** (dez mil, seiscentos e sessenta e oito reais), o percentual único e negociado de **11,08% (onze virgula zero oito por cento)**, correspondente ao período de 1º.11.2020 a 31.10.2021, inclusive.

**b** – para os salários nominais superiores à R\$ 10.668,00 (dez mil, seiscentos e sessenta e oito reais), o valor fixo de R\$ 1.182,01 (um mil cento e oitenta e dois reais e um centavo).

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

| Mês da admissão | Para salários até R\$ 10.668,00 (inclusive) | Para salários acima de R\$ R\$ 10.668,00 |
|-----------------|---|--|
| nov/20          | 11,08%                                      | R\$ 1.182,01                             |
| dez/20          | 10,11%                                      | R\$ 1.078,53                             |
| jan/21          | 9,15%                                       | R\$ 976,12                               |
| fev/21          | 8,20%                                       | R\$ 874,78                               |
| mar/21          | 7,26%                                       | R\$ 774,50                               |
| abr/21          | 6,32%                                       | R\$ 674,22                               |
| mai/21          | 5,39%                                       | R\$ 575,01                               |
| jun/21          | 4,48%                                       | R\$ 477,93                               |
| jul/21          | 3,56%                                       | R\$ 379,78                               |
| ago/21          | 2,66%                                       | R\$ 283,77                               |
| set/21          | 1,77%                                       | R\$ 188,82                               |
| out/21          | 0,88%                                       | R\$ 93,88                                |

## 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 1º.11.2020, inclusive, e até 31.10.2021, 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/2021 – devem ser complementadas juntamente com o pagamento do mês de dezembro/2021.

### **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 dos mesmos, 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 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 trinta dias.

As empresas complementarão o 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 um ano.

#### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA 11 – HORAS EXTRAS**

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

## PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

### **CLÁUSULA 13 – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica estipulado relativamente ao ano de 2021 (01.01.2021 a 31.12.2021), 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 2021 contavam com até cem empregados = R\$ 1.230,00 (um mil duzentos e trinta reais);

**b** – para as empresas que em 1º de novembro de 2021 contavam com mais de cem empregados = R\$ 1.408,00 (um mil, quatrocentos e oito reais).

§ 3º Referidos valores serão pagos em duas parcelas iguais a metade respectiva de cada um deles, sendo a primeira até 31 de janeiro de 2022 e a segunda até 31/07/2022; ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 28 de fevereiro de 2022.

§ 4º Esta participação:

**a** – deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 1º.11.21. Empregados admitidos e demitidos entre 1º.01.21 a 31.12.21, receberão proporcionalmente ao número de meses de trabalho efetivo, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 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 haja ocorrido até 1º.11.21, à razão de um doze avos por mês trabalhado, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a quinze dias.

**c** – em relação aos empregados desligados a partir de 01.01.2022, até que não haja sido definido por negociação (2021/2022) o novo valor para o período (01.01.2022 a 31.10.2022), 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 (2022/2023) para o período.

§ 5º Ficam convalidados os acordos próprios que as empresas hajam 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 20.01.2022, 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 31.01.2022 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 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.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA 15 – CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas com mais de 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 16 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas complementam, durante a vigência da presente convenção, do décimo sexto ao 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 décimo sexto e o 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 17 – 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 **um salário contratual**; e, se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, de **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 18 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Sugere-se às empresas com mais de 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 19 – EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE – INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

Ao empregado atingido por dispensa imotivada que possua mais de dez anos de trabalho na mesma empresa e que, concomitantemente, esteja no máximo a 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 doze meses. O reembolso se efetuará mediante a exibição da prova de recolhimento e do desemprego.

Ao empregado com mais de 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 20 – 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 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 21 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não podem ter prazo de vigência inferior a 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 a 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 seis meses fora da empresa, bem como o que já tenha trabalhado 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 22 – 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 23 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito até o 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 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 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 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 quinze horas no caso de pagamento em cheque visado, ou até às dezoito horas no caso de pagamento em dinheiro, eximindo-se da multa ante a ausência do empregado.

§ 3º A multa de 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 24 – BAIXA NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas dispõem de quarenta e oito horas, a partir do efetivo despedimento, para proceder a baixa na carteira de trabalho, sob pena de incidir em multa diária no valor de cinco por cento do salário-mínimo, até a data da anotação do despedimento. 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 25 – AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

O aviso prévio é comunicado por escrito ao empregado, contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução de duas horas diárias ou de 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 duas horas ao término da jornada de trabalho, quando os sábados sejam totalmente compensados, a duração do trabalho não pode exceder de 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 primeiro dia útil após o término do prazo respectivo.

Se o empregado estiver desobrigado de comparecer ao trabalho durante o pré-aviso e conseguir um novo emprego, a empresa concede a baixa na carteira de trabalho imediatamente, e paga, no prazo de 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, 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 quarenta anos de idade e, concomitantemente, no mínimo, cinco anos de trabalho na mesma empresa, é paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a trinta dias de salário nominal do empregado vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal de trinta dias.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA 26 – 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 27 – GARANTIA DE EMPREGO À EMPREGADA GESTANTE**

É garantido o emprego à empregada gestante até sessenta dias após o término da licença maternidade de 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 28 – 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 quinze dias, a partir do momento do acidente até 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 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 vinte dias a contar da data da ocorrência.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA 29 – 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 três horas extras se a empresa tiver sua sede dentro do perímetro urbano, e de cinco horas extras se a empresa estiver localizada fora do perímetro urbano.

### **CLÁUSULA 30 – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA 31 – 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 32 – 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 um ano, a partir da data do evento.

### **CLÁUSULA 33 – 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, 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%, 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 34 – 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 35 – 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** – três dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do empregado;

**b** – 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 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 36 – 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 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 37 – 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 vinte e três horas e trinta minutos às cinco horas.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA 38 – 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 39 – FÉRIAS**

Os empregados com menos de 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 **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 quinto dia útil após o seu retorno ao serviço.

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

Quando as empresas concederem licenças remuneradas inferiores a 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 trinta dias, não perderá ele o direito ao recebimento do terço adicional de férias.

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

### **CLÁUSULA 40 – 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 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 41 – UNIFORME**

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

**Parágrafo 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 42 – 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.

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

### **CLÁUSULA 43 – 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 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 44 – 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 45 – 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 46 – COTA NEGOCIAL PATRONAL (EMPRESAS)**

Fica estabelecida, conforme deliberação tomada em Assembleia Geral do Sindicato dos Empregadores, a cota negociada para todas as empresas representadas pelo aludido sindicato, necessária à manutenção das atividades sindicais, e que se constitui na obrigatoriedade do recolhimento em favor do SINDIADUBOS – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDIADUBOS do valor de **R\$ 1.000,00** (um mil reais), dividido em quatro parcelas iguais e consecutivas, vencíveis em 05.12.2021, 05.01.2022, 05.02.2022 e 05.03.2022, no valor de **R\$ 250,00** cada.

A cota poderá ser paga em uma única vez, **com desconto**, até o dia 05.12.2021, no valor de **R\$ 900,00**.

§ 1º As cotas devem ser recolhidas em nome do SINDIADUBOS, na conta corrente nº 90090-1, Agência nº 0564, do Banco Itau, em Curitiba, mediante depósito bancário, cuja cópia deve ser encaminhada ao SINDIADUBOS para efeito de identificação do pagador e baixa na Tesouraria. Pode ser emitido boleto bancário se assim solicitado.

§ 2º O recolhimento efetuado fora do prazo, quando espontâneo, implica nas cominações previstas no artigo 600 da CLT (10% multa + 2% adicional + 1% juros).

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

### **CLÁUSULA 47 – 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 48 – 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 49 – 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.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### **CLÁUSULA 50 – PENALIDADES**

As empresas que deixarem de recolher ao sindicato profissional até o **décimo quinto dia de cada mês** as mensalidades sindicais 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 décimo terceiro salário ou no pagamento das férias, acarreta multa equivalente a 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 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 51 – 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 2022 a 31 de outubro de 2024, devem ter início sessenta dias antes do término da vigência desta convenção.

Por assim haverem convencionado, assinam esta, em duas 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 afixar cópias da presente convenção pelo prazo de trinta dias em edital, para conhecimento de seus empregados.

Curitiba, 12 de novembro de 2021.

**Antonio Santo Graf**  
Presidente  
SINTRIPLAST/SUDOESTE  
Fone (45) 98803-1959  
dianiscavalari@htmail.com

**Alúcio Schwartz Teixeira**  
Presidente  
SINDIADUBOS  
Fone (4) 3233-2561  
sindiadubos@sindiadubos.org.br