

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001266/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024575/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.264477/2025-76
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DA INDUSTRIA DEFABRICACAO DE ALCOOL DO EST PR, CNPJ n. 79.867.545/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIGUEL RUBENS TRANIN;

E

SIND DOS TRAB NAS IND DE FABR DE ALCOOL DO ESTAD PARANA, CNPJ n. 74.076.472/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO VICENTE DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação de Álcool, inclusa no 10º grupo - Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas, do plano CTNQ - do artigo 577 da CLT**, com abrangência territorial em Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Araruna/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Bom Sucesso/PR, Cascavel/PR, Centenário do Sul/PR, Cidade Gaúcha/PR, Colorado/PR, Corbélia/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guaíra/PR, Ibitiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iporã/PR, Itambé/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Japurá/PR, Jesuítas/PR, Loanda/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Medianeira/PR, Mirador/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Aurora/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranapoema/PR, Paranavaí/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Planaltina do Paraná/PR, Rolândia/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Tomé/PR, Sarandi/PR, Sertaneja/PR, Sertãozinho/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Tuneiras do Oeste/PR e Umuarama/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **01/05/2025**, o piso da categoria profissional dos "industiáriios" do álcool será de **R\$1.593,90 (um mil quinhentos e noventa e três reais e noventa centavos)**

O piso salarial estabelecido nesta cláusula será aplicável também aos Aprendizes, nos termos do § 2º do Art. 428 da CLT.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante que se situarem acima do piso salarial previsto na cláusula anterior, serão corrigidos nas datas e índices indicados a seguir, com base nos salários vigentes em 30/04/2025: a partir de **1º de maio de 2025**, reajuste no percentual de **5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento)**;

Parágrafo Primeiro - Poderão ser compensados todos os aumentos gerais concedidos de forma compulsória ou espontânea, no período de maio/2024 a abril/2025.

Parágrafo Segundo - Não poderão ser compensados todos os aumentos salariais individuais concedidos por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão efetuar descontos em folha de pagamento, tais como: fornecimento de cestas básicas e gêneros alimentícios, prêmio de seguro de vida e seguro saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de funcionários, empréstimo e/ou financiamentos, auxílio bolsa/educacional, telefonemas, prejuízos causados, multas e prejuízos financeiros e morais decorrentes de infrações de trânsito, por culpa ou dolo do empregado, mensalidades a sindicatos, transporte, fotocópias, marmitas, abastecimento de combustível, materiais usados e outros itens que sejam do interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização por escrito do envolvido.

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados demonstrativo de pagamento, contendo: identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimento de FGTS, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias e adicionais pagos no respectivo mês, respeitando o período de apropriação (abrangência das folhas de pagamento das empresas). Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas. Destacando-se, que referido demonstrativo poderá ser disponibilizado de forma impressa, via internet banking ou caixa eletrônico.

Parágrafo Único: O empregador poderá adotar a emissão do demonstrativo de pagamento digital, servindo o comprovante de transferência bancária como recibo para os funcionários que autorizem o pagamento do salário via conta bancária ou conta salário, nos termos do parágrafo único do Art. 464 da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS/VERBAS RESCISÓRIAS

A empresa poderá efetuar o pagamento dos salários e verbas rescisórias por meio de créditos em conta corrente, ou conta salário aberta para esta finalidade. A discriminação dos valores creditados serão através de demonstrativos correspondentes que serão disponibilizados aos empregados, sendo que o crédito correspondente na conta bancária equivale a quitação do mesmo, dispensando-se com o presente outras formalidades.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA OITAVA - FUNÇÕES E CARGOS DE CONFIANÇA

As partes signatárias da presente CCT, anuem e reconhecem que os cargos com nomenclatura de Coordenador, Supervisor, Gerente, Chefe e Diretor, são cargos enquadrados como função/cargo de confiança equiparados ao Art. 62 da CLT, os quais de fato tem poder de mando, não cumprem um horários pré-determinado de trabalho e não possuem controle de jornada.

Parágrafo Único: A empresa poderá adotar livre estipulação nas relações de contrato de trabalho para os cargos de confiança, bem como para todos os colaboradores que estiverem inseridos na hipótese do Artigo 444, § único da CLT.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos herdeiros legais do trabalhador falecido, devidamente habilitados, além das verbas rescisórias, um auxílio financeiro correspondente ao valor do último salário recebido pelo empregado, limitado a 04 (quatro) vezes o salário normativo da categoria vigente no mês da ocorrência.

Nas empresas que possuírem um plano de seguro de vida em grupo, não se aplicará essa exigência.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base, o reajustamento salarial será feito proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA READMISSÃO

É permitida a admissão de trabalhadores através de contrato de safra nas hipóteses de atividades sazonais, nos termos de lei. A readmissão do mesmo empregado para a safra seguinte e subseqüentes não implicará em reconhecimento da unicidade contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão na CTPS, após o período de experiência, o real cargo do empregado na época da safra, convencionando-se que o empregado exercerá na entressafra a função que for determinada pela empresa desde que seja respeitado o nível e a capacidade física, nos termos da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TERCEIRIZAÇÃO

Fica determinada a possibilidade da empresa contratar terceiros para execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível a sua execução.

Parágrafo Único: Na hipótese do empregado pedir demissão ou fizer distrato com seu empregador, o mesmo poderá voltar a trabalhar para a tomadora como terceirizado mesmo antes do período de quarentena.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 1º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001, as partes acordam a possibilidade das empresas representadas pelo Sindicato Patronal, adotarem a suspensão contratual, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador através de meios próprios ou de convênios com terceiros, com duração equivalente ao período de suspensão contratual, observados os seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A suspensão contratual dos empregados, terá um limite máximo de 5 meses e só poderá ser estendida aos empregados que estejam sob o regime de contrato por prazo indeterminado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O período da suspensão contratual de cada empresa, dentro do limite acima estabelecido, será por ela definida, com a comunicação antecipada de 15 dias ao Sindicato Profissional, conforme disposto no parágrafo 1., do art. 476-A da CLT, modificado através da Medida Provisória mencionada no caput.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Dentro desse período entre a comunicação ao Sindicato Profissional e o efetivo início da suspensão, a empresa se obriga a acolher a aquiescência formal dos empregados que estiverem sujeitos à suspensão, sem o qual ela não poderá ser adotada.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica facultada à empresa, a concessão ou não para o empregado, de uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, independente da bolsa de qualificação profissional, mencionada no art. 6º da MP 2.164-41.

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa que não puder conceder essa ajuda compensatória, mencionada no item anterior poderá fazer um adiantamento salarial mensal, para cada empregado, podendo descontá-lo parceladamente na folha de pagamento, ao final da suspensão contratual, com o retorno do empregado ao trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO: Durante o período da suspensão contratual os empregados a ela submetidos farão jus aos benefícios que voluntariamente sejam concedidos pelo empregador aos demais empregados.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Se a empresa tomar a iniciativa de proceder ao desligamento do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou

nos 03 (três) meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, deverá pagar ao empregado além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa equivalente a cem por cento da última remuneração mensal percebida antes da vigência da suspensão contratual.

PARÁGRAFO OITAVO: O empregado se obriga a comparecer ao curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa durante o período de suspensão contratual, sob pena de incorrer nas transgressões previstas nas hipóteses de dispensa com justa causa do art.482, da CLT.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ARQUIVAMENTO DE DOCUMENTOS TRABALHISTAS DE FORMA ELETRÔNICA

Desde que pactuado expressamente entre as partes, fica autorizado o arquivamento por meio de microfilme ou por meio digital de todos os documentos da relação laboral, a exemplo de holerites, controles de jornadas, recibos de qualquer natureza. Hipóteses em que se equiparará a documentos físicos para todos os efeitos legais, conforme estabelece o inciso X do Art. 3º da Lei 13.874/2019.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TEMPO PARA ANOTAÇÃO DA CTPS E INSTITUIÇÃO DA CTPS ELETRÔNICA

O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo Único: O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

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

Adaptação de função

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MOVIMENTAÇÃO TEMPORÁRIA DE EMPREGADOS EM BAIXO MOVIMENTO OPERACIONAL

Com a finalidade de preservação do trabalho, protegendo a relação de emprego para que não haja desligamento de funcionários, fica assegurado à Empregadora o direito de realocação temporária de empregados, em períodos de baixo movimento operacional, especialmente durante a entressafra, mesmo que as atividades desempenhadas não sejam inerentes aos respectivos cargos registrados em carteira profissional, levando-se em consideração a condição pessoal e a capacidade técnica de cada empregado.

Parágrafo Primeiro: A atividade desenvolvida nesse período não será considerada desvio ou acúmulo de função, tampouco poderá servir de situação geradora de equiparação salarial.

Parágrafo Segundo: Entende-se por "período de baixo movimento operacional", para fins de aplicação da presente Cláusula, o período de tempo no qual a área onde esteja alocado o empregado opere abaixo da sua capacidade, por razões técnicas ou operacionais, independentemente da vigência da safra canavieira.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MOVIMENTAÇÃO TEMPORÁRIA DE EMPREGADOS EM RAZÃO DE TREINAMENTO/APRENDIZAGEM

Poderá ocorrer movimentação temporária de funcionários, nos casos em que houver a necessidade de treinamento/aprendizagem, visando a promoção de cargo, a qual poderá durar o prazo de até 90 (noventa) dias. Nos cargos de supervisão, chefia ou formação superior, referido período de experiência poderá ser de até 120 (cento e vinte) dias, sendo que ao final deste período, o empregado terá sua capacidade de ocupar o novo cargo avaliada, de acordo com critérios objetivos estabelecidos pela Empregadora.

Parágrafo Primeiro: Com a finalidade de preservação do trabalho, nos casos em que o empregado não obtiver desempenho satisfatório que o habilite ser promovido, este poderá ser reconduzido ao cargo de origem, a critério da Empregadora, sem que isso caracterize rebaixamento de função.

Parágrafo Segundo: Referida cláusula não se aplica para empresas que possuem acordos coletivos, procedimentos, regimentos internos, planos de cargos e salários com definições diversas, conforme previsto no Art. 611-A, V da CLT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A) Competirá a cada empresa de comum acordo com seus empregados e Sindicatos Laborais, fixar a jornada de trabalho, conforme previsto no inciso I, do Art.611-A, CLT.

B) Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 horas mensais, inobstante haja mudança de turno, escala, regime de compensação ou de horário na entressafra.

C) A jornada normal de trabalho será de 44 horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, inobstante o revezamento, sendo permitida a compensação de horários.

D) Fica a critério de cada empresa estabelecer as escalas de revezamento, podendo, inclusive, adotar a escala relativa ao regime de 5 X 1 (cinco por um), que compreende labor em 05 (cinco) dias da semana, com uma jornada diária de 7h20, e o descanso no 6º (sexto) dia, sendo que a escala de folga deverá prever que os empregados tenham descanso no domingo ou outro dia da semana, de acordo com a Lei 605/49, os arts. 6º e 7º e o Anexo I, item 17 do Decreto 27.048/49, ficando sempre limitada a jornada normal a 44 horas semanais e compensando-se, deste modo, todos os domingos e feriados existentes no ano, independentemente da folga recair nos dias especificados no calendário.

Quando as folgas remuneradas o sexto dia não forem suficientes à cobertura de todos os domingos e feriados existentes no período de vigência da escala de revezamento, as Empresas pagarão as horas trabalhadas nesses dias não compensados, com o adicional de 100% além do valor do repouso em si.

Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o art. 2º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho.

E) As partes reconhecendo que é essencial o trabalho no setor sucroenergético, nas atividades industriais e de apoio durante os sete dias da semana. Fica convencionado a possibilidade de trabalho aos domingos e feriados, sem a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho.

F) Estando os funcionários de comum acordo, poderá ser estabelecido pela empresa, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, conforme preceituado pelo Art.59-A, da CLT.

Destaca-se, que no pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horários noturno, quando houver.

G) Devido ao clima, sazonalidade e mudança de setor ou função, fica o empregador autorizado a alterar o turno e a jornada de trabalho durante o contrato de trabalho sem necessidade de aditivo ou alteração contratual e não implicando essas alterações em turno de revezamento.

H) Fica autorizada a empresa a criação de jornada e turnos alternativos, considerando as condições gerais de trabalho e a necessidade específica de cada setor, desde que respeitadas as normas legais e o disposto no presente acordo, inclusive quanto a intervalos. Destaca-se, que ocorrendo referidas hipóteses para grupos superiores à 10 funcionários, deverá ser realizada comunicação ao Sindicato Laboral.

I) O empregador fixará o início e o respectivo término das jornadas descritas nos itens acima, desde que estabelecidos dentro dos limites da jornada e horas extras diárias, inclusive com intervalos de no mínimo 00:30 (trinta minutos) e no máximo 02:00 (duas horas), usufruídos em uma ou no máximo duas vezes no dia.

J) A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínima, para repouso e alimentação, implica o pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, poderão adotar o seguinte regime:

- Extinção completa ou parcial do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que respeitados os intervalos de lei.
- Os trabalhadores em atividades administrativas poderão gozar permanentemente das mesmas condições acordadas na cláusula acima no que se refere à extinção do trabalho total aos sábados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis também, ao empregado menor, nos termos do inciso I do art. 413 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Competirá a cada empresa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro

das normas aqui estabelecidas. Com manifestação expressa das partes, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Alternativamente à compensação de jornada, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§2º e 3º do art. 59 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A sistemática de Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, podendo a sua compensação ocorrer em dias de sábados e/ou qualquer outra dia, dentro do prazo de 1 (um) ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A compensação prevista nesta cláusula, poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de vigência. Na folga integral, o empregado deixará de laborar nos dias determinados para a compensação, sendo que na folga parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal ou começar o labor após o início da jornada normal.”

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que decidirem pela implantação do sistema mencionado nesta cláusula, deverão firmar acordo coletivo com o sindicato obreiro ou, alternativamente, firmar com seus empregados um termo, onde o empregado dê sua aquiescência na compensação denominada de Banco de Horas. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES E REPOUSO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO

Fica facultado às empresas a adoção de no mínimo 30 minutos de intervalo intrajornada para jornadas superiores a 06 horas diárias, conforme previsto no inciso III, do Art.611-A, da CLT.

Parágrafo Primeiro: No caso da não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, implicará no pagamento apenas do período suprimido com natureza indenizatória, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, de acordo com o Art.71, §4º, CLT.

Parágrafo Segundo: Fica permitida a pré-assinalação do período de repouso, conforme previsto no §2º, do Art. 74 da CLT e Art. 13 da Portaria MTPS nº3626/91.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHOS EM DIAS DE DESCANSO

Na eventualidade de ser necessária a jornada de trabalho no Descanso Semanal Remunerado e ou Feriado, os empregados que forem convocados para tal fim, receberão as horas trabalhadas nestes dias com acréscimo de 100% (cem por cento), calculada com base no divisor de 220 horas, salvo acordo de banco de horas e/ou ocorrer folga compensatória.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os setores não abrangidos pelo Decreto nº 27.048/49, fica facultado à empresa a convocação de seus empregados para executar trabalhos em dias que recaem em Domingos e Feriados.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: As horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento do cartão ponto poderão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, observada sempre a base de cálculo para as horas extras a do efetivo pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTÃO-PONTO/HORAS EXTRAS

O empregador utilizará de controles manuais ou eletrônicos de apuração da produção e da jornada de trabalho do empregado, ficando autorizado a adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho obedecendo os termos contidos no Art.3º da Portaria nº373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os empregados assinarão os controles mensalmente, onde constarão os horários de trabalho e a produção do mês.

Para as empresas com mais de vinte funcionários, fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito ou acordo coletivo de trabalho, conforme previsto no Art. 74,§4º, CLT.

A) Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

B) A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

C) Será obrigatória a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

D) Não serão considerados como extras, os cinco minutos que antecedem e/ou posteriores às anotações do cartão ponto diário.

E) As ausências ao trabalho não remuneradas e as horas extras efetuadas após o fechamentos do cartão ponto, serão computadas no mês subsequente, com base na remuneração do mês.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos contendo obrigatoriamente, o CID (Código Internacional de Doenças), fornecidos pelo SUS. Nas localidades onde a mencionada Instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico. Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de validação do médico do trabalho.

Parágrafo Único: O empregado que for afastado do trabalho por acidente de trabalho ou por auxílio doença, quando receber alta do INSS através de correspondência COMUNICAÇÃO DE RESULTADO DE EXAME MÉDICO PERICIAL (CREM), dirigida exclusivamente ao mesmo, este deverá procurar a empresa para comunicá-la deste aviso e o mesmo deverá retornar ao trabalho com o aval do médico da empresa. O não retorno ao trabalho ou a não comunicação poderá ser objeto de sanção disciplinar pela empregadora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficarão abonadas as ausências ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas de formação regular, no caso da coincidência com o horário de trabalho, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de 03 (três) dias, e posterior comprovação por escrito no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Fica assegurado o direito à ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado, para levar filho menor ou dependente previdenciário até 06 (seis) anos de idade ao médico, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas,

denunciando a impossibilidade de um dos cônjuges na condução do dependente, através da exposição da CTPS desta.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, de acordo com o previsto no Art.134, §1º, CLT.

Parágrafo Primeiro: No caso de concessão de férias coletivas, a empresa fica autorizada a fazer a conversão do abono pecuniário de 1/3 do período de férias, nos termos do §2º do Art.143, da CLT, respeitando os períodos mínimos de concessão de férias previstos legalmente.

Parágrafo Segundo: Fica convencionada, a possibilidade de ser concedido o início das férias no período de 01 (um) dia que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Por ocasião da admissão, a empresa informará aos seus empregados sobre a necessidade de uso, bem como, sobre o funcionamento dos EPI's e EPC's, através do departamento do SESMT ou pelos membros da CIPA.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI' S

Quando necessários na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões, sapatos

de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese, imprudência, imperícia ou negligência, devidamente comprovadas, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados implicará em falta grave.

PARÁGRAFO QUARTO: Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica estabelecido que a guarda dos documentos previstos em referida cláusula, poderá ser feita de forma física ou eletrônica, possuindo o arquivamento eletrônico, a mesma validade que a forma original física.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

O empregador a transportar o empregado, com urgência, para locais apropriados, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

O desconto da mensalidade sindical dos associados do sindicato será feita pela empresa diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e notificada as empresas pela entidade profissional, com a indicação do valor da mensalidade.

Os descontos das mensalidades em folha de pagamento, somente poderão cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do sindicato dos trabalhadores beneficiado ou após comprovado pela empresa o desligamento do empregado por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através do departamento pessoal das empresas.

Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o envelope de pagamento, contracheque ou assemelhado. As empresas permitirão o acesso dos membros da diretoria do sindicato operário aos locais de trabalho, desde que haja autorização antecipada e definição de critérios pela administração da empresa.

Comissão de Fábrica

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE EMPREGADOS

Fica facultada a formação de comissão de empregados nas empresas com mais de duzentos funcionários, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadosres. (Art.510-A, CLT).

Parágrafo Único: Caso haja a formação de referida comissão, seus membros não gozaram de estabilidade, podendo ser dispensados por motivos disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DE SOLIDARIEDADE SINDICAL

As empresas recolherão mensalmente ao sindicato obreiro, a título de contribuição de solidariedade sindical, a quantia equivalente a **1% (um por cento)** do salário base recebido pelos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, que deverão ser recolhidos mensalmente até o décimo dia útil do mês subsequente ao mês de competência, na Caixa Econômica Federal, agência de Colorado, nº 1260, Conta Corrente nº 1337-6, sem limite.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que firmarem acordo sob outro título de contribuição ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

As empresas descontarão de seus empregados a importância correspondente a **1,5%** no mês de **junho/25**, e **1,5%** em **novembro/25** do salário base, a título de taxa de reversão salarial, a ser recolhida em favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação de Álcool do Estado do Paraná, respectivamente, até o dia 10 de julho de 2025 e 10 de dezembro de 2025, na Caixa Econômica Federal,

agência de Colorado, nº 1260, Operação nº 003, Conta Corrente nº 1337-6, sem limite, em guia própria do sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Referido desconto, ficará condicionado à apresentação de autorização individual prévia e escrita do funcionário não sindicalizado. Além disso, para efetivação do desconto do funcionário sindicalizado, o Sindicato Laboral deverá apresentar juntamente com a Ata de Assembleia autorizando o desconto, a relação constando o nome de seus filiados, comprovando dessa forma, a sindicalização do trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato ou ao empregador, a qualquer tempo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas, devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o sindicato, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO

A Comissão Paritária de Conciliação Prévia tem por atribuição exclusivamente, a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas localizadas nos municípios de Cidade Gaúcha, Umuarama, Perobal, Ivaté e Tapejara.

A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões relativas entre as partes envolvidas na conciliação.

A Comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente as suas atribuições conciliatórias.

38.1- Composição e indicação dos membros da Comissão

A Comissão de Conciliação Prévia será paritária, composta por um representante indicado pelo Sindicato Profissional e um representante indicado pelo Sindicato Patronal, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha das entidades sindicais laboral e empresarial.

38.2- Conciliadores

Os representantes indicados pelas entidades sindicais laboral e empresarial para comporem a Comissão Paritária de Conciliação Prévia serão denominados CONCILIADORES.

Os Conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades sindicais laboral e empresarial que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da entidade sindical respectiva, inclusive quanto a encargos fiscais e sociais.

Caso a Comissão venha a ter recursos financeiros próprios para remuneração dos conciliadores, estes recursos serão repassados ao sindicato profissional para efetuar o pagamento da remuneração e demais despesas.

38.3- Local de funcionamento da Comissão

A Comissão Paritária de Conciliação Prévia será instalada nas dependências do Sindicato Profissional, localizado na Avenida Presidente Castelo Branco, nº 3797, na cidade de Umuarama/PR.

A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer Município constante no caput desta cláusula, pertencentes a base territorial dos Sindicatos convenientes.

Os convenientes expedirão edital comunicando aos seus representados a constituição, finalidades, composição, local e horário de funcionamento da Comissão.

38.4 – Sessões da Comissão

As sessões da Comissão serão realizadas em dia e hora ajustados pelos seus componentes, dando-se ampla divulgação aos trabalhadores e empresas interessados.

As sessões serão destinadas exclusivamente às partes envolvidas, facultando-se a presença de:

01 (hum) dirigente sindical de cada parte.

01 (hum) advogado de cada parte.

A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

No caso da ausência de conciliador a sessão poderá adiada, com a concordância das partes interessadas. Havendo discordância de uma das partes será expedida certidão pelo membro conciliador presente relatando a ausência e a

impossibilidade de conciliação dando por cumprida a formalidade prevista na Lei 9958/2000.

38.5 – Apresentação da Demanda

A demanda será formulada por escrito pelo empregado interessado ou seu representante, sempre com a assinatura do trabalhador, entregue à Comissão, que dará recibo em cópia.

A demanda poderá ser reduzida a termo pela Comissão por solicitação do empregado interessado, que ficará com cópia da mesma.

O Sindicato Profissional disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar e /ou elaborar o pedido, quando solicitado.

O empregador, por si ou seu representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se no que couber, o procedimento previsto neste instrumento.

A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes.

38.6 – Remessa da Demanda

A demanda será remetida pela Comissão à Empresa com aviso de recebimento postal, ou entregue diretamente mediante protocolo, através de notificação específica, ou, ainda, por qualquer outro meio que comprove seu recebimento.

Caso a empresa não venha a ser localizada não poderá ser notificada por edital, expedindo-se a certidão negativa para os fins previstos na Lei 9958/00.

38.7 – Prazo para realização da Sessão de Conciliação

O prazo para apresentação da demanda junto a Comissão de Conciliação Prévia é o mesmo previsto na legislação trabalhista, ou seja, de 02 (dois) anos, contados da rescisão do contrato de trabalho.

A sessão de conciliação será designada no prazo máximo de 10 dias contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação da demanda à Comissão. No caso do último dia recair em Domingo ou feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

38.8 – Realização da Sessão de Conciliação

É obrigatória a presença de ambos os membros da Comissão para a realização da sessão de conciliação, à qual deverão estar presentes o trabalhador interessado, seu representante, se houver, e o empregador e/ou seu representante.

No caso de solicitação de adiamento por parte do trabalhador ou do empregador, a Comissão poderá adiar a sessão, desde que a parte presente concorde expressamente.

No caso de ausência de ambas as partes, o pedido será arquivado.

No caso da ausência do trabalhador, não haverá sessão de conciliação, permitindo-se ao trabalhador reapresentar a sua demanda por apenas mais uma vez.

Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta à parte presente.

38.9 – Apresentação de Documentos

As partes poderão apresentar documentos para exame da Comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

A procuração, carta de preposto ou qualquer documento de representação serão arquivados pela Comissão juntamente com a demanda e a ata da sessão. A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

38.10 – Testemunhas

A Comissão não está obrigada a ouvir as testemunhas indicadas pelas partes envolvidas. Entretanto, com a concordância das partes, poderão ser solicitadas informações sobre os fatos constantes do pedido.

Não será lavrado termo das declarações, que serão meramente subsidiárias ao procedimento conciliatório.

38.11 – Conciliação

A Comissão terá ampla liberdade de conduzir os trabalhos de conciliação entre as partes envolvidas, durante o prazo necessário ao bom desempenho de suas atribuições.

No caso de êxito da conciliação, será lavrada Ata constando as condições do acordo, inclusive ressalvas. A Ata será assinada pelos membros da Comissão, empregado, empregador ou seu representante, advogados e dirigentes sindicais presentes. Cópia da Ata será entregue às partes.

No termo de acordo poderão ser consignadas multas e cláusulas penais para o caso de seu descumprimento.

Poderão ser consignadas na ata, resumidamente, observações solicitadas pelas partes, sobre os fatos da demanda.

38.12 – Impossibilidade de Conciliação

Não sendo possível a conciliação será lavrada ata registrando a presença das partes, ou a ausência de uma ou ambas, assim como outras observações que a Comissão julgar pertinentes. Cópia da ata será entregue a(s) parte(s) presente(s).

38.13 – Cumprimento do Acordo

Poderão ser estabelecidas condições vincendas a serem cumpridas perante a Comissão, ficando fixadas as conseqüências pelo descumprimento da obrigação assumida.

38.14 – Arquivamento

Encerrado o procedimento da conciliação, a Ata e demais documentos serão arquivados pela Comissão.

38.15 – Presença de Preposto

O empregador poderá ser representado por preposto indicado em Carta de Preposição, com poderes expressos para realizar acordos e assumir demais obrigações perante a Comissão.

38.16 – Advogado

As partes poderão ser acompanhadas por advogado. O empregador poderá ser representado por advogado com poderes expressos em procuração, que possibilitem a efetivação de acordo.

38.17 – Taxa de Manutenção

Sobre o valor estabelecido no acordo será cobrado o percentual de 2% (dois por cento), a ser pago totalmente pela empresa, limitado ao teto mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) e o máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Esse valor constará da Ata e será recolhido em conta bancária da entidade sindical profissional, e/ou por outro meio, mediante recibo, as quais arcará com os seus custos respectivos.

No caso de impossibilidade de acordo, a empresa pagará a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a título de taxa de manutenção recolhida a favor da Comissão.

Quando a sessão de conciliação estiver sendo realizada em função de um pedido de demanda formulado pelo trabalhador pela segunda vez face sua ausência na primeira audiência, e desde que não haja acordo, a taxa de manutenção de R\$ 50,00 (cinquenta reais) será dividida em partes iguais entre a empresa e o trabalhador.

38.18 – Funcionamento e Manutenção da Comissão

A Comissão terá seu funcionamento garantido pelas entidades signatárias, através de normas fixadas neste instrumento.

Funcionários e assessores que porventura prestem serviços à Comissão deverão ter suas situações jurídicas predefinidas por escrito entre as entidades sindicais.

No caso dos valores recolhidos em favor da Comissão não serem suficientes para sua manutenção, ambas as entidades serão responsáveis em partes iguais pela cobertura das despesas havidas.

38.19 – Rescisões dos Contratos de Trabalho

A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência ao ato rescisório, privativo da entidade sindical profissional.

38.20 – Curso de formação de Conciliadores

As entidades sindicais laboral e empresarial convenientes realizarão cursos de formação de conciliadores observando, entre outros temas, questões sobre: relações humanas, postura ética profissional, noções de macro e micro empresa, técnicas de mediação, normas constitucionais do trabalho, legislação do trabalho e complementar, cálculos trabalhistas, aplicação de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

A carga horária do curso será fixada em projeto específico e os recursos financeiros para efetivação dos cursos poderão ser solicitados ao FAT e outros organismos.

38.21 – Arquivo e Cadastro

A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional dos últimos 05 (cinco) anos.

A Comissão manterá cadastro com a relação e endereço das empresas abrangidas.

38.22 – Palestras e divulgação

As entidades sindicais laboral e empresarial convenientes realizarão palestras aos trabalhadores sobre as finalidades e funcionamento da Comissão. Também propiciarão meios para divulgar os trabalhos da Comissão entre as empresas, trabalhadores, outras entidades sindicais e organismos públicos.

38.23 – Alterações

As alterações neste Termo poderão ser efetivadas a qualquer tempo por consenso entre as entidades signatárias, decorrentes de questões relativas ao funcionamento da Comissão Paritária de Conciliação Prévia, inclusive quanto à sua dissolução.

38.24 – Casos omissos

Os casos não previstos neste Termo deverão ser discutidos entre as entidades convenientes.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RESPEITO ÀS CLÁUSULAS CONVENCIONADAS

As Entidades acordantes, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais e de empresas-empregados, comprometem-se a fazer respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre, através de conversações e diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos durante a vigência desta convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PENALIDADE

Fica instituída multa por infração às disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do Piso Salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer e que reverterá em favor do prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Caso venha a ser firmado Acordo Coletivo de Trabalho, em caso de eventual conflito com as cláusulas da presente Convenção, devem ser dada preferência na aplicação às do Acordo Coletivo, por ser específico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO

Para dirimir quaisquer dúvidas referentes à presente, fica eleita a Vara do Trabalho ou Juízo de Direito da localidade de prestação de serviços.

Por assim haverem convencionado, assinam esta, em 2 (duas) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo depositada, registrada e arquivada através de requerimento ao Ministério do Trabalho e Emprego por meio da transmissão pelo Sistema Mediador, nos termos da Instrução Normativa nº 11, de 25.03.09.

}

MIGUEL RUBENS TRANIN

Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DEFABRICACAO DE ALCOOL DO EST PR

PAULO VICENTE DA SILVA
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DE FABR DE ALCOOL DO ESTAD PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA SIALPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SINDICATO TRABALHADORES ÁLCOOL PARANÁ

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.