

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001264/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024736/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.263822/2025-54
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2025

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUCAO DE BIOCOMBUSTIVEIS DERIVADO DA BIOMASSA RENOVAVEL DO BIODIESEL E DO ETANOL DE MILHO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 10.659.974/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIGUEL RUBENS TRANIN;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE BIODIESEL DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 11.103.880/0001-48, 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 da Categoria Econômica das Indústrias de Fabricação de Biodiesel de Gorduras Animais, de óleos vegetais e Biodiesel-Biocombustível Derivado da Biomassa Renovável**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Barbosa Ferraz/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, Cambé/PR, Cambira/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, Carambeí/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, Contenda/PR, Corbélia/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, 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, Flor da Serra do Sul/PR, Florá/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, Ibema/PR, Ibiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranja/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/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, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/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, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/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, 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, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/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 Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/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 Tomé/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/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, 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 e Xambê/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **01/05/2025**, o piso da categoria profissional dos "industriários" do biodiesel 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 - 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - 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.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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 possuem um plano de seguro de vida em grupo, não se aplicará essa exigência.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

Em relação as escalas de revezamento, para apuração de salário-hora, fica estabelecido o divisor de 180 horas mensais aplicáveis aos colaboradores com jornada de 36 horas semanais. Para os turnos de revezamento a jornada de trabalho será de 36 horas semanais, considerando a escala de revezamento 5x1 e 4x2, havendo revezamento de horário a cada folga. O horários estabelecidos para os turnos de revezamento são: 06:00 às 12:00hs; 12:00 às 18:00hs; 18:00 às 24:00hs e 24:00 às 06:00hs. Para esta jornada fica estabelecido o descanso aos domingos ou outro dia da semana, conforme turno estabelecido, sendo permitida a compensação de domingos e feriados. 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 do biodiesel, 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 horário 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 476-A da CLT, 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.

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 subsequentes 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

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

Adaptação de função

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - TEMPO PARA ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

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 OITAVA - MOVIMENTAÇÃO TEMPORÁRIA EMPREGADOS 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 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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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), com excessão de trabalhos aos sábados, calculada com base no divisor de 220 horas, salvo acordo de banco de horas e/ou ocorrer folga compensatória. Esta cláusula aplica-se a jornada normal de trabalho de 44 horas semanais, não se aplicando aos turnos de revezamento, salvo a previsão do parágrafo abaixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os funcionários que laboram em turno de revezamento, que forem convocados para trabalhar na folga semanal, receberão as horas trabalhadas nestes dias com acréscimo de 100% (cem por cento), salvo acordo de banco de horas e/ou ocorrer folga compensatória.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para as empresas que estabelecem escalas de revezamento , tendo como parâmetro as tabelas praticadas, no decurso do ano civil, quando a somatória de horas trabalhadas for inferior ao limite legal, será possível a compensação do saldo residual com as horas trabalhadas nos feriados que recaírem no mesmo período, não havendo desta forma a necessidade de pagamento das horas com acréscimo de 100% (cem por cento) ou folga compensatória.

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.
- Fica acordado que os trabalhadores em atividades administrativas, mediante previsão no contrato de trabalho, gozarão 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, no momento da celebração do contrato de trabalho, fixar a jornada laborativa 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 , 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, com a nova redação dada pela Lei n.º 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001.

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.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 fechamento do cartão ponto, serão computadas no mês subsequente, com base na remuneração do mês.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 mesm, 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.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 empregados. (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 QUINTA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

As empresas descontarão de seus empregados a importância correspondente à 1,5% no mês de junho/25, e 1,5% em novembro/25 do salário base, à título de taxa de reversão salarial, a ser recolhida em favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Biodiesel 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, n. 1260, Operação nº 003, Conta Corrente nº 1745-2, 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 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.

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, no Banco Caixa Economica Federal, agência de Colorado, nº 1260, Conta corrente nº 1745-2, sem limite.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas a efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de maio de 2025 à 30 de abril de 2027 deverão ser iniciados sessenta dias antes do término da vigência da presente Convenção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS

Caso venha a ser firmado Acordo Coletivo de Trabalho, na hipótese de eventual conflito com as Cláusulas da presente Convenção, deve ser dada preferência na aplicação às do Acordo Coletivo, por ser específico.

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 - 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 DE PRODUCAO DE BIOCMBUSTIVEIS DERIVADO DA
BIOMASSA RENOVAVEL DO BIODIESEL E DO ETANOL DE MILHO DO ESTADO DO
PARANA

PAULO VICENTE DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE BIODIESEL DO ESTADO DO
PARANA

ANEXOS

ANEXO I - ATA SIBIOPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SINDICATO TRABALHADORES BIODIESEL

[Anexo \(PDF\)](#)

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