

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001214/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024754/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.263891/2025-68  
DATA DO PROTOCOLO: 16/05/2025

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE JUSSARA E REGIAO, CNPJ n. 80.615.826/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIANO HENRIQUE 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 Produtos Químicos para fins industriais; produtos farmacêuticos; preparação de óleos vegetais e animais; perfumaria e artigos de toucador; resinas sintéticas; sabão e velas; fabricação de álcool; explosivos; tintas e vernizes; fósforos, adubos e corretivos agrícolas; defensivos agrícolas; tinturaria; destilação e refinação de petróleo; material plástico e laminados plásticos; matérias primas para inseticidas e fertilizantes; abrasivos; petroquímica; lápis; canetas e material de escritório; defensivos animais; re-refino de óleos minerais; adesivos e selantes; aditivos de uso industrial; catalisadores; cloro e álcalis; discos e fitas virgens; elatomeros; fibras; fios; cabos; filamentos contínuos artificiais; gases industriais; herbicidas; impermeabilizantes; solventes; laminados; materiais para uso médico; hospitalares e odontológicos; medicamentos para uso humano; medicamentos para uso veterinário; produtos de limpeza e polimento; produtos farmoquímicos; produtos inorgânicos; reciclagem de sucatas não metálicas; resinas remofixas; resinas termoplásticas; sabonetes e detergentes sintéticos; tintas de impressão; esmaltes e lacas exceto a categoria Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação de Álcool, inclusa no 10º grupo - Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do plano CNTQ - do artigo 577 da CLT de São Tomé-PR, com abrangência territorial em Campo Mourão/PR, Cianorte/PR, Goioerê/PR, Jussara/PR, Moreira Sales/PR, Rondon/PR, São Tomé/PR e Terra Boa/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 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.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - TAXA SOLIDÁRIA**

As empresas descontarão mensalmente de seus empregados, a importância correspondente a 2% do salário normativo da categoria, em folha de pagamento, a título de taxa solidária a ser recolhida a favor do Sindicato Profissional até o 10º dia útil do mês subsequente, através de depósito em conta corrente bancária nº 834-5, agência 569, Caixa Econômica Federal, a ser feito em guia específica fornecida pela entidade sindical ou pagamento em cheque.

**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 Assembléia autorizando o desconto, a relação constando o nome de seus filiados, comprovando dessa forma, a sindicalização do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados sindicalizados ficam dispensados da retenção do desconto da mensalidade sindical, mediante o pagamento da taxa solidária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 percebido 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**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMITIDOS APÓS 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.

#### **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 sejam respeitados o nível salarial e a capacidade física, nos termos da CLT.

#### **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.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **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, 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. 3º do Art. 476-A, CLT.

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 equipará

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. Devendo ser apresentados referidos termos ao Sindicato Laboral da categoria.

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

#### **Adaptação de função**

#### **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**

##### **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 no 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 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.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Para as empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho no período de entressafra, 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 ÚNICO: 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 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, a contar do início da celebração deste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A compensação prevista nesta cláusula, poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de vigência acima estipulado. 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 anual 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.

### **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 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Na eventualidade de ser necessária a jornada de trabalho no DSR e ou feriado, os empregados que forem convocados para tal fim, receberão as horas trabalhadas com o acréscimo de 100%

(cem por cento), calculado com base no divisor de 220 horas previstos na Constituição Federal, salvo acordo de banco de horas e/ou ocorrer folga compensatória.

**Parágrafo Único:** Para os setores não abrangidos pelo Decreto n.º 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 - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **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 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.

#### **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.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **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 feito 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, contra-cheque ou assemelhado.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 dos empregados abrangidos por esta Convenção, que deverá ser recolhida mensalmente até o décimo dia útil do mês subsequente ao mês de competência, em guias fornecidas pelo sindicato obreiro.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO 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 empregadores. (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.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADE**

Fica instituída multa por infração às disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a R\$ 10,00 (dez reais), exclusivamente nas obrigações de fazer, e que reverterá em favor do prejudicado.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO**

Para dirimir quaisquer dúvidas à presente, fica eleito o foro da 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01 de maio de 2027 a 30 de abril de 2029 deverão ser iniciados trinta dias antes do término da vigência da presente convenção.

}

**MIGUEL RUBENS TRANIN**  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DEFABRICACAO DE ALCOOL DO EST PR

**LUCIANO HENRIQUE DA SILVA**  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DA FABRICACAO DO ALCOOL,  
QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE JUSSARA E REGIAO

### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA SIALPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA SINDICATO TRABALHADORES JUSSARA**

[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>.