

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000983/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/04/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010922/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47193.000055/2019-81  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/03/2019

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

DU PONT DO BRASIL S A, CNPJ n. 61.064.929/0086-68, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr (a). RENE CARLOS WAGNER e por seu Procurador, Sr(a). JANICE SEHN ;

E

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias de cerveja e bebidas em geral, do vinho, água mineral, do azeite e óleos alimentícios e da torrefação, moagem de café e alimentação**, com abrangência territorial em **Guarapuava/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado, a partir de 01 de novembro de 2018, um salário normativo mensal de R\$ 1.387,00 (um mil e trezentos e oitenta e sete reais) ou seu equivalente em salário-hora, diário ou semanal. No mês em que ocorrer o reajuste do salário mínimo regional, o salário normativo será igual a este, caso seja maior que o acordado.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL**

I - Sobre os salários de 01/11/2017, será aplicado, em 01/11/2018, o aumento salarial da seguinte forma:

- a) Para os salários nominais até R\$ 8.528,00 (oito mil, quinhentos e vinte e oito reais), o percentual único e negociado de 4,00% (quatro por cento), correspondente ao período de 01/11/17, inclusive, a 31/10/18, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 8.528,00 (oito mil, quinhentos e vinte e oito reais), será acrescido o valor fixo correspondente de R\$ 341,12 (trezentos e quarenta e um reais e doze centavos).

§ 1º: Aos empregados contratados no período de 01 de novembro de 2017 até 31 de outubro de 2018, que estejam com o contrato de trabalho em vigor por prazo indeterminado, será assegurado reajuste proporcional ao número de meses trabalhados no período.

§ 2º: Das alterações salariais anteriores, não poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a receber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Fica o empregador autorizado a descontar dos salários, com autorização prévia e por escrito do empregado, importâncias relativas para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, farmácia, alimentação, produtos e serviços adquiridos da empresa empregadora e convênios em geral, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÃO FUTURA**

Os aumentos e/ou antecipações salariais espontâneas e/ou coercitivas, com exceção das concedidas neste Acordo, praticados a partir de 01 de novembro de 2018, poderão ser utilizados para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feitos revisionais ou ainda decorrentes de política salarial.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALARIO – ANTECIPAÇÃO**

O pagamento da primeira parcela do 13º salário aos empregados poderá ser antecipado para a época do pagamento das férias, a critério do empregado.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Observado o Acordo Coletivo de Trabalho, as horas-extras realizadas pelo empregado durante o mês, ou período de apuração das mesmas para fins de preparação da folha de pagamento, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). As realizadas em dias de descanso (domingos e feriados) serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento). Em havendo acordo coletivo específico de banco de horas, as horas lançadas a crédito ou a débito, deverão observar as regras de compensação do respectivo instrumento.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA NONA - QUINQUENIO**

A empresa pagará, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) de 2% (dois por cento) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado ao seu empregador, percentual esse aplicável sobre o salário base do empregado a partir do mês em que se verifique a condição.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXILIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará um auxílio funeral no valor correspondente a um salário normativo, junto ao pagamento da rescisão de contrato de trabalho.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

É facultada à empresa a manutenção de um auxílio creche/babá aos seus funcionários, em valores e condições a serem por ela estabelecidas em política própria, observando o disposto na Portaria nº 3296/86.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Quando o empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo desse aviso, ficando desobrigada do pagamento correspondente.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CURSOS**

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem por escolha própria, de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional, mesmo que estes venham a ser, total ou parcialmente, custeados pela empresa.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA APOSENTANDO**

Para os empregados contratados por prazo indeterminado, que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses ou menos do tempo previsto para aposentadoria junto à Previdência Social, nos termos da legislação previdenciária, fica assegurada a estabilidade provisória de dois (02) anos ou até o momento em que o Regulamento de Benefícios do INSS o considere apto à percepção da referida aposentadoria, se mantida a legislação atual, o que ocorrer primeiro;

-

A empresa se resguarda o direito de solicitar do trabalhador, por escrito, o extrato do CNIS com a demonstração do tempo de contribuição para efeito de aposentadoria a fim de comprovar a veracidade da informação prestada pelo trabalhador. O extrato deve ser solicitado pelo trabalhador imediatamente ao INSS e entregue logo após sua confecção.

Fica expressamente ajustado que, havendo mútuo consentimento entre a empresa e o empregado, será transformada a estabilidade pré-aposentadoria prevista nesta cláusula em indenização, com valor a ser negociado entre os mesmos, com a assistência do Sindicato;

Aos empregados que, na data em que forem admitidos, faltar 24 (vinte e quatro) meses, ou menos, para a sua aposentadoria, não se aplica o benefício desta cláusula;

Não se aplicam as disposições desta cláusula para os efeitos de desligamento voluntário do empregado ou de despedida por justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

As partes ajustam e estabelecem a carga horária e o regime de compensação da jornada de trabalho a seguir:

A jornada de trabalho normal é tempo trabalhado por semana equivalente a, no máximo, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com os grupos de trabalhadores da EMPRESA, que poderão ter horários de trabalho distintos.

Fica também facultada e autorizada a execução da jornada em compensação do sábado ou a adoção da semana espanhola, de modo que em uma semana, o empregado labore 40 horas e na seguinte, 48, totalizando uma média quinzenal de 44 horas, fazendo jus, nesta hipótese, a horas extras ou lançamento no banco de horas do que exceder a tais jornadas.

Da mesma forma fica facultada que a carga horária normal de trabalho será de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, distribuídas em 6 (seis) dias consecutivos seguido de 1 (um) dia de folga fixo na semana, facultada a adoção do regime de compensação para supressão do trabalho aos sábados.

Fica expressamente entendido e convencionado que a adoção de horários e jornadas reduzidas, quando a EMPRESA vier adotar, trata-se de mera liberalidade da mesma, não implicando em alteração do Contrato de Trabalho, como também, que os cálculos de quaisquer direitos ou obrigações serão feitos, com base em 44h (quarenta e quatro horas) semanais, ou 7h20m (sete horas e vinte minutos) diárias, ou ainda 220h (duzentos e vinte horas) mensais. O limite máximo semanal poderá ser reestabelecido a qualquer momento, a critério do empregador, não se configurando como direito adquirido.

A redução da carga horária semanal, prevista no item acima, não implica em necessidade de posterior reposição das horas laboradas a menor.

O descanso semanal será preferencialmente aos domingos, salvo aqueles enquadrados em turnos. As horas extras eventualmente realizadas nos referidos turnos, serão remuneradas com o acréscimo correspondente ou havendo acordo coletivo específico de banco de horas, serão creditadas as referidas horas no referido instrumento a critério da empresa.

Fica a EMPRESA autorizada a adotar também as jornadas 6x1 e 6x2 de acordo com a necessidade e sendo assim estabelecido o que segue:

Para quem labora em jornada 6x1 tem o domingo como dia útil em razão da escala, vez que usufrui de folga compensatória semanal em outro dia da semana.

Para quem trabalha em jornada 6x2, tem o domingo e eventual feriado como dia útil, porquanto esse segundo dia de folga consecutiva, serve para compensar eventual feriado que recaia durante a jornada consecutiva de 6 dias, de forma, que o feriado, nesta hipótese, será também considerado como dia útil.

Fica também instituída e pactuada a jornada diária de 8 horas, com intervalo intrajornada de 1 hora, para quem eventualmente laborar em turno ininterrupto de revezamento, utilizando de 3 (três) turmas de EMPREGADOS revezando-se em 3 (três) turnos de trabalho.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TOLERÂNCIA POR ATRASO DO EMPREGADO E MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

Ocorrendo atraso na chegada do empregado, e sendo admitido seu ingresso no trabalho, não poderá o empregador descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto nos 05 (cinco) minutos que antecedem e sucedem à sua jornada normal, não poderá ser considerado como hora extra.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA MARCAÇÃO HORÁRIO DE ALMOÇO**

Fica a empresa autorizada a dispensar a marcação do ponto no início e no término dos intervalos para repouso e alimentação, conforme dispõe o art.74, § 2º da CLT.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO FRACIONAMENTO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS**

O fracionamento do período de gozo de férias será concedido em conformidade com a legislação.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EPIS E UNIFORMES**

A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerá, gratuitamente, uniformes quando exigido seu uso. O empregado se obriga ao uso, guarda e conservação dos equipamentos e uniformes que receber. Ocorrendo substituição dos EPIS e Uniformes, ou extinção do contrato de trabalho, o empregado deverá devolvê-los ao empregador, sob pena de descontado/indenizado o valor correspondente.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa aceitará, para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho, os atestados médicos que indiquem incapacidade para o trabalho.

1. Nos casos de consulta ou exame em que não haja constatação de incapacidade para o trabalho, o empregado deverá apresentar-se ao trabalho dentro de 1 (uma) hora após o procedimento médico ou odontológico;

2. O empregado que não encaminhar o atestado até o dia de encerramento mensal do cartão ponto, somente perceberá o pagamento correspondente na primeira folha mensal de pagamentos subsequente e sem quaisquer reajustes ou correções monetárias.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa colocará, em quadro de avisos visível, cópia do presente Acordo pelo prazo de 90 (noventa) dias, assim como as comunicações do Sindicato Profissional, desde que entregue por protocolo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL, PROFISSIONAL E ASSISTENCIAL**

A Empresa descontará de seus empregados contratados por prazo determinado e indeterminado, por conta, risco e responsabilidade do Sindicato Profissional, mensalmente, o valor correspondente a 1,5% sobre o salário normativo, salvo manifestação em contrário do empregado, a quem é assegurado o direito de oposição a esse desconto, desde que manifestado ao sindicato em até 10 dias após o fechamento das negociações e respectiva divulgação deste acordo, sem qualquer influência da empresa sobre o seu empregado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

Qualquer divergência na aplicação das normas do presente Acordo Coletivo deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade deste Acordo, a parte poderá, num primeiro momento, buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas finais, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Na hipótese de recurso à Justiça do Trabalho, fica reconhecida a legitimidade dos convenentes para ajuizar ação visando o cumprimento do presente.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS**

Será cabível uma multa de 5% sobre o salário normativo, em favor do empregado prejudicado, para o caso de infração de qualquer das cláusulas do presente Acordo, que não se aplicará nas cláusulas que contenham penalidades específicas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EFICÁCIA DO ACORDO**

A eficácia do presente Acordo Coletivo de Trabalho fica condicionada a prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho, o que as partes se comprometem a fazê-lo conjuntamente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA NÃO ULTRATIVIDADE**

O presente acordo coletivo específico se sobrepõe e prevalece em relação à eventual convenção coletiva de trabalho existente na mesma base territorial, durante o período de sua vigência, ficando estabelecido também que não se aplica a este acordo a teoria da ultratividade das normas coletivas, de modo que findo sua vigência, cessam seus efeitos, não havendo falar-se em direito adquirido.

**RENE CARLOS WAGNER  
PROCURADOR  
DU PONT DO BRASIL S A**

**JANICE SEHN  
PROCURADOR  
DU PONT DO BRASIL S A**

**ANTONIO SERGIO FARIAS  
PRESIDENTE  
STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE  
CURITIBA E REG METROP**

#### **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[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>.