

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002614/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/09/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039537/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.106312/2022-15
DATA DO PROTOCOLO: 19/09/2022

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

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 ;

E

IMCOPA - IMPORTACAO, EXPORTACAO E INDUSTRIA DE OLEOS S.A - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 78.571.411/0001-24, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

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, da torrefação e moagem de café**, com abrangência territorial em **Araucária/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO 2022**

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, a partir de 1º de junho de 2022, o salário normativo a seguir especificado:

R\$ 1.690,00 (um mil seiscentos e noventa reais) mensais de ingresso e **R\$ 1.859,00** (um mil, oitocentos e cinquenta e nove) para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) ou mais dias e os admitidos após 01 de junho de 2022, vencidos 90 (noventa) dias de emprego.

O salário normativo previsto nesta cláusula será reajustado nas mesmas condições dos salários da categoria.

Parágrafo único: Aos jovens aprendizes é assegurado o valor hora do salário mínimo nacional, não se aplicando a eles os pisos previstos nesta cláusula.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL 2022**

Os salários dos empregados abrangidos por este acordo vigentes em 01.06.2022, serão reajustados conforme a seguir especificados, correspondentes ao período de 01.06.2022 a 31.05.2023, obedecidos os seguintes critérios:

A – Os salários serão corrigidos pelo percentual de **11,90%** (Onze vírgula noventa centésimos por cento).

Parágrafo Único: Serão compensados dos reajustamentos supra todos os aumentos, reajustamentos e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas da Justiça do Trabalho ou normas legais, havidos a partir de 01.06.2022, inclusive, até 31.05.2023, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito expressamente concedidos a este título.

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajustamento e aumento salarial dos empregados admitidos após a data-base, obedecerão aos seguintes critérios:

Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO

As empresas que não efetuam pagamento de salários em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

O disposto acima aplicar-se-á somente aos dias de pagamento de salários, se houver expediente bancário nesses dias ou, caso contrário, no primeiro dia útil posterior e desde que a empresa não conte com posto bancário ou não possibilite desconto de cheques internamente.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, contendo identificação da empresa e discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e do recolhimento ao FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL (QUINZENAL)

Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, a empresa concederá aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

A) O adiantamento será de no mínimo 30% (trinta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

B) O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

CLÁUSULA NONA - 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, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído, a partir do 15º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia ou gerência.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e que trabalhem na mesma empresa há mais de 12 (doze) meses, em valor equivalente à diferença entre o valor efetivamente percebido da Previdência Social e os salários líquidos, garantidas as eventuais correções salariais no período do afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia, os salários líquidos dos empregados afastados por motivo de doença, desde que na data do afastamento contem com mais de 12 (doze) meses ininterruptos de trabalho na atual empresa, e nas seguintes condições:

- A)** 70% (setenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com até 03 (três) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
- B)** 80% (oitenta por cento) da diferença entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 03 (três) anos e até 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa;
- C)** 90% (noventa por cento) da diferença, entre o valor efetivo e comprovadamente pago pelo INSS e o que receberiam em atividade, desde que na data do afastamento contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - IGUALDADE ENTRE SEXO

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsão legal.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições a associações dos funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados, por escrito, pelos próprios funcionários.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos, recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

Em conformidade com o art. 545 da CLT, a empresa descontará em folha de pagamento dos seus empregados(as), mensalmente, as respectivas contribuições associativas (mensalidade sindical), daqueles(as) empregados(as) que se associarem a entidade profissional. O sindicato profissional enviará as empresas, a relação nominal com as autorizações dos (as) associados(as) para que se proceda ao desconto, que deverá ser recolhido em guias próprias fornecidas pela entidade sindical até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido na rede bancária indicada. As empresas enviarão ao Sindicato profissional, a relação nominal dos atingidos com o desconto, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.

O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência do(a) empregado(a), ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do sindicato, apresentados através da empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Tendo em vista que o presente acordo coletivo de trabalho está sendo celebrado fora do mês da data base, junho 2022, as diferenças referentes ao mês de junho 2022, decorrentes da aplicação do presente acordo coletivo de trabalho, poderá ser lançada na folha de pagamento da competência Julho de 2022.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, quando normal o expediente neste dia, serão remuneradas com acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. As horas extraordinárias prestadas em sábados compensados, domingos ou feriados civis ou religiosos, não havendo folga compensatória em outro dia da próxima semana, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, fazendo jus a vale transporte e vale refeição. A empresa fornecerá lanches ou refeições gratuitos a seus empregados, sempre que prorroguem a sua jornada de trabalho por mais de 02 (duas) horas.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Pelo presente instrumento coletivo, em atendimento ao estabelecido na Lei 10.101, de 19.12.2000, entender-se-á como válido o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, desde que abranja a todos os empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Serão encaminhados ao Sindicato dos Trabalhadores os instrumentos que estabelecem os critérios de pagamento.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA OU TICKET/VALE ALIMENTAÇÃO 2022

A partir de 01 de junho de 2022, a empresa concederá uma cesta básica ou ticket/ vale alimentação mensal de **R\$ 280,30** (Duzentos e oitenta reais e trinta centavos) para salários de até R\$ 6.278,00 não condicionado a absenteísmo.

Participação do empregado em até 2% (dois por cento) desse valor, o qual será descontado em folha de pagamento.

A empresa que já concede benefício similar aos seus funcionários, reajustará o valor das mesmas a partir de 1º de junho de 2022 no mesmo percentual concedido ao salário (cláusula 4ª do presente Instrumento Normativo). Esses valores não poderão ser inferiores ao previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo Primeiro: O benefício aqui pactuado é retroativo ao mês de junho de 2022, devendo os empregadores pagarem os atrasados ou as diferenças respectivas juntamente com salário do mês de Julho/2022.

Parágrafo Segundo: O benefício em questão será pago igualmente no período de férias do trabalhador.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa concederá, a título de auxílio funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 03 (três) Salários Normativos de efetivação em caso de falecimento do empregado, desde que a empresa não mantenha seguro de vida em grupo inteiramente gratuito.

No caso de falecimento do cônjuge ou filhos sob a dependência legal e econômica do empregado, a este será concedida a importância de 02 (dois) Salários Normativos de efetivação, uma vez comprovados o falecimento e aludidas dependências.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AMPARO À MATERNIDADE E A INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empresa no amparo à maternidade e à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotada pela empresa, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

A) Adoção do sistema de reembolso - creche, de acordo com a Portaria MTb 3.296, de 03.09.86 e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16.07.87, de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência;

B) Auxílio - creche, no valor mensal de 40% (quarenta por cento) do Salário Normativo vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

C) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância a assistência aos seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como, por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 06 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá seguro de vida em favor dos seus empregados no valor de **R\$ 11.544,19** (onze mil quinhentos e quarenta e quatro reais e dezenove centavos). Ressalvadas as empresas que mantenham esse benefício.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que se afastar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na empresa por mais de 10 (dez) anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 01 (um) salário contratual.

Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem ou venham a adotar procedimentos mais benéficos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como, funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal. Exclue-se desta cláusula os casos pendentes de decisão judicial e aqueles que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade a impossibilidade do acerto de contas.

O não cumprimento desta cláusula acarretará multa de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal diário, por dia excedente ao prazo nela estabelecido, até o seu efetivo pagamento, revertendo referida multa em benefício do trabalhador prejudicado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá entregar carta-aviso aos empregados, contra recibo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238/84).

Se o aviso prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

AVISO PRÉVIO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA**

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo, ainda, se será trabalhado ou indenizado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL**

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias.

A empresa que possuir refeitório próprio, fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, até 90 (noventa) dias após o término de período de afastamento legal, exceto nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissão, os dois últimos com assistência sindical.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO**

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta médica, ao empregado afastado por acidente de trabalho, pelo período de 12 (doze) meses em caso de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, e por período igual ao do afastamento nos casos inferiores a 15 (quinze) dias, excluídos os casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisões por justa causa, acordo entre as partes ou pedidos de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatícios ou quaisquer outros direitos. Quando se tratar de aposentadoria especial, as contribuições previdenciárias serão reembolsadas após a concessão do benefício pelo INSS. Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá para este fim, 30 (trinta) dias de prazo, a partir de notificação da dispensa.

B) Será garantido ao empregado demitido sem justa causa, que esteja em vias de aposentadoria por tempo de serviço ou velhice, o reembolso das contribuições feitas a Previdência Social nas seguintes condições:

- Que trabalhe na mesma empresa ou grupo de empresas a mais de vinte (20) anos;
- Que contribua com a Previdência Social a mais de trinta (30) anos. Nestes casos a empresa reembolsará ao empregado as contribuições que efetivamente fizer a Previdência Social até a sua aposentadoria ou encontrar novo emprego, tendo como base seu último salário, evidentemente respeitando o valor do teto da Previdência Social. A empresa poderá optar em pagar na rescisão de contrato as parcelas que faltam para a aposentadoria do empregado,

não responsabilizando-se neste caso pelo sucesso de seu benefício junto ao INSS. Estão excluídas desta cláusula as empresas que possuam previdência privada.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

A) Extinção completa de trabalho aos sábados: às sete horas e vinte minutos de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei;

B) Extinção parcial de trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

1º Compete à empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

2º Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando a empresa suspender suas atividades por motivos técnicos, relativos à execução de serviços de manutenção ou falta de matéria-prima, não poderão exigir a compensação das horas deixadas de trabalhar em dias de férias, nem exigir sua reposição.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

Será facultado à empresa que possua refeitório com fornecimento de alimentação e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer um intervalo de 30 (trinta) minutos para descanso e refeição, não computado na jornada de trabalho.

A empresa celebrará acordo com seus empregados, o qual será ratificado ou não pelo sindicato profissional, no prazo de 30 dias da data de sua entrega àquela entidade, que poderá convocar assembléia para examinar e decidir a respeito.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado vedada qualquer anotação por outra pessoa. A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição.

Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto. Sempre que o empregado julgar necessário, será-lhe facultada consulta ao respectivo cartão ponto, a fim de dirimir dúvidas existentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESCALA DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa elaborará escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado nos Quadros de Avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS

A empresa considerará como falta, justificada ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

Para hospitalização: Por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

Do estudante: Por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

Parágrafo único: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Paternidade: Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante de nascimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE 12 X 36

A entidade sindical presente neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

A) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;

B) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, de até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados.

Em contrapartida, no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGISTRO INFORMATIZADO DE PONTO

A empresa fica autorizada, nos termos da Portaria 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, a utilizar como sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de seus empregados, o sistema informatizado de ponto que consiste nas leituras nas entradas e saídas da empresa do crachá pessoal do empregado, devidamente identificado por nome, foto e número de registro, reconhecendo o empregado a jornada por ele registrada, tacitamente, independente de assinatura no cartão ponto. Se o empregado tiver qualquer dúvida ou mesmo discordância em relação à remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada anotada, deverá formalizar sua dúvida junto a empresa, no setor de Recursos Humanos, em até 72 (setenta e duas) horas após o recebimento do seu pagamento.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso. Poderão as empresas, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que ainda não façam jus à concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirir o direito ou na rescisão.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com menos de 01 (um) ano e mais de 03 (três) meses de serviço efetivo na empresa e que solicitem demissão, ficará assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados. Considera - se como mês, para efeito desta cláusula, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE HIGIENE NO TRABALHO

Serão asseguradas as seguintes condições de higiene e conforto aos trabalhadores:

- Sanitários separados para homens e mulheres, em adequada situação de limpeza;
- Armários individuais.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VESTUÁRIO

Fornecimento gratuito de vestuário comum, EPI (Equipamentos de Proteção Individual), ferramentas e outros instrumentos próprios para o trabalho, aos empregados com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas ou pela Lei, para a prestação de serviços.

Na rescisão de contrato de trabalho ou na data de substituição de uniformes, EPI e outros instrumentos de trabalho, o empregado se obriga a devolver o que anteriormente lhe fora fornecido, sob pena de desconto do valor correspondente nas verbas a ele devidas.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TREINAMENTO EM SEGURANÇA NO TRABALHO

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado parcial, ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento das áreas de trabalho, bem como das atividades da empresa.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAME MÉDICO

A empresa realizará os exames médicos exigidos por Lei ou pela empresa em dias normais de trabalho.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291 de 20.02.84 (D.O.U. de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço, por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais, planos de saúde e Entidade Sindical que tenham serviço médico. Por odontólogo nos casos específicos e em idênticas situações. A empresa fornecerá, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, para casos de acidentes de trabalho ou mal súbito, manterão caixa de primeiros socorros em local apropriado, assim como, condições para pronto atendimento.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará 02 (dois) dirigentes sindicais por ano, com direito de gozo de licença remunerada, até o limite individual de 05 (cinco) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para participação em cursos profissionalizantes e/ou cursos e/ou encontros sindicais e nas datas de negociação coletiva desta categoria, desde que haja comunicação prévia de 03 (três) dias corridos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Considerando que: as assembleias dos Sindicatos Profissionais são soberanas para decidir sobre a negociação coletiva que é um direito fundamental social dos trabalhadores; a eficácia dos instrumentos normativos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) abrange a categoria como um todo; que cabe ao sindicato profissional a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria. Assim, a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais. Conforme nota técnica nº 02 do CONALIS.

As partes signatárias do presente Instrumento Normativo resolvem estabelecer a contribuição negocial que será definida pelos trabalhadores em assembleia convocada pelo sindicato profissional, com ampla divulgação em sua base, bem como que seja aberta a participação de todos os integrantes da categoria, associados em não associados. Na Assembleia os trabalhadores definirão se a autorização "prévia e expressa" será coletiva ou individual.

A entidade sindical profissional deverá encaminhar diretamente às empresas, através de ofício, as condições para o desconto da contribuição negocial e anuência do trabalhador representado por esta Convenção Coletiva de Trabalho. O desconto da contribuição negocial, se dará através das empresas que efetuarão o desconto no percentual de **1% (um por cento) do salário normativo de efetivação**, para repasse ao sindicato laboral.

A contribuição negocial será descontada pela empresa, que o fará como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa. As entidades de trabalhadores convenientes assumem desde já, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente. Na eventualidade de reclamação trabalhista, autuação pela fiscalização do trabalho ou Ação Civil Pública, os Sindicatos dos Trabalhadores se obrigam a regressivamente garantir, de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial e/ou administrativa que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer, já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição negocial aludida nessa cláusula. Caso o sindicato não restitua os valores devidos, fica a empresa autorizada a promover a compensação com outros valores que devam ser depositados ao sindicato, inclusive relativos a contribuições associativas, não elidindo a participação nos termos do artigo 611-A §5 da CLT, bem como os Sindicatos dos Trabalhadores responderão regressivamente perante as empresas e sindicato patronal.

DIREITO DE OPOSIÇÃO – Fica assegurado aos empregados não associados o amplo direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato, no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar do registro desta CCT, 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, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas, devidamente identificadas. O sindicato fornecerá recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto. O sindicato não poderá recusar a carta de oposição ao desconto que for feita dentro do prazo estipulado de 15 (quinze) dias. As empresas não deverão intervir quanto as oposições dos empregados, podendo configurar prática antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÃO SINDICAL

No dia da eleição sindical, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a empresa designará local apropriado para o processo de votação, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

DISPOSIÇÕES GERAIS

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação à próxima convenção iniciarem 60 dias antes do término da presente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - VITAMINA C OU ANTIGRIPE

As empresas providenciarão no mês de março/2023, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, na localidade onde estiver sediada a empresa, a vacinação antigripal de todos os empregados, sem qualquer custo para os mesmos, sendo que tal benefício não caracteriza "SALÁRIO IN NATURA".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se à empresa, conforme suas possibilidades:

- A) Havendo possibilidade, celebrem convênio com entidades bancárias objetivando efetuar o pagamento do abono e rendimentos do PIS dentro de suas dependências;
- B) Celebrar convênio com farmácias, visando oferecer facilidade na aquisição de medicamentos a seus empregados;
- C) Examinar a viabilidade de conceder a seus empregados uma Cesta contendo produtos básicos de alimentação e de higiene pessoal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A empresa afixará em seus quadros de aviso, comunicações de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SALÁRIO - UTILIDADE E/OU IN NATURA

O fornecimento de utilidades e benefícios fornecidos pela empresa, como auxílio-alimentação, sob forma de tickets ou vales, plano de saúde, plano de previdência privada, seguro de vida em grupo, e outros, têm caráter eminentemente indenizatório, não acarretando a sua incorporação a salários, e teor do artigo 458 de Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica estipulada multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria vigente à época, por empregado, nos casos de descumprimento as cláusulas do presente acordo, revertendo o valor a favor da parte prejudicada. Não se aplica esta multa quando a cláusula, em seu bojo, já estabelecer penalidades a respeito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista com vistas ao presente acordo coletivo de Trabalho, será a Vara do Trabalho, da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A empresa anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) as funções exercidas pelos seus empregados e respectivas parcelas salariais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE GRATUITO OU SUBSIDIADO

Visando preservar as condições oferecidas pela empresa que subsidiam, ou venham a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que instituiu o vale-transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Dec. 95.247/87), inclusive horas "in itinere".

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÕES POR MOTIVOS ECONÔMICOS

Se a empresa estiver em situação de dificuldades econômicas poderá firmar instrumentos coletivos específicos, os quais terão validade preponderante em face da aplicação do presente acordo coletivo de trabalho.

**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**

FERNANDO ANTONIO LAURIA NASCIMENTO
DIRETOR
IMCOPA - IMPORTACAO, EXPORTACAO E INDUSTRIA DE OLEOS S.A - EM RECUPERACAO JUDICIAL

ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO IMCOPA 2022-2023

[Anexo \(PDF\)](#)

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