

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000058/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/01/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057066/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.016784/2009-40  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/12/2009

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;

E

COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV, CNPJ n. 02.808.708/0069-97, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). HERBERT JOSE LAU JUNIOR;

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 1º de outubro de 2009 a 30 de setembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerveja e Bebidas em Geral, do Vinho, Água Mineral, do Azeite e Óleo Alimentícios Torrefação e Moagem do Café, abrangendo os empregados da CIA. DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS - FILIAL CURITIBA, pertencentes à categoria profissional do Sindicato, observadas as restrições explicitamente mencionadas em suas cláusulas, com abrangência territorial em Curitiba/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Piso salarial para a categoria profissional será de R\$ 800,05 (oitocentos reais e cinco centavos), base Outubro/ 2009, de forma que nenhum empregado perceba remuneração inferior, com exceção ao cargo de Auxiliar de Produção, que terá o salário mínimo de R\$ 659,81 (seiscentos e cinquenta e nove reais e oitenta e um centavos), em Outubro/2009 .

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A Empresa concederá, sobre o salário nominal vigente em 30 de setembro de 2009, reajuste da seguinte forma:

- para salários até R\$ 700,00 reajuste de 11,75%;
- para salários entre R\$ 700,01 a R\$ 900,00 reajuste de 10,45%;
- salários acima de R\$ 900,00 reajuste de 4,50%.

Os reajustes acima se aplicam a todos os cargos não elegíveis á Bônus, com exceção ao cargo de Aprendiz.

**Parágrafo único:** Fica para todos os efeitos quitados todas as perdas, resíduos e reposições que possam ter ocorrido no período 01/10/2008 a 30/09/2009 .

### **CLÁUSULA QUINTA - INCOMPENSABILIDADE**

Não serão compensados os aumentos reais, de mérito, reclassificação, promoção, transferência de cargo e equiparação salarial, daqueles que não tenham a condição de uma antecipação anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

## **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

A Empresa concederá um adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, a todos os empregados que percebam um salário mensal de até R\$ 3000,00 ( três mil reais) vigentes em Outubro/2005, a ser pago no dia 15 (quinze) de cada mês, ou primeiro dia útil subseqüente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO**

Obriga-se a Empresa a disponibilizar os comprovantes de pagamento, contendo discriminação das verbas de proventos e descontos. O depósito bancário isentará a Empresa de obter assinatura no comprovante de pagamento.

## **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

### **CLÁUSULA OITAVA - MENOR APRENDIZ**

Os aprendizes do SENAI, menores, receberão o salário referente à primeira

fase do aprendizado teórico e a segunda fase do aprendizado prático, respectivamente os valores de 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento) do piso salarial acertado neste acordo.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA NONA - TAXA NEGOCIAL**

A empresa descontará mensalmente dos empregados, a Taxa Negocial, em valor equivalente a 1,50% do salário normativo.

A taxa negocial foi aprovada na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 27 de Julho de 2009, convocada através de edital publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná edição do dia 16 de Julho de 2009 e por editais afixados nos quadros de avisos da empresa e ratificada através de votação secreta na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 09 de Dezembro de 2009.

O recolhimento da Taxa Negocial, sem multa é o segundo (2º) dia útil subsequente ao mês vencido, em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional.

A Multa por atraso do recolhimento da Taxa Negocial é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

A empresa enviará ao sindicato profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida taxa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Na forma prevista no caput do art. 462 in fine da CLT, o presente acordo reconhece a validade das autorizações individuais escritas que sejam dadas pelos empregados à empregadora, para que esta desconte de seus salários as mensalidades do seguro de vida em grupo ou contra acidentes pessoais, a contribuição e outras despesas para com o Brahma Esporte Clube, dos que participem daquele plano ou desta associação, bem como os valores correspondentes à aquisição de vales-refeição e transporte, medicamentos adquiridos em farmácias conveniadas, despesas relativas ao uso do plano de saúde e não cobertas pelo plano, despesas odontológicas conforme plano específico, telefonemas particulares feitos através das linhas telefônicas da Empresa, descontos legais para o Sindicato, entre outros descontos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTOS AO SINDICATO**

A Empresa efetuará os descontos no pagamento de seus funcionários referentes à mensalidade sindical e contribuição ao sindicato, desde que devidamente autorizados e repassará o montante arrecadado no 2º

(segundo) dia útil, após o referido desconto.

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

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

Quando o empregado sair em gozo de férias, terá a opção de receber a metade do salário base da época, a título de adiantamento do 13º salário, através de comunicação do mesmo à Empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIAS**

Garantia de pagamento de 13º salário integral aos empregados em gozo de auxílio-doença até 185 (cento e oitenta e cinco) dias de afastamento

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO CONDICIONADA A ASSIDUIDADE (GCA)**

Para os empregados mensalistas a Empresa manterá a gratificação condicionada a assiduidade, paga anualmente e equivalente á 1 (um) salário nominal, conforme freqüência apurada no período.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:  
Todas as horas extras trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 95% (noventa e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO (GTS)**

A gratificação por tempo de serviço será de R\$ 9,83 (nove reais e oitenta e três centavos), base outubro/2009, por ano de serviço na Companhia, a partir do quinto ano de serviço, conforme norma vigente na Empresa. Para funcionários admitidos a partir de 01 de outubro de 2004, a gratificação será de R\$ 3,22 (três reais e vinte e dois centavos) por ano de serviço, a partir do

quinto ano trabalhado.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas (das 22:00 às 05:00 horas), serão pagas com adicional de 35% (trinta e cinco por cento) em relação à hora normal.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE EXCELÊNCIA FABRIL**

Fica reconhecido o PEF-Programa de Excelência Fabril, com os seus mecanismos de avaliação dos índices de produtividade, lucratividade, programas de metas, vinculados a prazos e resultados, amplamente divulgado e discutido com todos os empregados da Filial CURITIBA, bem como o Programa de Avaliação de Desempenho da Companhia, como legítimos instrumentos de Participação nos Resultados da empresa, conforme legislação em vigor.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DO BENEFÍCIO DO VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO**

Fica ajustado entre as partes que a EMPRESA poderá, ao seu exclusivo critério, entregar o vale transporte aos seus empregados ou depositar o valor corresponde em conta corrente destes. O benefício restringe-se às despesas de deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência observado o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, de acordo com o que dispõe a Lei 7418 de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987 e Regulamentada pelo Decreto 95.247 de 17 de novembro de 1987.

**Parágrafo único:** É de total e única responsabilidade do **trabalhador** a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte, antecipado em dinheiro ou não para os deslocamentos residência-trabalho e trabalho-residência, sendo que o uso indevido acarretará sanções previstas em lei.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL PARA DEPENDENTE**

Em caso de falecimento de empregado ou dependente legal, desde que

designado perante o INSS a Empresa pagará ao funcionário a título de auxílio funeral, o valor equivalente a 1(um) salário nominal, excluídas quaisquer vantagens adicionais à remuneração do empregado.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESLIGAMENTO-PRAZOS**

A empresa terá até 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias ao empregado a partir da data da comunicação da dispensa. Este pagamento poderá ser feito via cheque, nominal ao empregado ou em depósito bancário na conta do funcionário.

O depósito dentro dos dez dias garante o cumprimento do prazo previsto em legislação, sendo que a homologação, quando necessária em sindicato, pode ser feita após este prazo, quando comprovadamente for o caso do funcionário causar esta situação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a Empresa deverá indicar por escrito e contra recibo ao empregado, o motivo da dispensa, seu enquadramento na CLT e parágrafos, fornecendo cópia da carta dispensa ao sindicato da categoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a Empresa, no ato da homologação da rescisão, quando solicitada, fornecerá aos empregados carta de referência.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS /EQUIPAMENTOS**

A Empresa fornecerá, sem ônus para seus funcionários, equipamentos e ferramentas necessários para o desempenho de suas funções. Será de responsabilidade do funcionário o mau uso e desaparecimento dos equipamentos e ferramentas deixados sob sua responsabilidade, respondendo financeiramente pelo custo da reposição, quando a apuração em sindicância assim indicar.

## **Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE**

Havendo interesse e solicitação por escrito do empregado beneficiado por cláusulas de estabilidade, o cumprimento das mesmas pela Empresa poderá ser dispensado, renunciada a percepção total ou parcial, conforme o caso, da remuneração e seus reflexos. O sindicato da categoria será comunicado com 01 (um) dia de antecedência e homologará o acordo efetuado entre as partes.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS**

1. Garantia para o empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao empregado de menor salário na função excluindo-se todas as vantagens pessoais.
2. Garantia de abono de falta do empregado pelo motivo de prestação de exames em cursos regulares de primeiro e segundo grau, universitários e vestibulares, desde que os exames coincidam com o horário de trabalho, sendo obrigatório aviso e comprovação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.
3. Garantia de estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 45 (quarenta e cinco) dias após a baixa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÃO**

A promoção do empregado implicará na anotação imediata da nova função ou cargo na CTPS, bem como a respectiva equiparação salarial a quem fizer jus.

## **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA/FERIADOS**

A Empresa será facultado, mediante acordo com seus empregados, prorrogar horários para a prática de feriados, não sendo considerada tais horas como extras, facultando-se ainda, também mediante acordo coletivo, aos empregados optarem pela renúncia e perda das horas e salários do dia a ser compensado. Tais acordos deverão ser homologados junto ao Sindicato Profissional.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO**

A Empresa não exigirá dos empregados sujeitos ao controle de horário, o cumprimento da formalidade prevista no parágrafo segundo do artigo 74 da CLT, ou seja, de assinalarem nos relógios ponto os intervalos para repouso, em conformidade com a portaria número 3082 de 11/04/1984, do MTB, que prevalecerá.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXTRAVIO DE DOCUMENTOS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por até 1 (um) dia por mês, sem prejuízo do salário para obtenção de quaisquer documentos legais, extraviados, desde que avise a Empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e com comprovação anterior.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARGOS DE GESTÃO - EXCLUSÃO DO REGIME DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

As partes convencionam e reconhecem que os diretores, gerentes e coordenadores exercem cargos de gestão, mando e administração, e, portanto, de confiança, exercendo atividades sem controle e fiscalização, encontrando-se os mesmos excluídos do regime da duração do trabalho, aplicando-lhes também a regra do art. 62, inciso II, da CLT ".

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início das férias anuais dos empregados, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingo e feriados

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Equipamentos de Segurança**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO E USO DE EPI E UNIFORMES**

A Empresa fornecerá gratuitamente uniformes e EPI'S aos seus empregados, nas seções onde se exija o seu uso, sendo que os mesmos ficarão obrigados a utilizá-los e devolvê-los por ocasião da troca periódica, bem como, nos casos de transferências, desligamentos ou afastamentos, na forma de costume.

O funcionário se compromete a cumprir fielmente as normas e procedimentos de segurança adotados pela Empresa. A recusa imotivada de qualquer trabalhador, quanto ao uso de EPI'S e uniformes, será alvo de punição, com base nas normas internas da Empresa, contudo, não gerará a percepção de qualquer vantagem pecuniária.

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CIPA**

A Empresa concordará com os seguintes itens:

1. As eleições da CIPA, serão acompanhadas por um membro do sindicato.
2. Será comunicado ao sindicato com até 60 (sessenta) dias de antecedência os candidatos à eleição.
3. A empresa enviará ao Sindicato Profissional, 30 (trinta ) dias após a efetiva eleição, relação dos candidatos eleitos para CIPA.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

A Empresa considerará os atestados médicos e odontológicos emitidos pelos profissionais do Sindicato dos Trabalhadores e também os do INSS.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACOMPANHAMENTO/INTERNACÃO**

A Empresa considerará os atestados de acompanhamento e internação hospitalar, quando o empregado acompanhar seus dependentes e pais.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DIRIGENTE SINDICAL**

A pedido e por indicação do Sindicato, a Empresa licenciará até 2 (dois) dirigentes sindicais em Curitiba, constante do seu quadro de pessoal, sem prejuízo de sua remuneração. Haverá ainda a liberação nos mesmos moldes, de um terceiro, para o Estado do Paraná, para atuar em entidade de grau superior.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO FALTA DIRIGENTE SINDICAL**

Serão abonados 24 (vinte e quatro) dias de falta por ano e por dirigente sindical, sem prejuízo de sua remuneração, que estiver trabalhando, visando a utilização desses dias em cursos, palestras, etc.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JUIZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho de conformidade com o disposto no Art. 625 da CLT.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

As Convenções Coletivas de Trabalho e as Sentenças Normativas, que tenham como partes o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERVEJA E BEBIDAS EM GERAL, DO VINHO, ÁGUA MINERAL, DO AZEITE E ÓLEOS ALIMENTÍCIOS, DA TORREFAÇÃO E MOAGEM DO CAFÉ DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA E DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO** não surtirão efeitos jurídicos ou econômicos com relação aos empregados da **CIA. DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS - FILIAL CURITIBA**, para quem prevalecerão, tão somente, as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Estipulado em 1/2 (meio) piso da categoria o valor da multa, por cláusula e por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente

acordo, cujo valor reverterá em favor da parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO**

A Empresa fixará em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados, comunicados, convocação para assembleias e eleições, campanha de sócios, promoção ou divulgação de serviços ou cursos profissionais mantidos pelo sindicato. Não serão permitidos materiais políticos partidários ou ofensas a quem quer que seja, ficando todos os avisos condicionados à concordância formal da Empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CAMPANHAS SOBRE ESCOLARIDADE**

Caberá ao Sindicato infra-assinado promover campanhas que incentivem os funcionários das empresas representadas para melhoria dos índices de escolaridade. Ficarà a disposição do Sindicato os quadros de aviso para divulgação das mesmas, desde que o material seja enviado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas horas) para devida aprovação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO ( PPP )**

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato da homologação das verbas rescisórias, a Empresa, fornecerá aos empregados o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO**

Ocorrendo mudanças na legislação que inviabilizem o fiel cumprimento do acordo atual, as partes se comprometem a discutir eventuais alterações que se fizerem necessárias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS**

1. Garantia de aviso prévio especial para o empregado desligado, sem justa causa, nas seguintes condições:
  - a. Empregado com 45 (quarenta e cinco) anos de idade , terá direito a 50 (cinquenta) dias de aviso prévio, além de mais 1 (um) dia por ano de serviço completo prestado à Empresa.
  - b. Empregado com 50 (cinquenta) anos de idade, terá direito a 60(sessenta) dias de aviso prévio, além de mais 1 (um) dia por ano de serviço completo prestado à Empresa.
2. Garantia de estabilidade provisória por quinze dias corridos a contar da data de retorno do empregado em férias
3. Garantia de estabilidade provisória por 24 meses no período de Pré-

aposentadoria. Cabe ao funcionário fazer a comunicação à empresa do seu interesse em dar entrada no benefício da aposentadoria concedido pelo INSS.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGENCIA CLAUSULAS SOCIAIS/ECONOMICAS**

A vigência das Cláusulas Políticas e Sociais do presente acordo é de 2 (dois) anos, a contar de 01 de outubro de 2009 até setembro de 2011.

A vigência das Cláusulas Economicas do presente acordo será de 1 (um) ano, a partir de 01 de outubro de 2009 até 30 de setembro de 2010.

**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**

**HERBERT JOSE LAU JUNIOR**

Gerente

**COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV**

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