

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000069/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/01/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR073025/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.000088/2011-36  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/01/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/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 Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV, CNPJ n. 02.808.708/0081-83, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). AMAURY MARCOS BATISTA BORNAL e por seu Gerente, Sr (a). SILVIO SANSÃO CUBO;

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 2010 a 30 de setembro de 2011 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) **dos Trabalhadores nas Indústrias de Cervejas e Bebidas em Geral, do Vinho, Água Mineral, do Azeite e óleos Alimentícios, da Torrefação e Moagem do Café**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR**.

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

Piso salarial para a categoria profissional de forma que nenhum empregado perceba remuneração inferior a R\$ 880,05 (oitocentos e oitenta reais e cinco centavos), base

Outubro/ 2010, com exceção ao cargo de Auxiliar de Produção, que terá o salário mínimo de R\$ 725,79 (setecentos e vinte e cinco reais e setenta e nove centavos ), os quais estarão sujeitos aos mesmos reajustes concedidos para a referida categoria profissional, durante a vigência do presente acordo, excluindo-se os menores aprendizes do SENAI, ou seja, aqueles submetidos a aprendizagem metódica e reconhecidos como tal por Lei .

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

A partir de 1 de novembro de 2010, a Empresa concederá, sobre o salário nominal vigente em 30 de setembro de 2010, um reajuste de 6,00% (seis por cento), para todos os cargos não elegíveis á Bônus, com exceção ao cargo de Aprendizes.

**Parágrafo único:** Fica para todos os efeitos quitados todas as perdas, resíduas e reposições que possam ter ocorrido no período 01/10/2009 a 30/09/2010 .

### **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 subsequente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALARIOS / DEPOSITO EM CONTA –CORRENTE**

Será inquestionavelmente reconhecido o direito da Empresa de ter a faculdade de pagar os salários dos seus empregados mediante depósito em conta-corrente bancária, valendo como quitação a relação bancária devidamente carimbada pelo banco depositário.

A Empresa disponibilizará aos empregados o comprovante de pagamento individual, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como o valor relativo ao FGTS.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 19 de

Julho de 2010, convocada através de edital publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná edição do dia 14 de Julho de 2010 e por editais afixados nos quadros de avisos da empresa e ratificada através de votação secreta na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 13 de Dezembro de 2010.

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 NONA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

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, e outras despesas para com o clube dos empregados, dos que participem daquele plano ou desta associação, bem como os valores correspondentes à aquisição de ticket 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, multas de trânsito, telefonemas particulares feitos através das linhas telefônicas da Empresa e devidamente apontadas pelos operadores da mesa telefônica, despesas com reembolso de conserto ou indenização por extravio de equipamentos de informática, telefonia móvel e veículos de propriedade da Companhia, descontos legais para o Sindicato, entre outros que porventura ocorrerem.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA (MENSALIDADE SINDICAL)**

- a) A Empresa descontará em folha de pagamento as contribuições associativas (mensalidades) dos empregados associados ao Sindicato, recolhendo o total em favor do Sindicato até o 2º (segundo) dia útil após sua efetivação juntamente com relação nominal dos atingidos, declinando na mesma aqueles que tenham sido desligados do emprego ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.
- b) O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato. Neste caso, a Empresa remeterá, via postal, a relação nominal já referida acompanhada de xerox da guia de depósito, devidamente quitada.
- c) Para efeito de aplicação desta cláusula, será bastante a comunicação, pelo Sindicato, sob pena de responsabilidade, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, as filiações e desfiliações ocorridas.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

## **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DECIMO-TERCEIRO SALARIO / AUXILIO DOENÇA**

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 SEGUNDA - 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 frequência apurada no período.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

A gratificação por tempo de serviço será de R\$ 10,41 (dez reais e quarenta e um centavos), base outubro/2010, 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\$ 3,86 (três reais e oitenta e seis centavos) por ano de serviço, a partir do quinto ano trabalhado.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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, 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 SÉTIMA - PAGAMENTO DO BENEFÍCIO DO VALE TRANSPORTE EM**

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 DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado e seus dependentes, desde que designados perante o INSS, a Empresa pagará a quantia de 01 (um) salário nominal, a título de Auxílio Funeral, o qual estará sujeito aos mesmos reajustes concedidos para a referida categoria profissional durante a vigência deste acordo.

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

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

A Empresa dará preferência aos empregados de seu quadro quando do preenchimento de vagas de funções qualificadas desde que o empregado tenha o perfil exigido para a função.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISAO CONTRATUAL**

Para o empregado demitido ou demissionário, a Empresa disporá dos seguintes prazos para efetuar pagamento de verbas rescisórias:

- Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término do contrato de experiência ou por prazo determinado.

- Até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

A Empresa terá até 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias ao empregado a partir da data da comunicação da dispensa. Este pagamento pode 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, poderá ser feita após este prazo, quando comprovadamente for o caso do funcionário causar esta situação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

A Empresa fornecerá ao empregado carta-aviso com os motivos da dispensa quando alegada prática de falta grave, especificando a(s) alínea (s) do Art. 482 da CLT, em que a falta foi enquadrada. A Empresa fornecerá cópia da carta dispensa ao sindicato da categoria profissional.

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

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias, a Empresa, quando solicitada, fornecerá aos empregados carta de referência.

**AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PREVIO**

Além do prazo legal do Aviso Prévio, será concedido 01 (um) dia por ano de serviço prestado à Empresa para os empregados desligados sem justa causa, nas seguintes condições:

- Empregados com idade entre 45 e 50 anos terá direito a Aviso Prévio especial de 50 dias;
- Empregado com mais de 50 anos de idade terá direito a Aviso Prévio especial de 60 dias.

O que exceder o Aviso Prévio legal, por força desse dispositivo, não gerará reflexos para o INSS, tão pouco contará como tempo de serviço.

PARAGRAFO PRIMEIRO: O Aviso Prévio será sempre comunicado por escrito contra-recibo, esclarecendo se o mesmo será trabalhado ou indenizado.

PARAGRAFO SEGUNDO: Os empregados que se encontram em uso do Aviso Prévio, poderão optar pela redução na jornada no início ou no término da mesma.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Garantia para o empregado admitido para o cargo de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao empregado de menor salário no cargo, excluindo-se todas as vantagens pessoais.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO**

A Empresa fornecerá sem qualquer ônus para os trabalhadores, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços respectivos.

PARAGRAFO ÚNICO: No caso de danos ou desgastes das ferramentas e instrumentos de precisão que causem a inutilidade dos mesmos, a Empresa providenciará a necessária reposição, sem qualquer ônus aos trabalhadores que, entretanto, terão custódia dos que receberam.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 terá prévia ciência e poderá homologar, pelo menos um dia antes do efetivo pagamento dos haveres trabalhistas.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS**

1 - Garantia de estabilidade provisória por 15 (quinze) dias a contar da data de retorno do empregado em férias.

2 – Garantia de estabilidade provisória por 24 meses no período de Pré-aposentadoria. Cabe ao funcionário fazer a comunicação á empresa do seu interesse em dar entrada no benefício da aposentadoria concedido pelo INSS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÃO**

Os empregados promovidos terão período de 60 (sessenta) dias no novo cargo e sendo de supervisão, chefia ou formação superior, o período de experiência será de 90 (noventa) dias, findos os quais, serão passíveis de avaliação do período de experiência pelo superior. No caso de sucesso na avaliação, a alteração funcional será objeto de anotação na Carteira de Trabalho. No caso de reprovação ou inadaptação ao novo cargo, o empregado será passível de demissão sem justa causa.

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

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA/FERIADOS

À Empresa será facultado, mediante acordo com seus empregados, prorrogar horários para a prática de feriados, não sendo consideradas 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.

PARAGRAFO UNICO: na hipótese de um feriado ocorrer em dia compensado e cujas horas correspondentes tenham sido objetivo de compensação, será facultado à empresa efetuar o pagamento de tais horas em forma simples ou compensá-las com outro dia útil, ao longo do período de vigência da presente revisão.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTÃO-PONTO / INTERVALO PARA REFEIÇÕES

Os empregados ficarão dispensados da marcação dos cartões de ponto nos horários de refeições, respeitando o intervalo constante deles, na forma da Portaria 3082, de 11 de abril de 1984, do Ministério do Trabalho.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Caso seja instituído o cartão de ponto magnético, valerá o simples registro no banco de dados correspondentes.

PARAGRAFO SEGUNDO: A Empresa fará constar das escalas de serviço, banco de dados e cartões de ponto, os intervalos para descanso e refeição, ficando eliminada a obrigatoriedade do quadro de horário de trabalho em atendimento ao que dispõe a Portaria 3629, de 13 de novembro de 1991.

PARAGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado ao empregado o direito de verificação do seu cartão-ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, exclusivamente junto à Área de Pessoal não tendo o direito de retirá-lo do setor.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por até 01 (um) dia por mês, sem prejuízo do salário, para obtenção de quaisquer documentos legais, desde que avise a Empresa 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e com comprovação posterior.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACOMPANHAMENTO / INTERNAÇÃO

A Empresa considerará os atestados de acompanhamento ou internação hospitalar, por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, que necessitem de internação hospitalar, mediante comprovação por escrito do hospital.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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".

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL**

A Empresa poderá adotar jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sendo que o eventual excesso da jornada na semana, será compensada com a redução na semana seguinte, sem prejuízo da remuneração mensal.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com dias de folga ou de repouso semanal remunerado, bem como o pagamento deverá ser efetuado antes do início das férias.  
A empresa concederá 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL / UNIFORME**

A Empresa fornecerá gratuitamente aos empregados uniformes e EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), nas seções onde 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, ou ressarcir-los em caso de danos ou perda.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - USO DE EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA**

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 será alvo de punição com base nas normas internas da Empresa, contudo, não gerará a percepção de qualquer vantagem

pecuniária.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO**

A Empresa treinará os empregados novos, para fins de prevenção contra acidentes e uso de equipamentos de proteção. O treinamento dar-se-á durante a jornada normal a cargo e pessoal habilitado.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

A Empresa comunicará ao sindicato Profissional, com 60 (sessenta) dias de antecedência a data da eleição da CIPA, bem como os nomes dos candidatos.

A Empresa enviará ao Sindicato Profissional, 30 (trinta) dias após a efetiva eleição, relação completa dos eleitos para a CIPA.



### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

A Empresa considerará os atestados médicos e odontológicos emitidos pelos profissionais do Sindicato dos Trabalhadores e também os do INSS. Os atestados emitidos pelo INSS, quando a Empresa possuir serviço médico e odontológico próprio, a validade dos mesmos dependerá do visto dos mencionados serviços, e se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia ao interessado.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Serão abonados 24 (vinte e quatro) dias de falta por ano e por dirigente sindical, sem prejuízo de sua remuneração, que estiver trabalhando, para a participação em cursos de capacitação sindical, congressos ou conferências, não se computando as reuniões mensais da diretoria do sindicato.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 CURITIBANA**, para quem prevalecerão, tão somente, as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Fica estabelecida multa de 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial por empregado em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste acordo, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada, não se aplicando às cláusulas para as quais a CLT já estabelece penalidades.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

Os entendimentos com vistas à celebração de novo acordo coletivo de trabalho para o próximo período deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término de sua vigência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

A Empresa fixará em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados, comunicados, convocação para assembléias 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 SÉTIMA - CAMPANHAS SOBRE ESCOLARIDADE**

Caberá ao Sindicato infra-assinado promover campanhas que incentivem os funcionários das empresas representadas para melhoria dos índices de escolaridade. Ficará 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 OITAVA - 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 NONA - CAFÉ DA MANHA**

A Empresa fornecerá a todos os empregados, café da manhã “desjejum” de forma subsidiada, conforme determina a legislação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VIGÊNCIA 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 Clausulas Economicas do presente acordo será de 1 (um) ano, a partir de 01 de outubro de 2010 até 30 de setembro de 2011.

**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**

**AMAURY MARCOS BATISTA BORNAL  
GERENTE  
COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV**

**SILVIO SANSO CUBO  
GERENTE  
COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV**