

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003617/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/12/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069711/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.209810/2024-72  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/12/2024

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 Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

BASTECK ALIMENTOS S/A, CNPJ n. 15.488.031/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ARLETE APARECIDA HENRIQUE SOARES;

BASTECK ALIMENTOS S/A, CNPJ n. 15.488.031/0002-91, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ARLETE APARECIDA HENRIQUE SOARES;

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 outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º 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 cerveja e bebidas em geral, do vinho, água mineral, do azeite e óleos alimentícios, da torrefação e moagem de café**, com abrangência territorial em **Guarapuava/PR**.

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

Fica assegurado para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, um salário normativo de contratação conforme abaixo:

No valor de **R\$ 1.680,00** (Hum mil seiscentos e oitenta reais), por mês, a partir de **01 de outubro de 2024**, e um salário normativo de efetivação no valor de **R\$ 1.845,00** (Hum mil, oitocentos e quarenta e cinco reais).

A partir de outubro/2024, piso salarial específico para a função de ajudante de embalagem, no valor R\$ 1.680,00.

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

Sobre os salários de 30 de setembro de 2024, será aplicado a partir de 01 de outubro de 2024, o percentual de **4,50% (quatro vírgula cinquenta pontos percentuais)**.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 7 (sete) dias, que será incluído em folha posterior.

## SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

### CLÁUSULA SEXTA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. A empresa que usar tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverá corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigir os demais salários e nas mesmas proporções.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

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

### CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A empresa garantirá o recebimento do avo do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a faltar pelo motivo de acidente do trabalho, conforme a Súmula 46 TST – “pagamento do avo 13º salário em caso de falta durante o ano por acidente de trabalho”.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I - As horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, serão remuneradas da seguinte forma:

**a)** Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

**b)** Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

II - Quando a empresa exigir de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

**a)** Quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

b) Quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Estabelecem as partes que a ocorrência de horas extras, ainda que habitual e aos sábados já compensados, não invalidará os acordos de compensação em vigência.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R\$ 314,00** (trezentose quatorze reais) a partir outubro/2024, que poderá ser fornecida através de vale alimentação ou "in natura".

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** o benefício é concedido a título indenizatório e por meio do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** fica autorizada a empresa a realizar o desconto de até 20% (vinte por cento) do valor da ajuda alimentação.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, a empresa pagará normalmente o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço, justificadamente, pela ausência de transporte público para o seus deslocamento.

a) A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para as localidades em que a empresa conceder ou subsidiar o transporte para os empregados em seus deslocamentos de ida e volta para o trabalho, o tempo gasto para o trajeto e a modalidade de concessão, ainda que gratuita, não será considerada para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Tendo em vista a existência de transporte público regular na sede da empresa, será oferecido vale transporte para aqueles empregados que solicitarem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os empregados que fizerem a opção em utilizar o transporte contratado pela empresa, fica autorizado o empregador a descontar na folha de pagamento o percentual de 6% (seis por cento) sobre o valor do salário base do empregado.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE

A empresa disponibiliza em favor dos seus empregados a contratação de plano de assistência médica e odontológica, custeando 100% na mensalidade para os trabalhadores, sendo que, para utilização das consultas médicas e exames, será cobrada uma taxa de coparticipação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É faculdade do empregado a adesão ao plano de assistência médica e odontológica para dependentes, o que será informado no ato da contratação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para o empregado que não aderir ao plano de assistência médica e odontológica no ato da contratação, poderá fazê-lo em momento posterior submetendo-se as carências exigidas pelo plano de saúde.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Será permitida a inclusão de dependentes no contrato de assistência médica e odontológica, sendo que o pagamento integral da mensalidade e a coparticipação em consultas e exames, conforme

regulamento do plano, ficará a cargo do trabalhador e desde que por este formalmente autorizado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** São considerados dependentes o cônjuge, companheiro e filhos menores de 21 anos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os valores relativos ao percentual das mensalidades da assistência médica e odontológico suportadas pela empresa não comporão os salários dos empregados e, portanto, conforme estabelecido na legislação vigente, não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Aos empregados, que tenham aderido ao plano de assistência médica e odontológica, e que vierem a se afastar do trabalho por motivos médicos e/ou previdenciários, os benefícios serão mantidos, até o término da referida licença médica e/ou retorno ao trabalho, ou concessão de aposentadoria por invalidez, arcando cada parte com o percentual de participação estipulado no caput.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral 1,5 salário mínimo (um salário mínimo e meio).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeada, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

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

- a) A adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo.
- b) Auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, 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 e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica desobrigada a empresa que já adota ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Dado 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 integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido 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.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA NATALINA

A empresa fornecerá a todos os seus empregados uma cesta natalina, no valor de **R\$ 285,00** (duzentos e oitenta e cinco reais) que poderá ser através de entrega de cestas de produtos ou por meio de cartão/voucher.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ACERVO TECNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção, quando efetivada, e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

**I – GESTANTE:** Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada gestante comunicar, obrigatória e imediatamente à empresa, o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

**a)** A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 30 (trinta) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

**b)** Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas ou equipamentos que possam causar malefícios à gestação.

**II - PAI:** garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 02 (dois) meses após o nascimento da criança.

### **III - ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:**

**a)** No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, o empregado que pretender aguardar a decisão final do Instituto Previdenciário deverá comunicar tal fato ao empregador, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço, ainda que em função ou atividade diversa da anteriormente exercida.

**b)** O empregado que sofrer acidente do trabalho e que for reabilitado em função compatível com sua nova situação, terá assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

### **IV - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e estiver a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, assim como concomitantemente tenha um mínimo de 10 (dez) anos na mesma empresa, fica assegurado o reembolso das contribuições comprovadamente por ele feitas à Previdência Social, com base no último salário reajustado, até o limite de 12 (doze) meses, caso não consiga outro emprego dentro desse prazo.

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

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

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

- a) Extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, 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 de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, a empresa poderá de comum acordo com os empregados, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,
- b) Pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto neste acordo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

**PARÁGRAFO QUARTO:** estabelecem as partes que vigência concomitante de acordos de compensação de horas e de prorrogação de jornada não invalidará os ajustes estabelecidos entre as partes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

A empresa poderá estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas, de acordo com a legislação vigente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa que optar pela utilização deste mecanismo de forma tácita para compensação no próprio mês e por escrito para os ajustes até o limite de 06 meses. Para o ajuste em período superior a 06 meses, deverá convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pela empresa e deverá conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa elaborará escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, ficando desta forma suprimida eventual ausência de assinatura aos documentos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

Para fins de apuração e cálculo dos cartões de ponto no que se refere às horas extras e faltas, será considerado o período entre os dias 16 de um mês ao dia 15 do mês subsequente, sem prejuízo nos salários.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

A empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

**a)- para hospitalização de filhos:** por até 03 (três) dias, a cada mês, não sendo cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

**b)- para hospitalização:** por um dia ao ano para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**c)- do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. 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.

PARAGRÁFO ÚNICO: Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação, por escrito.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a dois intervalos de meia hora cada, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de uma hora, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho apresentada perante o setor de recursos humanos da empresa.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SAQUE DO PIS

A empresa liberará os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, quatro horas, durante o expediente bancário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se aplica a disposição prevista no caput aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aquele cuja empresa mantenha convênio para tanto, ou posto bancário.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESCALA 12 X 36

A entidade sindical conveniente, baseada no artigo 7º Incisos XIII e XXVI da Constituição Federal, resolve pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

- a) A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, 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;
- c) As horas suplementares serão remuneradas conforme previsto neste acordo coletivo de trabalho;
- d) A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 X 36 horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária;
- e) Nas jornadas de 12 X 36 horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão a quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o Art. 6º da Lei 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR;
- f) O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12x36, será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO ELETRÔNICO ALTERNATIVO

A empresa poderá adotar, a qualquer tempo na vigência deste acordo, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, o Sistema Eletrônico de Captação de Ponto, conforme lhe autoriza o artigo 2º da Portaria MTE nº 373/2011.

As partes convencionam que o Sistema Eletrônico de Captação de Ponto possibilitará a marcação de horários através das seguintes plataformas: (i) celular, smartphone ou dispositivo similar, através de aplicativo; (ii) computador, notebook, ou outro dispositivo similar, através de software instalado nestes equipamentos em posse de empregados; (iii) e através de aparelho de Registro Eletrônico de Ponto (REP), instalados nos estabelecimentos das EMPRESA.

As partes ainda convencionam que o Sistema Eletrônico de Captação de Ponto não admitirá: (i) restrições à marcação do ponto; (ii) marcação automática de ponto, salvo em relação ao intervalo intrajornada, que poderá ser pré-assinalado; (iii) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; (iv) e alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

As partes estabelecem, ainda, que este sistema alternativo também: (i) estará disponível no local de trabalho; (ii) permitirá a identificação de empregador e empregado; (iii) e possibilitará, através da central de dados, a extração

eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Especificamente quanto às plataformas (i) e (ii) descritas acima, com a adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, fica acordado entre as partes que a EMPRESA está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/2009, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOME OFFICE**

Visando proporcionar mais um formato de atuação de trabalho, a empresa adotará a modalidade de trabalho “home office” ou “teletrabalho”, sendo facultado a cada um dos colaboradores, cujas funções possibilitarem, aderir – ou não – a esta modalidade.

Parágrafo Primeiro: As partes estabelecem que todas as despesas decorrentes da execução do trabalho nas modalidades descritas nesta cláusula, tais como infraestrutura, espaço físico, energia elétrica, mobiliário, conexão de internet, entre outras, serão de responsabilidade exclusiva do empregado.

Parágrafo Segundo: A empresa se obriga a fornecer os sistemas de programas específicos e necessários para o desempenho das atividades laborais nas modalidades de trabalho acima descritas.

Parágrafo Terceiro: É de responsabilidade do empregado manter em perfeito estado de conservação todos os equipamentos eventualmente fornecidos ou validados pela empresa, garantindo que estejam em acordo com as normas de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho.

Parágrafo Quarto: O colaborador optante pelo “home office” ou “teletrabalho” deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico ou à área de Talentos Humanos eventual incapacidade ou problema de saúde, que venham a impactar suas atividades laborais externas, a fim de que a empresa possa adotar as providências cabíveis.

Parágrafo Quinto: O colaborador, mesmo trabalhando fora do estabelecimento da empresa, deve manter, conforme Norma de Conduta e Código de Ética desta, total confidencialidade e cuidados com as informações estratégicas e de negócios que venha a receber, não as deixando cair em domínio público, nem as copiando ou reproduzindo sem a devida autorização e conhecimento da empresa.

Parágrafo Sexto: Os colaboradores optantes pelo trabalho em uma das modalidades previstas nesta cláusula, cujas funções se sujeitam a controle de jornada, deverão proceder à marcação do ponto por meio do Sistema Eletrônico de Captação de Ponto (ponto mobile).

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que mantém escala de férias de seus empregados, deverá possibilitar a manifestação destes quanto a sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, no momento da elaboração da escala.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

## EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

Conforme previsto no Programa de Gerenciamento de Riscos -PGR, a empresa fornecerá gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirá o seu uso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI's.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção, higienização e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo, devidamente comprovado, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados constituirá motivo de dispensa por justa causa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

## TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SEMINARIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

O empregador, uma vez por ano, deverá liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta da entidade sindicail de trabalhadores.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa fornecerá, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de a empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço. Se houver contestação, deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

Os atestados devem ser apresentados na empresa, no prazo de 72 horas da data de emissão do mesmo, perdendo validade após este período.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

A empresa, seja no período diurno ou noturno, manterá condições de pronto atendimento, em caso de acidente ou mal súbito do empregado e terá, em local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de acidente do trabalho, as receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio do empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares no mais breve tempo possível.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Será descontada a taxa negocial, do salário já reajustado de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, com exceção dos empregados admitidos além das datas previstas, que serão descontados no primeiro mês completo de trabalho.

Parágrafo Primeiro - A empresa deverá descontar a título de taxa negocial, **1,5% (um virgula cinco por cento)** mensalmente do piso salarial nominal, sendo 27,68, de cada empregado, devendo a entidade sindical fornecer as guias para tal recolhimento devidamente codificadas.

Parágrafo Segundo - Será garantido o direito a oposição até 10 (dez) dias, improrrogáveis, contados da data da divulgação do acordo coletivo pela empresa, diretamente na sede do sindicato ou na sub\_sede de Guarapuava pelo próprio trabalhador através de carta de próprio punho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo, por empregado, pela inobservância do presente acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo acordo coletivo de trabalho, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste acordo coletivo de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa afixará no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia do presente acordo coletivo de trabalho, bem como permitirá a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda do presente acordo coletivo de trabalho será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

}

**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**

**ARLETE APARECIDA HENRIQUE SOARES**  
**DIRETOR**  
**BASTECK ALIMENTOS S/A**

**ARLETE APARECIDA HENRIQUE SOARES**  
**DIRETOR**  
**BASTECK ALIMENTOS S/A**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA BASTECK 2024-2025**

[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>.