

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002637/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/09/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032871/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.015188/2018-33
DATA DO PROTOCOLO: 20/09/2018

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

JACQUET BRASIL S.A., CNPJ n. 15.488.031/0002-91, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCELO ANTONIO DE OLIVEIRA;

JACQUET BRASIL S.A., CNPJ n. 15.488.031/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCELO ANTONIO DE OLIVEIRA;

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 2017 a 30 de setembro de 2018 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 **Curitiba/PR e Guarapuava/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, a partir do mês de **Outubro/2017**, salário normativo de R\$ **1.320,00** (um mil, trezentos e vinte reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários vigentes em 1º de outubro de 2016, será aplicado percentual de **2,%** (dois por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: a remuneração dos vendedores e supervisores que atuarem na área comercial, será composta de salário fixo e comissões. As comissões serão variáveis, com base no atingimento de metas. Cada funcionário assinará um contrato individual, onde será estipulado as porcentagens utilizadas, limites e condições e considerando as metas determinadas, a área de atuação e função efetivamente exercida.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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 até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Será fornecido, obrigatoriamente, pela empresa, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria 3.281, de 07.12.84, do MTE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa que adotam o sistema de pagamento semanal adotará

providências para que o mesmo ocorra até às dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado à empresa efetuar o pagamento dos salários através de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades. Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que optar por pagamento dos salários via **conta salário**, a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para a abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a **conta salário** em **conta corrente ou poupança**, este arcará com todos os encargos decorrentes de manutenção desta nova conta.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, a empresa pagará o salário em dinheiro, exceção feita se a empresa adota cartão magnético.

CLÁUSULA NONA - 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 - 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 3 (três) dias, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DA ÁREA COMERCIAL

A remuneração dos vendedores e supervisores que atuarem da área comercial será composta de salário fixo e comissões. As comissões serão variáveis, com base no atingimento de metas. Cada funcionário assinará um contrato individual, estipulando as porcentagens utilizadas, limites e condições; e considerando as metas determinadas, a área de atuação e função efetivamente exercida.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Sobre descontos ao salário dos empregados, acorda-se que:

- a)** 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.
- b)** A empresa efetuará nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados. O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.
- c)** A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A empresa garantirá o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho, conforme a Súmula 46 TST – “pagamento integral do 13º salário em caso de afastamento durante o ano por acidente de trabalho”.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 52 minutos e 30 segundos, pagas com acréscimo de 35%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

A empresa que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou abrangida por imposição legal, designará local em condições de higiene para o lanche de seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), que poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

- a)** tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);
- b)** cesta básica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão do benefício na forma de cesta básica deverá, obrigatoriamente, ser objeto de negociação (Acordo Coletivo de Trabalho) com o Sindicato dos Trabalhadores local para o estabelecimento, de comum acordo, dos produtos que deverão integrar a cesta, bem como a qualidade e quantidade dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que já concede o mesmo benefício a título de abono/prêmio por assiduidade poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, desvinculando-o da assiduidade, no entanto, se o valor for inferior ao da presente cláusula, deverá fazer a complementação para no mínimo R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) e se superior não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar da presente cláusula para tanto, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, PLR ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderá utilizá-los em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

PARÁGRAFO QUARTO: Recomenda-se à empresa que se inscrevam no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador) e forneçam o benefício aqui pactuado por meio do referido programa.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE

A empresa fornecerá o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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. 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 SEGUNDO: Poderá a empresa conceder o pagamento do vale-transporte em dinheiro. O benefício não se incorpora à remuneração do trabalhador para nenhum efeito, além de não constituir base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, tampouco, serão consideradas as horas despendidas para o transporte como horas *in itinere*.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE

A empresa obriga-se a disponibilizar a contratação em favor dos seus empregados, plano de assistência médica, devidamente regulamentado.

Parágrafo primeiro: A empresa custeará integralmente a mensalidade do contrato de assistência médica para seus empregados, independentemente da idade.

Parágrafo segundo: Será permitida a inclusão de dependentes no contrato de assistência médica, sendo que o pagamento integral da mensalidade ficará a cargo do trabalhador e desde que por este autorizado.

Parágrafo terceiro: São considerados dependentes o cônjuge, companheiro e filhos.

Parágrafo quarto: Os valores relativos ao plano de saúde suportado 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: Caso os empregados façam opção por plano de saúde com abrangência de coberturas superiores às apresentadas no parágrafo primeiro ficarão responsáveis pelo pagamento da diferença total entre o valor da mensalidade paga pela empresa, e do outro contrato ou modalidade pelo qual optou.

Parágrafo sétimo: Aos empregados, que tenham aderido ao plano de assistência médica, e que vierem a se licenciar por motivos médicos e/ou previdenciários, deverá a empresa suportar o custo total das mensalidades até o término da referida licença.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA ESPECIAL

A empresa conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciará a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão de 90 (noventa) dias..

No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa entregará ao empregado, obrigatoriamente, cópia do referido contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados da

empresa pertencente a categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, a empresa se compromete a comunicar a entidade sindical convenientes a existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

- a)** Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- b)** Até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que

antecedem à 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 (outubro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE CALCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do TRCT.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

PARÁGRAFO ÚNICO: A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha, caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO TEMPORÁRIO

A empresa em suas atividades produtivas utilizar-se-á de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observará o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderá principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo

cumprimento do presente acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO TERCEIRIZADO

Fica vedada a contratação de empresas interpostas para prestar serviços no âmbito de abrangência deste instrumento, ressalvados as hipóteses das leis 6.019/74 e 7.102/83.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de já existir a terceirização, a empresa contratante responderá, subsidiariamente, pelos débitos de natureza trabalhista, fundo de garantia e previdenciária.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa terceirizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob pena desta responder pelos débitos, mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITIDOS

Mensalmente a empresa fornecerá às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Súmula 159, do TST).

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUTOMAÇÃO

A empresa que adotar processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa deverá oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O processo de adaptação constitui encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta da mesma.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

A empresa anotará nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

I. GESTANTE: garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada 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 comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) 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 que possam causar malefício à gestação.

II. PAI: garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

III. ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

a) No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

b) Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

IV. EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá

apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

FÉRIAS: garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- a) rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- b) término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- c) pedido de demissão; e,
- d) acordo com assistência da Entidade Sindical.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EVENTUAIS ATRASOS

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observados o limite máximo diário de dez minutos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalhos em horários intermitentes ou descontínuos.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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: Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pela empresa de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

A dispensa (facultativa) do trabalhador será mediante autorização do superior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, a empresa poderá estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência do acordo acima mencionado, 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa que optar pela utilização deste mecanismo deverão 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CLAUSULA CONVENCIONAL

A empresa que adotar o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 51 (jornada incompleta), deste acordo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 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.

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.”

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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) Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convenionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito a horas extras com acréscimo de 100% do valor da hora normal;

g) As horas noturnas serão calculadas conforme percentual previsto neste acordo coletivo de trabalho;

h) 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - HIGIENE

A empresa manterá a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, a empresa providenciará local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, esta quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, 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.

Insalubridade

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A empresa pagará adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.

Se existir laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentará do pagamento, desde que remeta cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CIPA

A empresa que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais:

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

A empresa se obriga a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com

material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade da empresa, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação, o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU 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 e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma 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 SEXAGÉSIMA NONA - 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.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, a empresa enviará uma cópia da CAT para a Entidade Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa deverá comunicar a Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do fato e, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará 02 dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 05 (cinco) dias corridos.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato

Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, a empresa mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinará local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo acordo coletivo de trabalho, para o período de 1º de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste acordo coletivo de trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as do presente acordo, e na interpretação deste ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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**

MARCELO ANTONIO DE OLIVEIRA

Diretor

JACQUET BRASIL S.A.

MARCELO ANTONIO DE OLIVEIRA

Diretor

JACQUET BRASIL S.A.

ANEXOS

ANEXO I - ATA GUARAPUAVA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA CURITIBA

[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>.