

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005153/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/11/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR074652/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.014726/2014-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/11/2014

**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

AMBEV S.A., CNPJ n. 07.526.557/0058-45, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). BENICIO JOSE DE SOUZA e por seu Gerente, Sr(a). JOSE ANTONIO POHREN ;

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 2014 a 30 de setembro de 2015 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.

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

Piso salarial para a categoria profissional será de R\$ 1.337,50 (um mil, trezentos e trinta e sete reais e cinquenta reais), base Outubro/ 2014, de forma que nenhum empregado perceba remuneração inferior, com exceção ao cargo de Auxiliar de Produção, que terá o salário mínimo de R\$ 1.037,90 (um mil, trinta e sete reais e noventa centavos), em Outubro/2014 .

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

A partir 1º de outubro de 2014, a Empresa concederá, sobre o salário nominal vigente em 30 de setembro de 2014, um reajuste de 7% (sete por cento), para todos os cargos não elegíveis a bônus, com exceção ao cargo de aprendiz:

**Parágrafo único:** Fica para todos os efeitos quitados todas as perdas, resíduos e reposições que possam ter ocorrido no período 01/10/2013 a 30/09/2014.

**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/2014, a ser pago no dia 15 (quinze) de cada mês, ou primeiro dia útil subsequente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO**

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

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

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

Os aprendizes do SENAI, menores, receberão o salário referente à primeira fase do aprendizado teórico e a segunda fase do aprendizado prático, respectivamente os valores de 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento) do piso salarial acertado neste acordo.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - TAXA NEGOCIAL**

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

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.

Fica assegurado o direito de oposição até 20(vinte) dias a partir da deliberação da assembléia realizada em 25/07/2014, convocada através de edital publicado no Diário Oficial do Estado do Paraná edição do dia 22 de julho de 2014, no qual já estabelecia o prazo para o trabalhador se manifestar.

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

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

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

A Empresa efetuará os descontos no pagamento de seus funcionários referentes à mensalidade sindical e contribuição ao sindicato, desde que devidamente autorizados e repassará o montante arrecadado no 2º (segundo) dia útil, após o referido desconto.

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

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

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

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

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

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

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

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

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

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

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

A partir 1º de outubro de 2014, a gratificação por tempo de serviço terá o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por ano de serviço na empresa, a partir do quinto ano de serviço conforme norma vigente na Empresa.

A partir de janeiro/2015 o valor será reajustado para R\$ 16,00 (dezesesseis reais) por ano de serviço na empresa, a partir do quinto ano de serviço conforme norma vigente na Empresa.

### **ADICIONAL NOTURNO**

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

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

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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

Fica reconhecido o PEF-Programa de Excelência Fabril, com os seus mecanismos de avaliação dos índices de produtividade, lucratividade, programas de metas, vinculados a prazos e resultados, amplamente divulgado e discutido com todos os empregados da Filial CURITIBA, bem como o Programa de Avaliação de Desempenho da Companhia, como

legítimos instrumentos de Participação nos Resultados da empresa, conforme legislação em vigor.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

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

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

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BOLSA DE ESTUDO UNIVERSITÁRIO**

A empresa concederá aos empregados que estiverem cursando o 1º (primeiro) curso universitário uma ajuda com valor estabelecido pela empresa no início do ano letivo, conforme padrão da Cia.

Paragrafo primeiro- O curso deverá ter a finalidade com a área que o empregado trabalha, bem como, ter parecer favorável da gerência/chefia da unidade de negócios

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAL ESCOLAR**

A empresa reembolsará conforme limite estabelecido às despesas com material escolar dos empregados que estiver cursando o 1º, 2º e 3º grau (sendo que o 3º grau deverá ser o primeiro curso), bem como dos filhos que estiverem cursando pré-escola à 3ª série do 2º grau, comprovando matrícula, não repetência e despesas efetuadas, conforme padrão da Cia.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

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

Em caso de falecimento de empregado ou dependente legal, desde que designado perante o INSS a Empresa pagará ao funcionário a título de auxílio funeral, o valor equivalente a 1(um) salário nominal, excluídas quaisquer vantagens adicionais à remuneração do empregado.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO MATERNIDADE SEIS MESES**

A partir de 1º de outubro de 2012 a licença maternidade será ampliada para 6 (seis) meses, conforme deternina à Lei 11.770/08. A empregada deve, mediante atestado médico, notificar a empresa da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 1.º O pagamento do quinto e o sexto mês da licença maternidade será de responsabilidade da Empresa.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO CRECHE**

A EMPREGADORA reembolsará as suas empregadas mulheres, na vigência do contrato de trabalho, até o limite mensal de 2 (dois) salários mínimos para cada filho com a idade de 04 (quatro) meses, até 3 (três) anos incompletos (até 2a,11m,29d) despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Reembolsará também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

<b>Faixas salariais</b>	<b>Percentual de reembolso por filho limitado a 2 (dois) salários mínimo</b>
Até 3 Salários Mínimos	90% do valor do Recibo
De 3 a 10 Salários Mínimos	70% do valor do Recibo
Acima de 10 Salários Mínimos	50% do valor do Recibo

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESLIGAMENTO-PRAZOS**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JUSTA CAUSA**

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

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

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE**

Havendo interesse e solicitação por escrito do empregado beneficiado por cláusulas de estabilidade, o cumprimento das mesmas pela Empresa poderá ser dispensado, renunciada a

percepção total ou parcial, conforme o caso, da remuneração e seus reflexos. O sindicato da categoria será comunicado com 01 (um) dia de antecedência e homologará o acordo efetuado entre as partes.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica garantido emprego ou salário a empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento garantido por lei, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, pedido de demissão, transação e rescisão por justa causa.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA/FERIADOS**

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO**

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

## **FALTAS**

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

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por até 1 (um) dia por mês, sem prejuízo do salário para obtenção de quaisquer documentos legais, extraviados, desde que

avise a Empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e com comprovação anterior.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

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

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

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

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

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

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

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

A Empresa concordará com os seguintes itens:

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACOMPANHAMENTO/INTERNACÃO**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERACÃO DIRIGENTE SINDICAL**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO FALTA DIRIGENTE SINDICAL**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO 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 QUINTA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

Estipulado em 1/2 (meio) piso da categoria o valor da multa, por cláusula e por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, cujo valor reverterá em favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VIGENCIA CLAUSULAS SOCIAIS/ECONOMICAS**

A vigência das Cláusulas Políticas e Sociais do presente acordo é de 2 (dois) anos, a contar de 01 de outubro de 2014 até 30 de setembro de 2016.

A vigência das Clausulas Economicas do presente acordo será de 1 (um) ano, a partir de 01 de outubro de 2014 até 30 de setembro de 2015.

**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

**BENICIO JOSE DE SOUZA**  
GERENTE  
AMBEV S.A.

**JOSE ANTONIO POHREN**  
GERENTE  
AMBEV S.A.