

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003225/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/08/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038644/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.014029/2011-45  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/08/2011

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

LEAO JUNIOR SA, CNPJ n. 76.490.184/0009-34, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDSON RUBIAO GONZALES e por seu Diretor, Sr(a). MAURO SERGIO RIBEIRO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **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 do Café**, com abrangência territorial em **Teixeira Soares/PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, no mês de maio/2011, salário normativo no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais) de forma que nenhum trabalhador poderá ser admitido por salário inferior a R\$ 700,00 (setecentos reais) mensais, com exceção dos aprendizes.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os salários do mês de maio/2011, serão corrigidos da seguinte forma:

- a) para salários superiores ao salário normativo e até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), com o percentual de 6,30% (seis vírgula trinta por cento), aplicados sobre os salários de maio/2010, já reajustados pela convenção coletiva de trabalho 2010/2011.
- b) para os salários acima de R\$ 4.001,00 (quatro mil e um reais), parcela fixa de R\$ 252,00 (duzentos e cinquenta e dois reais).

**Parágrafo primeiro** - Serão deduzidas as antecipações espontâneas ou legais, concedidas no período, com exceção das resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por Antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo 2º** - A aplicação do reajuste conforme acima estabelecido corrige os salários de forma a não ensejar diferenças até 30 de Abril de 2011.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDO APOS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos após a data base, o reajuste salarial será proporcional aos meses trabalhados.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

A empresa concederá aos seus empregados que assim optarem e que tenham comparecido ao trabalho normalmente, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento), do salário nominal mensal, salvo a hipótese de ocorrer falta injustificada ao serviço;

pagamento deverá ser efetuado até o décimo - quinto dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual e o seja na plenitude das atribuições, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

**Parágrafo único** - Ficando esclarecido que substituição por férias integrais ou parciais não caracteriza eventualidade

#### **CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MESES DE TRINTA E UM DIAS**

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31o. (trigésimo primeiro) dia, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) horas serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que esteja sendo praticada pela empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO DIA DO PAGAMENTO**

Os salários serão pagos no último dia anterior ao vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO**

Quando o pagamento for efetuado por cheque, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontá-lo no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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, mencionando o valor recolhido ao FGTS.

Alternativamente, a empresa poderá firmar convênio com instituição bancária para emissão e fornecimento do comprovante de pagamento aos empregados.

**CLÁUSULA DÉCIMA 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 03 (três) dias úteis, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias, as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 70% (setenta por cento).

Quando a empresa exigir de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis, religiosos e municipais ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério de pagamento:

**01.** quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado constante já do salário mensal; e,

**02.** quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados já compensados, domingos, feriados civis e

religiosos serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º. salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e descanso semanal remunerado.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até as 05 horas do outro dia, serão de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73, da C.L.T.

**Parágrafo único** - A jornada de trabalho que se inicia até as 24 horas de um dia, terá adicional noturno estendido até as 07 horas do dia seguinte, se trabalhadas.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O pagamento do Adicional de Insalubridade previsto na legislação não desobriga a empresa de buscar resolver suas causas geradoras.

**Parágrafo único:** Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebem o Adicional de Insalubridade estarão principalmente direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontrem submetidos.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 13º SALÁRIO PARA OS AFASTADOS PELA PREVIDÊNCIA**

A empresa garantirá o recebimento integral ou complementação do décimo-terceiro salário a que tiverem direito os empregados que estejam ou tenham estado afastados pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho, durante o ano respectivo.

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

A empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos

os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

**1) Hospitalização:** por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar para cirurgia, mediante comprovação.

**2) 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.

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

A empresa concederá mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação no valor mínimo de **R\$ 90,00 (noventa reais)**, no período de maio a dezembro de 2011.

A partir do mês de **janeiro de 2012** o valor da ajuda alimentação passará a ser de **R\$ 115,00 (cento e quinze reais)**.

Do valor da ajuda alimentação será descontado mensalmente em folha de pagamento o valor de R\$ 1,00 (um real) por empregado, ficando a empresa desde já autorizada a efetuar o referido desconto em folha de pagamento.

Poderá ser fornecida através das seguintes modalidades:

a) tíquetes (vale cesta-alimentação ou cartão magnético);

b) cesta básica.

§ 2º  Recomenda-se que a empresa realize a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei 6.321/76 e no Decreto Nº. 5, de 14.01.91.

§ 3º  O benefício aqui pactuado é retroativo à 1º de maio de 2011, devendo o empregador pagar o valor do mês de maio e junho juntamente com o salário do mês de julho de 2011.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE**

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, a empresa procederá conforme abaixo especificado:

Funcionários com atraso de até 2 (duas) horas: não será descontado o atraso, com pagamento integral do DSR (Descanso Semanal Remunerado).

Funcionários com atraso superior a 2 (duas) horas: receberão as horas trabalhadas, sem perda do DSR.

Funcionários impossibilitados de comparecer à empresa não perderão o DSR.

#### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSIDIO PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se à empresa, sempre que possível, o seguinte:

a) estabelecimento de convênios com farmácias ou drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.

b) estabelecimento de convênio com farmácia ou drogaria, para desconto em folha de pagamento ao mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS E ASSOCIAÇÕES**

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

#### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará integralmente as despesas com os funerais, excluído o traslado para localidades distantes da empresa.

Caso a empresa mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeado, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

O valor do auxílio tratado nesta cláusula é limitado ao montante previsto na apólice de seguro de vida e informado ao empregado

quando do recebimento da mesma.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, estabelece-se as opções para serem adotadas pela empresa podendo esta eleger uma ou mais, das que seguem:

Adoção do sistema de reembolso creche, no valor de 30% do salário normativo;

Auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas;

A empresa fica desobrigada caso adote ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e o do auxílio creche, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

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 06 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho. Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação 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. As empregadas com filhos em creche interna ou externa estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário



superior ao do mais antigo na mesma função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho de seus empregados os cargos ou funções por eles exercidos, observando rigorosamente o previsto no art. 29 da C.L.T., que determina ao empregador o prazo de 48 horas para proceder o registro ou anotações necessárias na carteira de trabalho do empregado.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão 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 do 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.
- c) Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados, o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, as empresas farão comunicação por escrito à Entidade Sindical dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficarão as empresas desobrigadas de qualquer sanção.

**Parágrafo único** - Ao empregado fica assegurado o direito de percepção das verbas incontroversas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentro do prazo de 10 (dez) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Por ocasião da homologação de rescisão do contrato de trabalho, no qual comparecem empregado e representante legal da empresa, havendo dúvidas quanto às verbas rescisórias, será consignada ressalva e determinada nova data, entre o 3º e o 10º dia subsequente, para a ocorrência do ato rescisório complementar, ocasião em que poderão ser esclarecidas as dúvidas ou efetuado o pagamento complementar.

Não se concluindo o ato homologatório nessa ocasião, instalar-se-á Comissão de Conciliação, constituída por um representante da Entidade Patronal, um da Entidade de Trabalhadores e as partes diretamente envolvidas, a fim de buscarem solução justa, à luz dos dispositivos legais ou convencionais.

Na hipótese de não ser encontrada solução, será elaborado laudo que demonstre e delimite a divergência que será assinado por todos os presentes e valerá como documento em juízo.

Nos trinta dias subseqüentes ao ato homologatório, poderá o empregado provar diferenças do saldo do FGTS decorrente de equívoco do Banco depositário, que altere o cálculo da multa, quando for o caso, ou de alteração salarial ocorrida na empresa, durante o período de aviso prévio indenizado, quando marcará, perante a Entidade de Trabalhadores, nova data, também comunicada à empresa, na tentativa de encerrar o processo de rescisão contratual

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de renovação da convenção coletiva de trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Havendo rescisão por justa causa, a empresa deverá indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado

##### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, bem assim o dia, a hora e o local onde se dará a homologação da rescisão do contrato de trabalho.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou sete dias corridos será utilizado atendendo à conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio.

Durante o prazo do aviso dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, respondendo a empresa, caso seja responsável pela alteração unilateral e prejudicial ao empregado, pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

##### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, a empresa não poderá se valer senão de seus empregados, por ela contratado sob o regime da C.L.T., salvo nos casos estritamente previstos na Lei no. 6.019/74.

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados não será celebrado contrato de experiência, desde que dentro do ano e para a mesma função. Fica convencionado que a empresa entregará, obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

### **Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

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

### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho mais benéficas prevalecerão sobre as da presente convenção. Na interpretação da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACERVO TÉCNICO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A operação de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas.

A empresa que possuir refeitório próprio fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

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

**Plano de Cargos e Salários**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

Os empregados promovidos terão período experimental de 60 (sessenta) dias no novo cargo e sendo de supervisão, chefia e formação superior, o período de experiência será de até 90 (noventa) dias, findos os quais a alteração funcional será objeto de anotação na Carteira Profissional.

**Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INSTRUMENTO DE TRABALHO**

Fica a empresa obrigada a fornecer instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

**Estabilidade Geral**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

**Da gestante:** garantia de emprego ou salário à gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar, obrigatoriamente, no prazo de 30 (trinta) dias após o aviso prévio, à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

Desde a comunicação da concepção é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquina e equipamentos reprográficos, durante os 03 (três) primeiros meses de gestação;

**Enfermidade:** no caso de cirurgia com afastamento do trabalho por prazo superior a 30 dias, o empregado gozará estabilidade no emprego por 30 (trinta) dias, contados da data de seu retorno ao trabalho;

**Do acidentado:** o empregado que sofreu acidente do trabalho tem

garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção do auxílio-acidente.

**Aposentadoria:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais e que preencham as condições previstas no Decreto n.º 3.048/99, fica garantido o emprego e salário, no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, perante a empresa, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

Os mesmos critérios serão adotados para a aposentadoria por idade;

**Férias:** garantia de emprego ou salário, de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, vedada a concessão do aviso-prévio neste período.

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

- rescisão do contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou contrato de experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com anuência ou assistência da Entidade Sindical.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

**Parágrafo primeiro** - O resultado do exame anual deverá estar disponível para consulta. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

**Parágrafo segundo** - Caso a empresa forneça água mineral (galão ou litros) fica isenta desta análise.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA**

## **DE TRABALHO**

Para a fixação de acordos referentes à compensação da jornada de trabalho, pela extinção total ou parcial do expediente aos sábados, acordam os convenientes em oficializar tal regime de compensação, nas seguintes condições:

Quando a empresa e seus respectivos empregados optarem por este regime, o horário de trabalho será o seguinte:

**a.1) Extinção completa de trabalho aos sábados:** as horas correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com um acréscimo de, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se complete a carga horária semanal, respeitados os intervalos de lei;

**a.2) Extinção parcial de trabalhos aos sábados:** as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, observadas as coordenadas básicas referidas na hipótese anterior.

Competirá a empresa, de comum acordo com cada um de seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas ora estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo supra referido, a ser expresso em instrumento próprio ou contrato de trabalho firmado pela empresa e com cada um de seus empregados, tem-se por cumpridas as exigências legais.

Quando houver feriados civis ou religiosos que coincidam com sábado compensado, a empresa poderá, de comum acordo com cada um dos empregados, alternativamente:

§ reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas à compensação, ou

§ pagar o excedente trabalhado como horas extraordinárias.

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.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da C.L.T

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA INCOMPLETA**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalho

em horários intermitentes ou descontínuos, salvo acordo.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

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

No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas diárias, o lanche será obrigatório e fornecido gratuitamente.

Os intervalos destinados à alimentação, incluindo os lanches tratados nesta cláusula, não são computados na jornada.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESCALA DE FOLGAS**

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixada no quadro de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados ou da empresa, quando houver motivo justificado, com a concordância respectivamente da empresa ou dos empregados envolvidos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO-PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão-ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 refeições, procedendo ao registro do intervalo no próprio cartão-ponto, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

Será obrigatória a anotação do cartão-ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FECHAMENTO**

## **ANTECIPADO DO CARTÃO-PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão-ponto antes do final do mês

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUARTA-FEIRA DE CARNAVAL**

A empresa dispensará seus funcionários do trabalho na quarta-feira de Carnaval até às 12 (doze) horas, sem prejuízo de sua remuneração.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias (período aquisitivo completo) no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência, e que não haja qualquer impedimento em razão de sua carga de trabalho.

**Parágrafo único:** Em caso do não cumprimento do previsto no artigo 145 da CLT, o pagamento dos valores das férias deverá ser em dobro.

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

#### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES**

A empresa deverá obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por ela exigido, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.



Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

As empresas que, por definição legal, tenham que manter **CIPA** □ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes □ comunicarão à Entidade Profissional, nas 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes, a convocação da eleição

**Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

A empresa se obriga a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para as 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 devam ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigos ou riscos 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.

No caso de acidente do trabalho, ou de trajeto, a empresa enviará uma cópia da CAT para a Entidade Profissional

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS**

A empresa viabilizará programas, juntamente com a Entidade de Trabalhadores e sempre que necessário, no sentido de prevenção quanto à dependência química de seus empregados (álcool e drogas), bem como encaminhará os pacientes para tratamento adequado e incluirá palestras na Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

**Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAME MÉDICO**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódico serão de responsabilidade das empresas

devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até quinze (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. A empresa fornecerá, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

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.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE EMERGENCIA**

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

Em caso de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação são para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio da empresa.

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, o mais breve possível.

**Parágrafo único** - por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal fim o empregado ou seus familiares deverá fazer a devida comunicação à empresa, com a antecedência necessária.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos Sindicatos Profissionais, em 02 (dois) dias por ano, local e meio para esse fim.

As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e nos períodos de descanso da jornada de trabalho, salvo acordo.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

O Presidente e os Diretores efetivos e suplentes do Sindicato, terão o direito de se afastar de suas atividades nas empresas, no limite de **5 (cinco) dias** por ano, cada um, sem prejuízo de seus salários, para atendimento de interesses da Entidade ou participação em cursos, congressos, conferências e seminários, desde que avisem a empresa com 05 (cinco) dias de antecedência e comprovem posteriormente.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Fica convencionado que no caso de rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, cujo vencimento venha a cair em qualquer dia do mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical e, na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no Estatuto de cada Entidade. A empresa para que possa efetuar o desconto aqui referido deve ser avisada pelo Sindicato da implantação de eventual contribuição confederativa.

**Parágrafo Único:** O não cumprimento do disposto no caput acima, coloca a empresa como responsável pelo pagamento dos valores não descontados da contribuição sindical ou da taxa confederativa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL**

A empresa continuará descontando, mensalmente, o equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário normativo, de todos os seus funcionários. Fica assegurado ao trabalhador não sindicalizado, o direito de oposição do desconto da referida taxa, até 20 dias após a assinatura do presente acordo coletivo de trabalho devendo apresentar ao sindicato profissional,

carta de oposição, escrita de próprio punho, individualizada e assinada pelo próprio trabalhador. Deverá ainda ser apresentada, junto com a carta, cópia de sua CTPS para fins de identificação.

Em se tratando de trabalhador analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede da Entidade Profissional, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas.

A Entidade Profissional fornecerá recibo de entrega da declaração de oposição, o qual deverá ser apresentado ao empregador para não ser procedido o desconto.

Nas localidades onde não existir sede ou sub-sede da Entidade Profissional, a oposição poderá ser procedida por carta registrada com AR. Fica esclarecido que a empresa não poderá ser intermediária no assunto, ou seja, recebimento do comunicado de oposição e posterior encaminhamento a Entidade dos Trabalhadores. A referida Taxa Negocial, respeitadas as disposições constitucionais sobre a matéria, especialmente o artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 8º da Constituição Federal, foram aprovadas pela Assembléia Geral Extraordinária realizada pela Entidade Profissional no dia 11 de julho de 2011, conforme editais de convocação afixados na empresa. O recolhimento da Taxa Negocial, sem multa é o quinto dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias, pagas na rede bancária indicada nas mesmas. 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% ao mês.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical, destinarão 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

A Entidade Profissional estará sempre disponível para tratarem, quando solicitada, da implantação de banco de horas, atendendo as peculiaridades da empresa e seus empregados.

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FORO**

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - PENALIDADES**

Fica estipulada a multa pela inobservância da presente convenção, por empregado e por cláusula, em valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o salário normativo, que reverterá em favor da parte prejudicada.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de maio de 2011 a 30 de abril de 2012, deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

### **Outras Disposições**

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

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614, da **CLT**, as empresas afixarão no **QUADRO DE AVISOS**, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho e emitidos pela Entidade Profissional, mediante autorização e visto da Direção das empresas.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS E BASE TERRITORIAL**

O presente acordo coletivo abrange os trabalhadores da empresa Leão Junor S.A., unidade de Fernandes Pinheiro.

**Parágrafo primeiro** - os municípios já criados e aqui nominados e os novos municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente a base territorial da Entidade Profissional acima

mencionada, nela se compreendem.

**Parágrafo segundo:** Ficam excluídos do presente Acordo Coletivo de Trabalho os empregados ocupantes de cargos de gerência e diretoria.

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

EDSON RUBIAO GONZALES

Diretor

LEAO JUNIOR SA

MAURO SERGIO RIBEIRO

Diretor

LEAO JUNIOR SA

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