

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000951/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004648/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104356/2020-31
DATA DO PROTOCOLO: 06/05/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 10.221.574/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

CIA. IGUACU DE CAFE SOLUVEL, CNPJ n. 76.255.926/0001-90, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). BERTON DE FARIA RACHI;

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 setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores e empregados em empresas da área de indústrias de alimentação, do primeiro grupo de trabalhadores, inclusive em empresas terceirizadas e anexos da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, como previsto no quadro de atividades e profissões a que se refere o anexo do art.577 da CLT, e os empregados nas empresas que tenham, por objetivo principal ou preponderante, a industrialização de gêneros alimentícios, inclusive ração animal e bens alimentícios de consumo humano em geral definidos na forma do quadro anexo ao art.577 da CLT. Dos setores a seguir, da indústria de cerveja e bebidas em geral; do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentícios; de torrefação e moagem do café; de café solúvel; do trigo, milho, soja e mandioca; do arroz; da aveia; do açúcar; da refinação do sal; de panificação e confeitaria; de produtos de cacau e balas; do mate; de laticínios (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata, leite fermentado com lactobacilos, creme de leite e fabricação de manteiga); de massas alimentícias e biscoitos; de doces e conservas alimentícias; de carnes (abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovinos, caprinos, equídeos, coelhos, linguças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas e miúdos de animais); de produtos avícolas (abate e frigorificação de aves, embutidos em geral, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, extratos de aves, sopas e caldos de aves, tripas e miúdos de aves); do frio; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados; de rações balanceadas; de pesca; de produtos alimentares diversos (merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre, amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, germen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, de industrialização e preparo de gêneros alimentícios de qualquer forma de matéria-prima, inclusive extrativa, definidos na forma do artigo 1º das Portarias nºs 71 e 394 do MTPS. De todos os setores econômicos alimentícios, serviços públicos, empresas de economia mista de serviços públicos e seus concessionários e de outros ramos de economia; sejam empresas públicas de administração direta e indireta cujos empregados na área de industrialização alimentícia, embora da administração pública ou mesmo privadas, sejam regidos pelo sistema da**

Consolidação das Leis do Trabalho e legislação correlata, com abrangência territorial em **Cornélio Procopio/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Ficam estabelecidas as seguintes condições salariais a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho: No mês de setembro de 2019, a empresa concederá reajuste salarial de 3,28% (três vírgula e vinte e oito por cento), que incidirá sobre o salário nominal de setembro de 2019.

CLÁUSULA QUARTA - COMPENSAÇÃO

Serão compensadas todas as antecipações espontâneas, legais ou compulsórias que foram concedidas de setembro de 2018 a agosto de 2019.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO

- a) DE ADMISSÃO: o salário normativo admissional será de R\$ 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais) por mês.
- b) DE EFETIVAÇÃO: o salário normativo de efetivação será de R\$ 1.390,00 (um mil trezentos e noventa reais) por mês após vencido o período de experiência.
- c) Os salários normativos serão reajustados de acordo com a política salarial adotada para os demais empregados abrangidos por este acordo.
- d) O salário do empregado admitido na condição de aprendiz, nos termos da Lei nº 10.097, de 19/12/2000, será no valor do salário mínimo nacional.

CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário nominal do substituído (Súmula nº. 159 do TST), ficando esclarecido que férias proporcionais ou integrais ou substituição igual ou superior a trinta (30) dias não caracterizam eventualidade.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no trigésimo primeiro dia, se somadas às horas normais laboradas nos trinta dias anteriores, ultrapassarem de duzentos e vinte ou cento e oitenta horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas normais, ficando mantidas as condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTO SALARIAL

A empresa assegurará a todos os empregados afastados pelo INSS, por motivo de doença ou acidente de trabalho – B31 ou B91 -, a complementação do salário ou da gratificação natalina se for o caso, conforme os parâmetros abaixo:

- a) Sobre o salário nominal do empregado afastado incidirá, para efeito desta cláusula, o índice de reajuste geral da categoria.
- b) Nos primeiros 30 dias de afastamento, a complementação deverá perfazer 100% (cem por cento) do salário nominal.
- c) Até 60 dias, a complementação será de 90% (noventa por cento) do salário nominal.
- d) Até 90 dias, a complementação será de 80% (oitenta por cento) do salário nominal.

e) Mais de 90 dias, não haverá complementação.

Parágrafo Único: A complementação pela EMPRESA só ocorrerá desde que o empregado apresente à empresa, mensalmente, o comprovante do valor do benefício recebido do INSS.

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será disponibilizado, obrigatoriamente, pela empresa, comprovante de pagamento mensal com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS. O comprovante, a critério da EMPRESA, poderá ser impresso ou eletrônico.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários nominais mensais deverão ser pagos no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao de sua competência, ressalvada a hipótese em que tal data venha a recair no sábado, quando, então, serão pagos no primeiro dia útil imediatamente posterior ao sábado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO DE PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento de salário, a empresa obriga-se a efetuar o pagamento da diferença no prazo máximo de 3 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado a cargo de nível superior ao exercido importará em aumento salarial. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA 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, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas laboradas das 22h de um dia até 5h de outro dia, serão computadas de 52 minutos e 30 segundos e pagas com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÕES NOS LUCROS OU RESULTADOS

O pagamento referente a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa será efetuado nos termos da Lei 10.101/2000 e mediante Acordo Coletivo de PLR Variável.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE - ALIMENTAÇÃO

A partir de 01 de setembro de 2019 e durante a vigência deste acordo, a empresa concederá aos empregados um vale-alimentação, no valor de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) por mês, por meio de crédito em cartão eletrônico, que será creditado no dia 15 (quinze) de cada mês.

Parágrafo Primeiro: O vale-alimentação não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) instituído pela Lei 6321/76.

Parágrafo Segundo: Só farão jus ao recebimento do vale-alimentação, os empregados que estejam no efetivo exercício de suas atividades.

Parágrafo Terceiro: Serão considerados como de efetivo exercício, para fim exclusivo de percepção do vale-alimentação, as seguintes ausências ao trabalho:

- a) Por motivo de doença até 15 (quinze) dias, desde que devidamente reconhecidas pelo médico indicado pela empresa;
- b) As ausências justificadas e devidamente abonadas pelo superior hierárquico nos limites das normas da empresa;
- c) Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;
- d) Em virtude de férias, casamento; licença maternidade e paternidade e doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) As ausências motivadas por convocação da Justiça na forma da lei vigente.

Parágrafo Quarto: Para os empregados afastados por auxílio doença ou acidente de trajeto desde que devidamente reconhecido pelo INSS, a empresa se compromete a fornecer o vale-alimentação até o quarto mês (inclusive) contado a partir do subsequente ao afastamento, desde que o empregado apresente comprovante de seu afastamento pelo INSS no referido período.

Parágrafo Quinto: Para os empregados afastados, por motivo de acidente de trabalho desde que devidamente reconhecido pelo INSS, a empresa se compromete a manter o fornecimento do vale-alimentação enquanto durar o período de afastamento. Não haverá fornecimento de vale-alimentação retroativo.

Parágrafo Sexto: A empresa cessará o fornecimento do vale-alimentação para os empregados afastados por motivo de acidente de trabalho a partir do momento em que a Previdência Social reconhecer a incapacidade do empregado para o trabalho (Aposentadoria por Invalidez).

Parágrafo Sétimo: Considerando que o fechamento do presente Acordo ocorreu somente em 07/10/2019, excepcionalmente, no dia 15 de outubro de 2019, a empresa creditou, de forma eletrônica, nos cartões magnéticos de cada empregado, o valor total de R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais), sendo R\$ 320,00 referente ao vale-alimentação de outubro/2019 e R\$ 20,00 referente a diferença de setembro/2019.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá o vale transporte para os empregados que o utilizarem até o último dia anterior àquele em que serão usados efetivamente.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 (um) salário normativo de efetivação.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, exceto acidente de trajeto, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

Caso a empresa mantenha seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, estará isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior à garantida por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

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

- a)** Adoção do sistema de reembolso creche, de acordo com a Portaria 3.296, de 03/09/86 e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de até 30% (trinta por cento) do salário normativo.
- b)** Auxílio creche, no valor mensal de até 30% (trinta por cento) do salário normativo, independentemente de comprovação por parte da empregada.
- c)** Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manterem sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação, ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

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

O reembolso ou o auxílio creche somente beneficiarão as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês de dezembro do ano em que o filho completar quatro (4) anos de idade ou naquele em que extinguir o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio creche serão devidos em relação a cada filho individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio creche serão devidos em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação pela empregada.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa contratará seguro de vida em grupo a favor de todos os seus empregados e dirigentes, arcando com o pagamento do respectivo prêmio.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGUROS, GRÊMIO RECREATIVO E OUTROS

Fica assegurado ao empregado o direito de optar pela sua inclusão ou exclusão em convênios médicos, seguros de vida em grupo, previdência privada e na Caixa Beneficente dos Funcionários do Grupo Iguazu - CABEFI, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários dos seus empregados, além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa a Federação, contribuições à CABEFI, empréstimos pessoais, seguro acidentes pessoais, despesas com medicamentos (farmácia), médico-hospitalar, dentista, prestações decorrentes do convênio firmado com a Caixa Econômica Federal, denominado de Caixa do Trabalhador, cursos de línguas estrangeiras, ticket refeição (PAT), empréstimo especial, despesas médicas, empréstimo emergência, saldo negativo mês anterior folha de pagamento, pensão judicial, previdência privada, vacinas, empréstimo saúde, multas de trânsito, telefone, contribuição assistencial sindicato, xerox, café, aluguel, taxa de utilização do Grêmio, segunda via cartão alimentação e crachá, check-up médico, promoção Cabefi, contribuição anuidade, refeição (PAT), seguro particular, e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que por eles autorizados.

Caso haja o rompimento do contrato de trabalho, a empresa poderá efetuar o desconto do saldo devedor do empréstimo pessoal e despesas médica/odontológicas do total das verbas rescisórias. A rescisão não poderá resultar em saldo zero ou negativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUÇÃO DE BENEFÍCIOS

A contribuição para o Plano de Previdência Privada (parte empresa e parte empregado) será suspensa a partir de 121 dias de afastamento do empregado até a data do seu efetivo retorno ao trabalho.

Parágrafo Único: Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de afastamento do trabalho por acidente de trabalho, desde que devidamente comprovados através de investigação da CIPA que não tenham sido gerados por culpa única e exclusiva do empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá empregado mais novo na empresa perceber salário nominal superior ao do mais antigo na mesma função, sem serem também consideradas as vantagens pessoais.

A vedação acima não é aplicável quando da transferência de empregado entre empresas do mesmo Grupo Econômico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A empresa anotarà, nas carteiras de trabalho dos empregados, os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes, sempre que possível, a denominação do cargo ou função de conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), observando-se rigorosamente o previsto no artigo 29 da CLT que determina ao empregador o prazo de 48 horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na carteira de trabalho do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, exceto nos casos previstos na legislação específica (Estágio Curricular).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência, quando se tratarem de ajudantes, serventes, auxiliares de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 90 (noventa) dias.

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

Fica acordado que a empresa entregará, obrigatoriamente, ao empregado cópia do referido contrato.

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - IDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa no período de trinta dias que antecedem a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de renovação do Acordo Coletivo de Trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário nominal mensal.

A indenização acima não será devida nos casos de extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes previsto no artigo 484-A da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário e que conste nos registros da empresa, esta 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 VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Decorrido o prazo, tornar-se-á devida a multa do artigo 477 da CLT.

Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, a empresa fará a comunicação por escrito ao órgão competente para homologação, hipótese em que a empresa ficará isenta de qualquer sanção.

Ao empregado fica assegurado o direito à percepção das verbas rescisórias, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentro dos prazos estabelecidos nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A empresa enviará obrigatoriamente a Federação, até o dia quinze (15) de cada mês, cópias das rescisões de contrato de trabalho efetuadas no mês anterior, homologadas ou não.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

No período do aviso prévio dado pelo empregador, será facultada ao empregado a escolha de duas horas diárias ou sete dias corridos, referentes à redução da jornada de trabalho, bem como do horário ou dos dias do mês que lhe convierem, sem prejuízo do salário integral, nos termos do parágrafo único do artigo 488 da CLT.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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.

A remuneração do trabalhador temporário será de, no mínimo, o valor do Salário de Admissão previsto no item 04.03, "a".

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUTOMAÇÃO

A empresa, ao adotar processo de modernização, implantando novas técnicas para produção, procurará manter, na medida do possível, o mesmo número de empregados existentes no momento da implantação das mesmas e observará o que segue:

- a) Na medida do possível, oferecerá a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.
- b) O processo de adaptação constitui-se em encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta da mesma.
- c) Os profissionais, que exercem funções que se extinguem com as novas técnicas, na medida do possível, a empresa buscará reaproveitá-los em funções equivalentes e/ou compatíveis com as exercidas até então.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INSTRUMENTO DE TRABALHO

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - IGUALDADE ENTRE SEXO

Garantia de igualdade de condições de trabalho e salário do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, exercido pela mulher na empresa, conforme previsto na Constituição Federal.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula, fica mantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

- a) **GESTANTE:** garantia de emprego ou de salário nominal, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório. Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatoriamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data do seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.
- b) **PAI:** garantia de emprego ou de salário nominal ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o parto.
- c) **ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** garantia de emprego a partir da percepção do auxílio doença acidentário – B91 (decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional) nos termos da Lei regente, não podendo, neste período, ser concedido o aviso prévio. Garantia de enquadramento do acidentado reabilitado em função compatível com a sua nova situação, sem prejuízo do salário nominal que recebia na função anterior.
- d) **APOSENTADORIA:** aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa há dez anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, fica garantido emprego e salário nominal no período de 12 meses que antecedem o direito a concessão da aposentadoria. Na data em que atingir a idade mínima e tempo de contribuição previstos nesse Decreto cessará automaticamente esta garantia.

Parágrafo Único: Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de: rescisão de contrato de trabalho por justa causa; término de contrato de trabalho por prazo determinado ou de experiência; pedido de demissão e acordo com assistência da Entidade Sindical; quando na admissão não tiver sido apresentados documentos à empresa que comprovem o tempo de serviço anterior à admissão.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TROCA DE HORÁRIO

A empresa poderá, a seu critério, promover a troca de horário de trabalho de seus empregados, em caráter definitivo ou temporário, através da formalização da alteração por aditivo ao contrato de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TESTE ADMISSIONAL

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a quatro (4) horas. A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá instituir o regime de compensação e flexibilização de jornada de trabalho, denominado Banco de Horas, mediante acordo coletivo, exceto para os empregados que laboram em regime de turno ininterrupto de revezamento.

Com isso, caso ultrapasse a duração normal da jornada de trabalho, até o máximo permitido, poderá compensar as horas não trabalhadas em algum dia da semana, sem que esse acréscimo seja considerado como horas extraordinárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA INCOMPLETA

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo para refeição, devendo haver a pré-assinalação do período de repouso.

Será obrigatória a anotação no cartão do início e término da jornada pelo empregado, vedada qualquer anotação por outra pessoa.

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO

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

A empresa disponibiliza sistema de consulta eletrônica das marcações diárias de ponto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESCALAS DE FOLGAS

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a empresa elaborará escala mensal, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado nos quadros de aviso, 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, quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitado o intervalo de Lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO EM ESCALA 12X36

A jornada de trabalho dos empregados que prestarem serviços de Portaria, será fixada em 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, contabilizando 220 (duzentos e vinte) horas mensais, e, conseqüentemente, não causa prejuízo para o obreiro.

Dentro da jornada de 12x36, será concedida pelo menos uma hora para refeição e descanso.

Os empregados que trabalham na jornada de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), não farão jus as horas extraordinárias, em razão da natural compensação, inclusive quanto ao intervalo intrajornada, em face da inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, não havendo distinção entre o trabalho realizado no período diurno e noturno, salvo quanto ao adicional, previsto em lei, incidente sobre as horas noturnas efetivamente trabalhadas.

Considera-se já remunerado, o trabalho realizado nos domingos que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, em face da natural compensação decorrente das 36 (trinta e seis) horas de descanso.

O trabalho realizado nos dias de feriado, será pago em dobro, nos termos da Súmula 444 do C.TST.

Havendo uma solicitação fundamentada e por escrito, com antecedência de 48 horas, a EMPRESA poderá aceitar eventuais trocas de horários de trabalho entre empregados lotados na mesma área e sob o mesmo regime de trabalho, sem que isso implique em qualquer acréscimo financeiro ou prejuízo das demais regras previstas para a escala 12x36.

A falta de um dia de trabalho da escala 12x36, faz com que o trabalhador tenha este dia descontado e deixe de receber 01 (um) dia de repouso semanal remunerado, conforme previsto na Lei nº. 605 de 05 de janeiro de 1949.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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: por até um dia, por semestre e não cumulativo, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, em internação hospitalar, mediante comprovação, exceto em caso de nascimento do filho (a) quando o pai poderá gozar da licença paternidade.

b) PARA ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR: por até 7 (sete) dias consecutivos no ano e não cumulativo, para possibilitar à mãe empregada efetivamente acompanhar o filho menor de até 6 (seis) anos em internação hospitalar, mediante comprovação por atestado médico de acompanhamento hospitalar e desde que validado pelas áreas de assistência social e médica da empresa.

c) DO ESTUDANTE: por motivo de prestação de exames em cursos regulares de primeiro e segundo grau, vestibular ou universitário e supletivo, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, desde que haja aviso antecipado de setenta e duas horas, com posterior comprovação documental.

d) DOAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SANGUE: um dia a cada 12 (doze) meses de trabalho devidamente comprovada, sendo que a dispensa do trabalho será do dia em que fizer a doação de sangue.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

04.04.01. de segunda a sábado, quando normal o expediente nesses dias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas extras diárias e de 70% (setenta por cento) para as demais horas.

04.04.02. quando a empresa exigir de seus empregados, com exceção daqueles que laboram em turno ininterrupto de revezamento, trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, as horas extras serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DO TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

Para os setores em que há necessidade de prestação de serviços no regime de turnos ininterruptos de revezamento, a empresa adotará a seguinte escala: quatro turmas em três turnos, com o cumprimento das jornadas a seguir discriminadas: a) das 6h30min às 15h30min; b) das 14h30min às 23h30min; c) das 22h30min às 7h30min, com intervalo de 1 hora para refeição e descanso, laborando cada turma, seis dias consecutivos com dois de folga.

Pelo presente acordo, em face do regime adotado, todos os empregados da empresa que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, concordam prestar horas extras que serão pagas com o adicional legal. A empresa pagará, como extraordinária, as horas que excederem a sexta hora, com reflexos nos descansos semanais remunerados.

Fica estabelecido que os horários de turnos ininterruptos de revezamento acima mencionados se aplicam aos atuais empregados e aos que no futuro vierem a ser admitidos e que venham a trabalhar no sistema de revezamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EVENTUAIS ATRASOS

Na hipótese de eventuais atrasos no início do período de trabalho, não haverá prejuízo da remuneração e do descanso semanal remunerado, desde que não sejam superiores a cinco (5) minutos, e limitado a dez minutos por dia.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

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

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

O início das férias coletivas, totais ou parciais, e individuais deverá dar-se no dia que suceder domingo, feriado ou dia compensado, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

Se houver escala de férias, os empregados poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de suas férias individuais, quando da sua elaboração.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em 2 (dois) períodos da seguinte forma:

- a) Férias em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias de gozo cada;
- b) Férias em 2 (dois) períodos de gozo, sendo um de 20 (vinte) e outro de 10 (dez) dias;
- c) Férias em 2 (dois) períodos de gozo, sendo um de 14 (quatorze) e outro 6 (seis) dias, com 10 (dez) dias de abono (vendidos).

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias pontes, já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana, salvo se o empregado solicitar, por escrito, o seu início em outro dia da semana.

Parágrafo Único: O empregado poderá optar, ao iniciar suas férias, pelo recebimento da metade do 13º salário.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS

PROFISSIONAIS

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E UNIFORMES

A empresa deverá obedecer aos dispositivos constantes da legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual (EPI) gratuitamente, nos casos em que a Lei obrigue ou quando exigidos pela empresa, os quais serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Quando a utilização de uniformes for exigida pela empresa, ela os fornecerá nas quantidades necessárias, 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 QUINTA - CIPA

Para a eleição dos representantes dos trabalhadores na CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -, deverá ser observado o seguinte:

- a) A eleição será convocada com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, mediante edital que será afixado nos quadros de aviso, estipulando-se a data e o local para a sua realização e considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, com exceção dos contratados por prazo determinado e menores de 18 anos.
- b) A convocação será comunicada à Federação nas 48 horas subsequentes.
- c) 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 de sua realização por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 60 dias após a posse dos cipeiros.
- d) O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.
- e) Vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do suplente eleito pelos empregados na CIPA, até 1 ano após o final de seu mandato.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO

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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

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 quinze (15) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, da empresa, de instituições públicas ou paraestatais e de sindicatos que

mantenham contratos e/ou convênios com a previdência social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

Como a empresa possui serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido médico e, se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, e deverão ser apresentados à empresa, para fins de abono de faltas, em até 02 (dois) dias úteis do início do período de ausência ao trabalho, sob pena de serem descontadas os períodos de ausência do empregado no serviço.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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

Em caso de acidente de trabalho, as receitas médicas, cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamento e curativos), se não forem provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio do empregador, exceto no caso de acidente de trajeto.

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.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos, visando à efetivação de novo acordo coletivo de trabalho para o período de 01/09/2020 a 31/08/2021, deverão ser iniciados sessenta (60) dias antes do término da vigência da presente tratativa coletiva.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HIGIENE

A empresa manterá a higiene nas instalações sanitárias e no refeitório.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões, quando promovidos pela empresa e de comparecimento obrigatório pelos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante o pagamento de horas extras ou devidamente compensadas e todas as despesas serão de responsabilidade da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIAS PONTES

Fica facultado às empresas a liberação dos trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, podendo neste caso utilizar-se do instituto Banco de Horas - Acordo de Compensação e Flexibilização de Jornada de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

Conforme determina o parágrafo segundo, do artigo 614 da CLT, a empresa afixará no quadro de avisos, cópia do presente acordo coletivo de trabalho, bem como permitirá a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE

De conformidade com o item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade de valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, devida por empregado, pela inobservância do presente acordo, a qual reverterá a favor da parte prejudicada e não será aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FORO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

A Federação, independentemente da outorga de procuração, poderá ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, quando a empresa deixar de cumprir total ou parcialmente qualquer cláusula do acordo coletivo firmado.

No caso, a Federação representará todos os trabalhadores, dispensada a participação destes em qualquer fase ou ato do processo.

Eventuais desistências ou transações só serão admitidas mediante assistência direta da Federação.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CATEGORIA ABRANGIDA

O presente acordo coletivo de trabalho somente é aplicável aos empregados da Cia. Iguçu de Café Solúvel, lotados em Cornélio Procópio/PR.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PROTEÇÃO E SEGURANÇA

A empresa poderá instalar câmeras de monitoramento com objetivo de proteção e segurança:

- a) Dos alimentos (Food Defense) e ao seu patrimônio físico;
- b) De seus empregados; c) da propriedade intelectual e do sigilo industrial.

Parágrafo Único: câmeras de monitoramento deverão ser instaladas sem a violação da intimidade do empregado ou terceiros.

**ANTONIO SERGIO FARIAS
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA**

**BERTON DE FARIA RACHI
PROCURADOR
CIA. IGUACU DE CAFE SOLUVEL**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 2019**

[Anexo \(PDF\)](#)

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