

Acordo Coletivo de Trabalho 2004/2005

Pelo presente instrumento, de um lado SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ, CGC 76.349.919/0001-57, Código entidade: 016.156.01133-2 - Presidente: Rivail Assunção da Silveira CPF 144.518.169-04, cuja base territorial é a cidade de Maringá/PR, doravante denominada de SINDICATO, e, de outro lado, a empresa SPAIPA S/A - INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS, pessoa jurídica de direito privado, com sede na cidade de Curitiba, à rodovia BR 277 KM 81,5, inscrita no C.G.C. sob o nº 00.904.448/0001-30, neste ato representada pelos Srs. Jurandyr Adalberto Fernandes Moreira, Gerente de Relações Trabalhistas, portador do Rg nº 13.025.522-SSP-SP, CPF 023.693.048-63 e Luciano Vancellote de Almeida, Gerente de Divisão de Recursos Humanos portador do Rg nº 3.126.237-SSP-RJ, CPF 352.123.577-72 doravante denominada de EMPRESA, nos termos dos Artigos 611 e seguintes da C.L.T., resolvem celebrar ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com o objetivo de regularizar a relação de trabalho entre a empresa acordante e os seus empregados, na forma e condições que passam a expor:

01 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho é de 12 (doze) meses, compreendendo o período de 1º de novembro de 2004 a 31 de outubro de 2005.

02 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vista a revisão do acordo, deverão ter início dentro de 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste.

03 - CATEGORIA E CLASSE ABRANGIDA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da filial de Maringá/PR da Spaipa S.A. Indústria Brasileira de Bebidas, com exceção das categorias diferenciadas, além de seus depósitos mesmo que não tenham área fabril de bebidas.

04 - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá dois reajustes salariais a partir de 01/11/2004, como segue:

Primeiro Reajuste:

Conforme estabelecido na Cláusula 07 do Acordo Coletivo de Trabalho anterior, nas seguintes condições:

→ Para os empregados que percebem até R\$ 1.540,00 (um mil quinhentos e quarenta reais), a empresa concederá o reajuste de 5,59% (cinco vírgula cinquenta e nove por cento), sobre os salários de novembro/2003.

→ Para os empregados que percebam salários acima de R\$ 1.540,00 (um mil quinhentos e quarenta reais), a empresa concederá um reajuste salarial no valor de R\$ 86,10 (oitenta e seis reais e dez centavos), sobre os salários de novembro/2003.

hve
B

J



Segundo Reajuste:

Após o reajuste acima, a empresa concederá um segundo reajuste, nas seguintes condições:

→ Para os salários até R\$ 3.700,00 (três mil e setecentos reais), a empresa concederá um reajuste salarial de 5,8% (cinco vírgula oito por cento).

→ Para os salários acima de R\$ 3.700,00 (três mil e setecentos reais), a empresa concederá um reajuste salarial no valor de R\$ 214,60 (duzentos e catorze reais e sessenta centavos).

05 - AJUDA ALIMENTAÇÃO

Será concedida ajuda alimentação aos empregados, no valor anual de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais), através de vale-mercado, em 12 (doze) parcelas iguais, sendo a primeira em novembro/04 no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) .

Esse benefício será concedido somente aos empregados com contrato de trabalho vigente nas respectivas datas de concessão. Para atender essa exigência poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

O benefício que ora se concede não é considerado como salário "in natura" e não se incorpora à remuneração do trabalhador para nenhum efeito.

06 - ABONO

Em novembro/2004 a empresa pagará um abono de 4,2% (quatro vírgula dois por cento) a ser calculado sobre o salário corrigido previsto no primeiro reajuste da cláusula quarta, limitado o valor a R\$ 155,40 (cento e cinquenta e cinco reais e quarenta centavos).

07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado admitido na mesma função de outro, cujo contrato tenha sido rescindido sob qualquer condição, após 90 (noventa) dias de trabalho na Empresa, ou ao transferido para esta função, salário igual ao do substituído.

08 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica garantido o salário normativo de ingresso na categoria, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber menos do que R\$ 471,00 (quatrocentos e setenta e um reais) mensais, sendo reajustado de acordo com os demais salários, e não será inferior a 70% do menor salário da área de produção.

09 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as horas extras laboradas em dias normais de trabalho terão um acréscimo de 60 % (sessenta por cento), sobre a normal.

Parágrafo Primeiro:

Os empregados da linha de produção desenvolverão seu trabalho em semanas alternadas ou fixas, nas jornadas das 07:00 às 15:20 horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeições e das 15:20 às 23:28 horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeições e das 23:20 às 07:00 horas, com 01 (uma) hora de intervalo para refeições, de segunda a sábado.

Parágrafo Segundo:

No caso de compensação ou prorrogação de horário visando a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados fica assegurada à empresa a possibilidade de firmar acordo individual ou coletivo com seus empregados, do que será comunicado o respectivo Sindicato, oportunamente.

hve
B



Parágrafo Terceiro:

Os empregados internos que trabalharem extraordinariamente aos sábados, e que não forem compensados, no período entre novembro /2004 à fevereiro/2005, terão direito a receber as horas laboradas com adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal.

10 - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual até os limites definidos no parágrafo único desta cláusula, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho, nos termos da lei. Esse sistema de compensação, através de débitos e créditos de horas, passa-se a denominar de Banco de Horas.

Parágrafo Único:

Para os empregados com jornada de trabalho de segunda-feira à sábado, o limite de horas que pode ser creditadas no Banco de Horas é de 2 (duas) horas diárias.

Para os empregados com jornada normal de trabalho de segunda-feira à sexta-feira, o limite de horas que pode ser creditadas no Banco de Horas é de uma hora e doze minutos diários, exceto aos sábados quando podem ser creditadas até 4 (quatro) horas.

10.1 - FORMA E APLICAÇÃO

O sistema de Banco de Horas consiste em:

- quando houver acréscimo na jornada de trabalho, estas horas serão contabilizadas a crédito do empregado junto ao Banco de Horas;
- quando houver redução na jornada de trabalho, estas horas serão contabilizadas a débito no Banco de Horas.
- as horas laboradas acima da jornada normal de trabalho em dias úteis, serão creditadas no Banco de Horas, sem remuneração correspondente, na proporção de 01h (uma hora) de trabalho para 01h (uma hora) de descanso.
- as horas realizadas em domingos e feriados não farão parte do sistema de Banco de Horas, sendo portanto pagas em folha de pagamento com o adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

10.2 - COMPENSAÇÃO

O saldo credor de horas poderá ser compensado da seguinte forma:

- a) Folgas adicionais seguidas ao período de férias;
 - b) Folgas coletivas, a critério da Empresa;
 - c) Folgas Individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua chefia.
- O empregado que não tenha saldo credor de horas, a critério da Empresa, poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.
 - O sistema de compensação não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, períodos de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.
 - Fica estipulado um limite mensal de 40 (quarenta) horas para crédito no Banco de Horas. As que ultrapassarem, serão pagas com adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

hrc
B



- Fica estipulado um saldo máximo de 130 (cento e trinta) horas no Banco de Horas, não se permitindo novos créditos no referido Banco de Horas enquanto o saldo não for inferior a este limite.

10.3 - BALANÇO

O período de apuração do balanço de Banco de Horas é de 12 (doze) meses, a partir de 01/11/2004 e término em 31/10/2005.

10.4 - DESLIGAMENTO

Na ocorrência de desligamento do empregado, será efetuado o balanço do Banco de Horas. Havendo saldo credor será pago com o adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho. No caso de saldo devedor as horas não compensadas obedecerão os seguintes critérios:

- Desligamento por iniciativa da Empresa e sem justa causa:
As horas não compensadas serão abonadas pela Empresa.
- Desligamento por pedido de demissão ou demissão por justa causa:
As horas não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias.

10.5 - REFLEXO

As horas objeto do Banco de Horas não terão qualquer reflexo no cômputo do Descanso Semanal Remunerado – DSR, Férias e Décimo Terceiro Salário (13º), salvo quando forem efetivamente pagas.

10.6 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Os empregados participantes do sistema de Banco de Horas, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, em caso de desligamento por iniciativa da empresa sem justa causa, farão jus a uma indenização adicional equivalente a:

- 30% (trinta por cento) do salário nominal para os empregados com até 03 (três) anos de Empresa;
- 50% (cinquenta por cento) do salário nominal para os empregados com mais de 03 (três) anos de empresa.
- Não farão jus à referida indenização, os empregados desligados na vigência ou término do contrato de experiência, bem como para os empregados demitidos por justa causa ou aqueles que solicitarem demissão.
- Não farão jus também à referida indenização os empregados isentos de controle de horário de trabalho, portanto não abrangidos pelo sistema de Banco de Horas, bem como os empregados pertencentes às categorias diferenciadas de Motoristas, Auxiliares de Motorista, Supervisores de Mercado e Vendedores.

10.7 - SALDO DE HORAS

A Empresa informará mensalmente aos empregados o respectivo saldo do Banco de Horas.

10.8 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A falta de comunicação ao empregado com antecedência para os casos de dispensa de trabalho, implicará no abono de 50% (cinquenta por cento) da jornada daquele dia que não serão debitadas no Banco de Horas.

Handwritten signature
B

Handwritten signature



11 - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO PONTO ELETRÔNICO OU CARTÃO PONTO

A empresa poderá dispensar os empregados internos da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo para refeição, procedendo de conformidade com o disposto na Portaria n.º 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

Parágrafo Primeiro:

Será obrigatória a anotação do cartão de ponto ou ponto eletrônico, nas entradas e saídas pelo empregado.

Parágrafo Segundo:

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

12 - ADICIONAL NOTURNO

Aos empregados que laborarem em horário noturno, das 22 horas de um dia, às 5 horas do dia seguinte, será concedido um adicional de 30% (trinta por cento) durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Único:

O percentual acima será devido até a regulamentação do inc. IX do art. 7º da CF de 1988, quando então será observado o que dispuser a lei.

13 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A empresa considerará como dia de descanso remunerado a terça-feira de carnaval.

14 - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS ENTRE FERIADOS E FINS DE SEMANA

Sempre que as atividades permitirem, poderá a Empresa liberar o trabalho de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de forma que os empregados tenham descanso prolongado. Os referidos dias serão compensados na semana anterior ou posterior ao feriado, de comum acordo, entre a empresa e os empregados.

15 - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

Prêmio por tempo de serviço equivalente a um (01) mês de salário, para os empregados que completarem ou vierem a completar 15 (quinze) anos de serviço na Empresa, que será pago uma única vez logo que verificado o fato, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

16 - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO

Desde que exigidos pela empresa ou por Lei, serão concedidos aos empregados gratuitamente

17 - MATERIAL ESCOLAR

A empresa pagará a cada um de seus empregados ou aos seus filhos, exclusivamente mediante a comprovação de matrícula durante o primeiro e segundo graus, até fevereiro de 2005, o valor correspondente a R\$ 60,00 (sessenta reais) ou material escolar correspondente ao mesmo valor, sendo a escolha a critério da empresa.. Tal concessão não é considerado salário e nem gerará outros efeitos trabalhistas.

18 - REFEIÇÃO

Será assegurado aos empregados uma refeição diária ou o fornecimento de tickets-refeição constituída de almoço ou jantar, dependendo do turno em que se encontra a prestação de serviço.

h
B



A empresa poderá adotar o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, com o desconto legal previsto limitado a R\$ 0,77 (setenta e sete centavos) por refeição.

O benefício que ora se concede, não é considerado como salário “in natura” e não integra a remuneração dos empregados, para qualquer efeito, uma vez que concedido de conformidade com a Lei 6321/76 e Decreto n.º 78.676/76.

19 - ANUÊNIO

A empresa pagará a seus empregados a título de anuênio, um valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário base mensal, por ano completo de serviços prestados à Empresa, até atingir o percentual máximo de 10% (dez por cento), a que ficará limitado, seja qual for o número de anos trabalhados.

Parágrafo Único:

Além do percentual máximo de 10% (dez por cento) o anuênio ficará limitado ao valor de R\$ 200,00 (duzentos reais).

20 - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa antecipará as despesas do funeral do empregado ou de seus dependentes declarados para fins de salário família, pagando diretamente ao prestador de serviços, sendo que os valores deverão obrigatoriamente ser ressarcidos por ocasião do recebimento do seguro de vida.

Parágrafo Único:

O disposto nessa cláusula poderá ser substituído por um convênio de Seguro Funeral que a empresa venha a disponibilizar para seus empregados.

21 - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Durante os primeiros 90 (noventa) dias em que o empregado estiver em gozo de auxílio acidente de trabalho ou auxílio-doença, a empresa complementarará os valores efetivamente percebidos da Previdência Social, de forma que o empregado receba sempre a mesma remuneração, como se trabalhando estivesse. Findo o prazo de 90 (noventa) dias cessa esta obrigação para a Empresa.

22 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

A empresa assegurará ao empregado acidentado no trabalho, que tenha ficado afastado por mais de 16 (dezesseis) dias, a manutenção no emprego, após a cessação do benefício do auxílio-doença acidentário, pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n.º 8.213/91.

23 - ESTABILIDADE DA MULHER GESTANTE

Garantia de emprego da mulher gestante, desde o início da gestação, até 90 (noventa) dias, após o término do benefício previdenciário, não podendo ser concedido aviso prévio neste período.

24 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO QUE ADQUIRIR DIREITO A APOSENTADORIA NA VIGÊNCIA DO CONTRATO

Aos empregados que, comprovadamente, manifestarem por escrito e na vigência do seu contrato, a condição de estarem a 12 meses da aquisição de direito à aposentadoria, e que contêm o mínimo de dez anos de serviço na mesma Empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que falta para aposentar-se.

hve
B

S



Parágrafo Único:

Completados os 30 anos de serviço, ou o período necessário à obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado requeira a mesma, fica extinta esta garantia convencional.

25 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Se a empresa optar por trabalho aos domingos e feriados, sem a devida compensação, será obrigatório o pagamento em dobro das horas laboradas em tais dias, sem prejuízo do repouso semanal remunerado devido (Lei n.º 605/49).

26 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Fica garantido o pagamento pela Empresa, do Adicional de Periculosidade de 30% (trinta por cento), a ser pago aos empregados eletricitas industriais, proporcional ao tempo de exposição ao risco, ou seja trabalhos internos dentro da cabine de alta tensão.

27 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica garantido o pagamento de insalubridade aos empregados que laborarem em local insalubre, constatado por laudo pericial, desde que não haja sido eliminada a insalubridade, quer por fornecimento de aparelhos e equipamentos de proteção aos empregados, quer pelas alterações das condições de trabalho.

28 - TRANSPORTE

A empresa concederá transporte gratuito aos empregados que necessitam locomover-se em caso de ausência do transporte coletivo regular, para o percurso de ida e volta, enquanto perdurar a impossibilidade de se utilizar do transporte coletivo regular, sendo que o fato não terá conotação de jornada in itinere ou de salário utilidade.

29 - FÉRIAS

- a) A comunicação da concessão de férias deverá ser efetuada pela empresa com 30 (trinta) dias de antecedência conforme prevê o art. 135 da CLT, salvo pedido expresso e por escrito do empregado, aceito pela empresa em prazo inferior a 30 (trinta) dias. E o pagamento deverá ser efetuado 2 (dois) dias antes do início conforme o art. 145 da CLT.
- b) O início das férias deverá ser em dia útil da semana, não sendo permitido, iniciar-se em dias compensados.

30 - MULTA

Fica estipulada a importância correspondente a R\$ 43,13 (quarenta e três reais e treze centavos) por empregado e por cláusula inobservada. Esta reverterá em favor do empregado prejudicado.

31 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A empresa descontará de seus empregados, parcela única no mês de Dezembro/2004, o valor correspondente a um dia de salário, limitado a R\$ 60,00 (sessenta reais) a título de Contribuição Negocial. Os valores deverão ser recolhidos até o dia 6 do mês subsequente.

32 - FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A empresa pagará mensalmente ao sindicato a importância equivalente a R\$ 8,00 (oito reais) por empregado abrangido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

A contribuição será recolhida até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido. Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência deste Acordo Coletivo.

[Handwritten signature]
8





33 - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda do presente Acordo Coletivo do Trabalho, será o da Junta de Conciliação e Julgamento de Maringá-Pr., ou do Juízo de Direito da localidade em que o empregado prestar seus serviços ao empregador. Desde que se oponha as decisões da Assembléia, o trabalhador não estará coberto por este instrumento, inclusive para fins de Reclamações Trabalhistas.

E, por estarem assim acordados, firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em quatro vias de igual teor e forma, com exceção das vias anteriores, todas vistas pelas partes, para todos os fins de direito.

Maringá, 29 de novembro de 2004.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MARINGÁ
CGC 76.349.919/0001-57 . Código entidade: 016.156.01133-2
Rivail Assunção da Silveira CPF 144.518.169-04

SPAIPA S.A. INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS
LUCIANO VANCELLOTE ALMEIDA CPF 352.123.577-72
JURANDYR ADALBERTO FERNANDES MOREIRA CPF 023.693.048-63

MINISTÉRIO DO TRABALHO - EMPREGO

Subdelegacia Regional de Maringá, Paraná. O Acordo Coletivo de Trabalho nos termos do art. 614 da CLT e o Acordo Coletivo de Trabalho foi homologado e registrado exclusivamente administrativos, não havendo sido julgado o mérito.

Maringá, 09 de Dezembro de 2004

José Nicácio dos Santos
Chefe da Seção de
Relações do Trabalho
0256052