

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000869/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/01/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR079174/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47999.000625/2013-72
DATA DO PROTOCOLO: 28/01/2013

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DE ALIMENT DE S J CAMPOS, CNPJ n. 60.209.707/0001-34, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). JOSE GUIOMAR ADRIANO, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). JOSE ALFREDO DOMINGOS, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCOS ANTONIO VALVA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ALCIDES BUENO DE CAMARGO;

E

COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV, CNPJ n. 02.808.708/0017-66, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). LUIZ FERNANDO ALAM DE MELLO e por seu Gerente, Sr(a). ALANA ROCHA NAVARRO LIMA;

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 05 de dezembro de 2012 a 1º de julho de 2014 e a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, CERVEJARIA, ÁGUA MINERAL, BEBIDAS EM GERAL, FRIGORÍFICOS, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, LATICÍNIOS, PANIFICAÇÃO, FRIOS, SORVETERIAS E ATIVIDADES AFINS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, JACAREÍ, CAMPOS DO JORDÃO, MONTEIRO LOBATO, SÃO BENTO DO SAPUCAÍ, SANTA BRANCA, PARAIBUNA, GUARAREMA E LITORAL NORTE**, com abrangência territorial em **Jacareí/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estipulado o salário normativo de 2012/2013:

R\$ 1044,75 (hum mil e quarenta e quatro reais e setenta e cinco centavos) a partir de Julho de 2011

R\$ 1123,11 (hum mil, cento e vinte e três reais e onza centavos) a partir de Julho de 2012

Paragrafo unico: Nenhum empregado poderá receber salário inferior ao salário normativo vigente no período, excluídos os menores aprendizes

Para 2013/2014 será aplicado o reajuste de 2,6% mais o INPC da data base (julho/2013)

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

1.1 2012/2013

A Empresa concederá aos seus empregados, a título de aumento real, a diferença, sobre o salário corrigido como a reposição salarial, totalizando 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para o piso da categoria e 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para os demais cargos, exceto para cargos elegíveis a bônus, a ser pago da seguinte forma:

A título de reposição salarial para o piso da categoria, o reajuste salarial no percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) que incidirá sobre o salário mensal vigente em junho de 2012, para vigorar a partir de 01 de julho de 2012.

A título de reposição salarial para os demais cargos, exceto para os cargos elegíveis a bônus, o reajuste salarial no percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) que incidirá sobre o salário mensal vigente em junho de 2012, para vigorar a partir de 01 de julho de 2012.

PARÁGRAFO 1º: Estes percentuais concedidos tanto a título de reposição salarial, quanto a título de aumento real será concedido a todos os empregados sem limite de teto, exceto aos que ocupam cargo de gerente, Coordenador, Supervisor, Engenheiro, Analista, Cervejeiro, Microbiologista, Químico e Especialista.

1.1 2013/2014

A empresa concederá aos seus empregados, a título de aumento real, 2,6% (dois vírgula seis por cento) mais o INPC oficial da data base julho/2013, exceto para cargos elegíveis a bônus, a ser pago da seguinte forma:

A título de reposição salarial para o piso da categoria, o reajuste salarial no percentual de 2,6% (dois vírgula seis por cento) mais o INPC oficial da data base julho/2013 que incidirá sobre o salário mensal vigente em junho de 2013, para vigorar a partir de 01 de julho de 2013.

A título de reposição salarial para os demais cargos, exceto para os cargos elegíveis a bônus, o reajuste salarial no percentual de 2,6% (dois vírgula seis por cento) mais o INPC oficial da data base julho/2013, que incidirá sobre o salário mensal vigente em junho de 2012, para vigorar a partir de 01 de julho de 2013.

PARÁGRAFO 1º: Estes percentuais concedidos tanto a título de reposição salarial, quanto a título de aumento real será concedido a todos os empregados sem limite de teto, exceto aos que ocupam cargo de Gerente, Coordenador, Supervisor, Engenheiro, Analista, Cervejeiro, Microbiologista, Químico e Especialista.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL E OUTROS

A empresa concederá um adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário nominal a todos os empregados. O valor desse adiantamento será limitado ao teto de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais)

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

A Empresa compromete-se a pagar os salários de seus empregados no último dia útil de cada mês, fornecendo o respectivo comprovante, de forma física ou eletrônica

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA SÉTIMA - APRENDIZES

Será garantido aos menores aprendizes o salário correspondente a metade do piso salarial de efetivação da empresa no primeiro ano e 75% (setenta e cinco por cento) do mesmo salário no segundo ano

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

CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO

Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, aquisição de maioridade, término de aprendizagem e de mérito, concedidos no período de 01/07/2012 a 30/06/2014 não serão compensados

CLÁUSULA NONA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Aos empregados admitidos após a data base ser á deferido o mesmo reajuste, desde que não fiquem em situação privilegiada em relação aos empregados mais antigos

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO ADMISSÃO

Ao empregado admitido para função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário de cada função, excluídas as vantagens pessoais, os cargos de supervisão e administrativos.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual e com duração superior a 60 (sessenta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo, enquanto perdurar a substituição, havendo comunicação de tal fato ao empregado substituto.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE ABONO

Em 2012/2013 será concedido aos trabalhadores o pagamento de ABONO de R\$ 700,00 (setecentos reais) para cada empregado da operação, ou seja, empregados não elegíveis a bônus, no dia 12/12/2012.

Em 2013/2014 será concedido aos trabalhadores o pagamento de ABONO de R\$ 800,00 (oitocentos reais) para cada empregado da operação, ou seja, empregados não elegíveis a bônus, no dia 30/07/2013

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas entre 22:00 e 05:00 horas, serão pagas com Adicional Noturno de 42% (quarenta e dois por cento), para o turno 00:00 as 6:15 , o adicional será prorrogado até as 6:00 hs.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extras, admitida a excepcionalidade, serão remuneradas a 100% (cem por cento) de adicional, quando executadas em dias normais de trabalho.

PARAGRAFO 1º - No regime de trabalho de jornada fixa serão remuneradas a 125% (cento e vinte e cinco por cento) de adicional quando executadas nos domingos e feriados.

PARAGRAFO 2º - No regime de trabalho de jornada de revezamento serão remuneradas a 125% (cento e vinte e cinco por cento) de adicional quando executadas nas folgas, entendidas como DSR.

PARAGRAFO 3º - Fica estipulado pagamento de horas extras a 100% na folha mensal conforme período de fechamento, para todos os funcionários que participarem da reunião com toda a fábrica, apurados no cartão de ponto e conferidos na lista de presença.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO GTS

A empresa pagará um adicional a cada empregado, a título de Gratificação por Tempo de Serviço (GTS), por ano de serviço prestado à empresa, a partir do quinto ano.

Este adicional será igual a:

- R\$15,46 (quinze reais e quarenta e seis centavos) a partir de primeiro de Julho de 2012.

Na data base de 2013/2014 será reajustado em 2,6% (dois virgula seis por cento) mais o INPC oficial da data base julho/2013

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO CONDICIONAL DE ASSIDUIDADE

Será concedido a todos os empregados a Gratificação Condicional Assiduidade, "G.C.A.", observados os sistemas de apuração de frequência e base de cálculos, conforme critério estipulado em Instrução de Serviço Interna.

No período de 01/02/2013 a 30/03/2013 os funcionários poderão optar ou não pelo adiantamento de 50% do valor do 14º salário. A solicitação deverá ser feita através da lista que ficará disponível para solicitação via Departamento Pessoal.

No período de 01/02/2014 a 30/03/2014 os funcionários poderão optar ou não pelo adiantamento de 50% do valor do 14º salário. A solicitação deverá ser feita através da lista que ficará disponível para solicitação via Departamento Pessoal.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a Empresa pagará, aos beneficiários do mesmo, a título de auxílio funeral, a importância em dinheiro igual a 1,3 (um inteiro

e três décimos) do salário nominal recebido pelo empregado, no mês precedente ao de seu óbito.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento de dependente, desde que inscrito no Plano de Assistência Médica da Companhia, a empresa pagará ao empregado a título de auxílio funeral, a importância em dinheiro correspondente a 50% (cinquenta por cento) da importância prevista no caput desta cláusula

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO CRECHE

O reembolso creche é uma ajuda financeira com a finalidade de auxiliar as empregadas mães, com filhos de até 03 anos de idade, a mantê-los em instituições especializadas a seu exclusivo critério, de acordo com as normas abaixo, vindo a suprir também o disposto na Portaria n.º 1 de 15.01.69 do DNSHT, Portaria n.º 3.296 de 05.06.86 do MTB e dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT:

- a) Farão jus ao benefício as empregadas-mães e os empregados viúvos que já tenham sido aprovados no período de experiência e com filhos na faixa etária de 04 meses a 03 anos de idade;
- b) Para os casos de filiação adotiva, será exigida comprovação legal;
- c) O reembolso se dará mediante o valor da mensalidade, conforme o comprovante da instituição, limitado em até 50% (cinquenta por cento) do salário normativo estabelecido neste acordo.
- d) O reembolso estabelecido na letra “c” cobrirá os gastos com mensalidades, taxas de matrículas e eventuais taxas semestrais;
- e) O reembolso será efetuado até o quinto dia , contados da entrega dos comprovantes, nos quais deverão constar a qualificação da Entidade, valor pago e a autenticação mecânica ou carimbo de recebimento;
- f) Será de exclusiva responsabilidade do beneficiado a escolha da creche ou Instituição e o cumprimento das condições por ela estabelecidas.
- g) O valor do reembolso não se incorporará a remuneração do beneficiado para nenhum efeito;
- h) O beneficiado perderá o direito ao reembolso na ocorrência da cessação do vínculo empregatício, no final do mês em que a criança complete a idade limite e quando da perda de posse, guarda ou tutela quando estabelecido em sentença judicial e quando deixar a condição de viuvez no caso do empregado viúvo.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

A Empresa dará preferência ao seu pessoal interno, mediante seus critérios seletivos

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TESTE DE GRAVIDEZ

A Empresa não exigirá o teste de gravidez as mulheres trabalhadoras por ocasião de admissão

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado por justa causa será comunicado por escrito e contra recibo, e esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PREVIO

Será concedido aviso prévio de 50 (cinquenta) dias aos empregados que, ao serem dispensados sem justa causa, contarem concomitantemente com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e 05 (cinco) anos de serviços na empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO. Aos mesmos empregados que preencham os requisitos previstos no caput será acrescido ao aviso estabelecido um dia por ano de trabalho limitado ao número máximo de 22 (vinte e dois) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES CONTRATUAIS

A homologação da rescisão de todo Contrato de Trabalho com mais de 6 (seis) meses, excetuando-se a por justa causa, será homologada pelo Sindicato, dentro do prazo legal, sem qualquer ônus para a Empresa

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA / TERCEIROS

A Empresa não poderá se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na lei 6.019/74 e inclusive nos casos de acréscimo excepcional de produção. E, nos de empreitada, cujo os serviços não se destinem a fabricação e engarrafamento de cerveja e chope.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISIONAL

A Empresa fornecerá, gratuitamente, em seu restaurante industrial, alimentação aos candidatos a emprego, quando o tempo de teste ultrapassar a 4:00 horas e desde que coincida com o horário de almoço

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERÊNCIA

A Empresa observará um período de experiência para os contratados da seguinte forma:

- a) para os contratados pela primeira vez, o período de experiência será firmado na forma da lei;
- b) os readmitidos para a mesma função ficarão isentos do período experimental, desde que a readmissão ocorra dentro do período de 12 (doze) meses;
- c) os empregados readmitidos para outra função, terão um contrato de experiência não superior a 30 (trinta) dias, desde que a readmissão ocorra dentro do período de 12 (doze) meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALISTANDO

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde a data do alistamento, até 45 dias após a baixa, exceto no caso de pedido de demissão ou transação com assistência com o Sindicato dos Trabalhadores e rescisão por justa causa.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISAO

A Empresa fornecerá sem qualquer ônus aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão, cuja utilização se faça necessária no local de trabalho, para prestação de serviços, tendo os empregados o dever de zelar por sua conservação

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO

Ao trabalhador vítima de acidente de trabalho será garantido emprego e salário pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias após a alta médica, salvo disposição legal mais favorável, sendo permitido, entretanto, seu aproveitamento em outro setor compatível com a capacidade laboral, exceção feita a rescisão por falta grave, pedido de demissão ou mútuo acordo com a assistência do Sindicato Profissional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa não dispensará empregados as vésperas da aposentadoria. Entende-se por “VÉSPERAS DE APOSENTADORIA”, o espaço de tempo de 24 (vinte e quatro) meses que antecede o momento em que possa requerer o benefício seja por idade (sessenta anos para as mulheres e sessenta e cinco para os homens), sejam especial ou por tempo de serviço.

PARÁGRAFO 1º. Da mesma garantia gozarão os empregados que estiverem a menos de 24 (vinte e quatro) meses da obtenção do benefício, desde que contém concomitantemente com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e 5 (cinco) anos de serviços na empresa.

PARÁGRAFO 2º. Também gozarão desta garantia os empregados que estiverem a menos de 24 meses da obtenção do benefício, independente de idade ou tempo de serviço na empresa, desde que comprovem esta condição por meio de documento oficial que defere a contagem de tempo de serviço, não sendo aceito o simples protocolo de requerimento junto a previdência social.

Para fins deste parágrafo o empregado terá 60 (sessenta) dias de prazo, a partir do término do aviso prévio legal, no caso de aposentadoria simples, e de 90 (noventa) dias, no caso de aposentadoria especial, para providenciar a documentação necessária, desde que solicitado por escrito pelo empregado, nos 15 (quinze) dias subsequentes à notificação de dispensa, não sendo devido o pagamento dos dias excedentes ao prazo do aviso prévio legal.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FORMULARIOS DA PREVIDENCIA SOCIAL

Quando solicitado pelo empregado, a empresa, no prazo de 15 (quinze) dias, posterior a solicitação, ficará obrigada a fornecer em formulário próprio do INSS as informações solicitadas.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGO ESTUDANTE - MANUTENÇÃO DO HORARIO

Será mantido o horário de trabalho ao empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, cursando o primeiro, segundo grau, superior ou de formação profissional, exceto em caso de necessidade da habilidade profissional específica do empregado ou em caso de necessidade imperiosa da produção.

PARÁGRAFO ÚNICO. A Empresa justificará as faltas dos empregados estudantes para prestação de exames escolares e de vestibular, ao limite de 4 (quatro) dias por ano, em estabelecimentos reconhecidos ou oficiais, desde que haja comunicação à

empresa com antecedência mínima de 48:00 horas, condicionado ainda a comprovação posterior.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIAS PONTES

Os dias úteis, intercalados entre feriados e finais de semana (dias pontes), poderão ser compensados posteriormente, anteriormente ou na jornada diária, através de entendimento entre sindicato e empresa, desde que aprovada pela maioria dos trabalhadores (as).

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO

Os empregados ficarão dispensados da marcação dos cartões de ponto, nos horários de refeição

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

I - FIXA

O trabalho se desenvolverá em horários previamente estabelecidos pela Empresa, sempre em jornadas semanais alternadas de 40:00 e 48:00 horas.

PARÁGRAFO 1º - O regime hora estabelecido é o da compensação semanal, ficando acertado que aqueles empregados que trabalharem em jornada semanal reduzida de 40:00 horas, na semana subsequente compensarão as 4:00 horas semanais não trabalhadas, trabalhando 48:00 horas, permitindo-lhes, assim, que em semanas alternadas, gozem, numa delas seu descanso no sábado e domingo.

PARÁGRAFO 2º - Tratando-se de regime de compensação, com prorrogação de jornada de trabalho num dos sábados, em semanas alternadas a mesma não implica na obrigação de qualquer pagamento suplementar.

PARÁGRAFO 3º - Os intervalos de descanso e/ou refeição serão sempre de 1:00 (uma) hora, não remunerados.

II – REVEZAMENTO

II.1) Os trabalhos prestados pelos empregados envolvidos em escala de revezamento, serão desenvolvidos em turnos fixos, através de escala de folgas comunicada previamente, nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 30(trinta) dias.

ESCALA 1 - Esta escala de trabalho corresponderá a adoção semanal do sistema de 4x1, 4x1 e 4x3 aplicado sucessivamente, com folgas móveis (1, 1 e 3) durante a semana, as quais equivalerão ao descanso semanal remunerado e a supressão das horas já compensadas, aplicável somente para **área de Processos**.

ESCALA 2 - Esta escala de trabalho corresponderá a adoção semanal do sistema de 5x1 e 6x3 e 6x1 5x3 aplicado sucessivamente, com folgas móveis (1 e 3 e 3 e 1) durante a semana, as quais equivalerão ao descanso semanal remunerado e a supressão das horas já compensadas.

Esta escala 2 ficará em vigor até que seja colocado em votação para os funcionários decidirem se mantém esta escala ou seja aplicada alguma outra que venha a ser votada.

Após a votação, faremos um adendo ao ACT referente a este item.

PARÁGRAFO 1º - As jornadas de trabalho adotadas não excedem o limite semanal e. mensal previstos na legislação.

PARÁGRAFO 2º - Os empregados cumprirão o sistema de escala nos seguintes horários adotados: 06:15 às 15:15; 15:15 às 00:00 e das 00:00 às 06:15 hrs.

PARÁGRAFO 3º - Tratando-se de regime de compensação com prorrogação de jornada de trabalho a mesma não implicará na obrigação de qualquer pagamento suplementar.

PARÁGRAFO 4º - Os intervalos de descanso e/ou refeição serão sempre de 01(uma) hora, não remuneradas, exceção feita ao horário noturno (das 00:00 às 06:15 hrs).

PARÁGRAFO 5º - A escala 1 aplica-se somente aos trabalhadores alocados na área de Processos (Silos, Brassagem, Adegas e Filtração), estando vetado o uso da mesma para qualquer outra área.

PARÁGRAFO 6º - A escala 2 aplica-se aos trabalhadores alocados nas áreas de Utilidades (Ar Comprimido, Frio e Beneficiamento de CO2), Meio Ambiente (ETA, ETEI), GPA's da Engenharia (Usinagem, Instrumentação e Manutenção Mecânica/Elétrica que atendem a área de Processos e Packaging), com vigência até 01 de julho de 2014.

PARÁGRAFO 7º - A escala 2 também aplica-se aos funcionários alocados nas áreas de Envasamento (linhas 502,504,512,513 e 514) , Laboratório do Packaging, GPA's da Engenharia (Usinagem, Instrumentação e Manutenção Mecânica/Elétrica que atendem a área de Packaging) e Logística (Conferentes), porém com vigência até 01 de julho de 2014.

III- TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

A empresa, devido suas peculiaridades produtivas, poderá utilizar-se de jornada de trabalho em domingos e feriados, pagando o respectivo adicional de horas extras previsto neste acordo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Aos empregados sujeitos ao sistema de revezamento, quando em trabalho aos feriados, será garantida a remuneração da jornada extraordinária em percentual também previsto neste acordo.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSENCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas condições abaixo:

- a) Até 5 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de Filho (a), pai, mãe, cônjuge, Irmão (a), Companheiro (a), Sogro (a), mediante atestado de óbito;
- b) Até 2 (dois) dias para internação hospitalar emergencial de filhos, cônjuge ou companheiro (a), este último quando devidamente credenciado no INSS, mediante comprovação fornecida pelas entidades credenciadas ao Sistema de Saúde Médico-Hospitalar da Empresa e, desde que a internação coincida com o horário da jornada de trabalho.
- c) Aos sábados em virtude de comparecimento às aulas de curso superior, condicionada a entendimentos com a supervisão e mediante comprovação posterior, a fim de resguardar a continuidade operacional da unidade de trabalho.
- d) Até 1 (um) dia para recebimento do PIS, condicionada a entendimentos com a supervisão e mediante comprovação posterior, a fim de resguardar a continuidade operacional da unidade de trabalho.
- e) Até 5 (cinco) dias consecutivos no caso de casamento do empregado, a contar da data do casamento ou do dia anterior ao evento, a critério do empregado e da sua supervisão, mediante a apresentação de certidão do casamento civil.
- f) Fica garantida a ausência justificada de até 15 (quinze) dias para as empregadas que venham a adotar crianças de até 3 anos de idade, condicionado a entendimentos com a supervisão e comprovação posterior.
- g) Da mesma garantia de até 5 (cinco) dias e sob as mesmas condições previstas na letra "f", no caso de empregado adotante do sexo masculino.
- h) Fica garantida a ausência justificada de licença paternidade conforme lei.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CEIA

A Empresa concederá aos empregados que cumprem sua Jornada de Trabalho no terceiro turno, refeição no seu restaurante industrial antes de iniciada a Jornada de Trabalho, ou seja, da 23:30 horas as 23:50 horas.

PARÁGRAFO 1º - Como consequência os ônibus que conduzem os empregados contemplados com o benefício terão sua chegada a fábrica às 23:30 horas.

PARÁGRAFO 2º - Os empregados neste período de tempo não estarão à disposição da empresa para qualquer atividade laborativa, não podendo portanto ser pretendida a remuneração normal ou extraordinária.

PARÁGRAFO 3º - Será garantido a todos os empregados da empresa que cumprem a jornada de trabalho no 3º turno, 15 (quinze) minutos para descanso, não remunerados

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIAS

A Empresa comunicará por escrito ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo do seu período de férias.

- a) O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, dias já compensados ou DSR, e terá início a partir do primeiro dia útil da semana;
- b) Os dias úteis já compensados não serão computados no período de gozo das férias individuais ou coletivas;
- c) Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento desde que faça tal comunicação a Empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência;
- d) Fora a hipótese anterior, o período de concessão das férias será o previsto na CLT;
- e) A base de cálculos do salário das férias se dará conforme a lei;
- f) Fica garantido ao empregado o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias, independente de solicitação do trabalhador.
- g) Para os empregados com menos de 1 (um) ano e mais de 3 (três) meses de serviço na empresa e que vierem a rescindir seus contratos de trabalho por pedido de demissão, ficará assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze) dias;
- h) Fica vedado a Empresa a interrupção do gozo de férias concedidas aos seus empregados, salvo por motivo de força maior;
- i) Em caso de cancelamento da concessão das férias já comunicadas a Empresa ressarcirá as despesas irreversíveis para viagem ou gozo das férias feitas antes do cancelamento e mediante comprovação pelo empregado.

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Será garantido emprego à mulher gestante, até 90 dias após o término do período de afastamento compulsório (180 dias) , exceto no caso de pedido de demissão ou transação com assistência do Sindicato dos Trabalhadores e rescisão por justa causa.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

A Empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados, uniformes, fardamentos, demais peças de vestimenta e equipamentos de proteção individual, que julgar necessários, orientando-os e obrigando-os a utilizá-los e zelar pelos mesmos, de acordo com a NR 06.

PARÁGRAFO 1º. - No caso de troca periódica, de transferência ou rescisão do Contrato de Trabalho, obriga-se o empregado a devolver todo o material a ele fornecido.

PARÁGRAFO 2º. - No primeiro dia de trabalho o empregado receberá, devidamente higienizado, todos os EPI's e a Empresa fará treinamentos sobre a utilização correta dos mesmos, bem como dará conhecimento a estes das áreas perigosas e insalubres, informando-os dos riscos e agentes agressivos em seus postos de trabalho.

PARÁGRAFO 3º. - A Empresa se responsabilizará pela reposição dos EPIs quando gastos em sua utilização normal.

PARÁGRAFO 4º. - A Empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados os EPIs, necessários ou exigidos por lei, reservando-se o direito de exigir dos seus empregados o correto uso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A empresa adotará, nos termos da lei, as medidas de proteção individuais e coletivas com o intuito de preservar os seus empregados no dia a dia de trabalho, no que se refere a Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: a Empresa realizará exames periódicos, nos termos da legislação em vigor, em todos os seus empregados, certificando-os do respectivo diagnóstico/ resultado, mediante cópia do atestado no ato do desligamento.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA - ELEIÇÕES/GARANTIAS

A Empresa comunicará aos seus empregados e ao Sindicato dos Trabalhadores a realização da eleição para os representantes dos empregados da CIPA, no prazo de 60 (sessenta) dias anteriores a data prevista para inscrição dos candidatos.

- a) Do edital de convocação deverão estar especificados o local, prazo e forma de inscrição;
- b) Aos inscritos será fornecido comprovante de inscrição;

- c) O Sindicato dos Trabalhadores indicará um membro efetivo de sua Diretoria para acompanhar o processo eleitoral, inclusive a apuração;
- d) A Empresa informará ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 30 dias, o programa e datas de realização da SIPAT.
- e) Os eleitos titulares gozarão de estabilidade no emprego até um ano após o término do mandato; e os suplentes até o término do mandato, ressalvado disposição legal mais favorável.
- f) A empresa afixará no quadro de avisos cópia da ata da última reunião da CIPA.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Serão enviadas ao Sindicato, nos dias 1º e 16 de cada mês cópias da “ CAT “, referentes aos acidentes de trabalho e de trajeto ocorridos nos 15 dias imediatamente anteriores as datas dos envios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Os técnicos de segurança não poderão estar vinculados a empresas de prestação de serviços e não deverão acumular mais de um emprego na mesma jornada.

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIRETOR SINDICAL - LIBERAÇÃO

A Empresa concederá até o total de 18 (dezoito) dias de licença remunerada, não consecutivos, na vigência deste acordo para os dirigentes sindicais eleitos, mediante solicitação prévia, visando a participação em cursos ou reuniões, limitada a citada licença a dois dias por mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

A Empresa aceitará o afastamento de 02 (dois) dirigentes sindicais, pelo prazo mínimo de 1 (um) ano, sem prejuízo dos salários e demais vantagens, desde que solicitado expressamente pelo Sindicato.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Serão descontadas em folha de pagamento, mediante autorização expressa dos empregados e notificação do sindicato, bem como recolhidas até o quinto dia útil de cada mês em conta bancária do Sindicato.

PARÁGRAFO 1º. O sindicato enviará a empresa, até o dia 13 de cada mês, a relação das inclusões e exclusões do quadro associativo.

PARÁGRAFO 2º. A empresa enviará ao Sindicato uma relação mensal dentro de 48 horas após a realização dos descontos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Empresa descontará em folha de pagamento de todos os empregados não sindicalizados, conforme determinado em Assembléia dos empregados, 5% (cinco por cento) do salário de setembro/2011 limitado a um desconto máximo de R\$ 150 (cento e cinquenta reais), a ser recolhido em favor do Sindicato dos Trabalhadores em setembro de 2011, mediante depósito na instituição bancária indicada pelo Sindicato, acompanhada de relação dos contribuintes e o valor do desconto. Este desconto de 5% não se aplicará para os trabalhadores elegíveis a bônus que não tiveram o aumento salarial.

PARÁGRAFO ÚNICO: - O direito de oposição garantido ao empregado foi por este exercido mediante correspondência entregue na entidade sindical, (sede ou sub-sede), dentro do prazo de 03 (três) dias contados da Assembléia que aprovou a pauta de reivindicações em 05/06/2012 na entrada dos turnos.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No dia da votação das eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 48 horas, a Empresa, mediante entendimento prévio com aquele, destinará local adequado para acesso dos mesários e fiscais liberando os empregados pelo tempo necessário ao exercício do voto

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITO DE AFIXAÇÃO DE AVISO

A Empresa afixará os comunicados oficiais, convocações, informações sobre eleições sindicais e avisos de interesse dos trabalhadores, excetuando-se materiais político-partidários ou ofensas a quem quer que seja e, após entendimentos entre as partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCA DE

SINDICALIZAÇÃO

A banca funcionará por (06) seis dias por ano, nos horários de almoço e jantar, no refeitório industrial, cabendo ao Sindicato notificar a empresa com 15 dias de antecedência, indicando os Diretores Sindicais designados para a atividade, após entendimento entre as partes.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTAS

Fica estabelecida uma multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo por empregado e por infração, em caso de descumprimento, de quaisquer das cláusulas contidas no presente acordo, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ressalvam-se todas as condições mais favoráveis decorrentes de legislação editada durante a vigência desta norma coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As divergências eventualmente surgidas em relação ao presente acordo, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, foro que as partes elegem como competente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DO PRESENTE ACORDO

As partes contratantes comprometem-se a divulgar os termos desse compromisso aos empregados, comprometendo-se a empresa a entregar na admissão de novos empregados cópia do presente acordo.

JOSE GUIOMAR ADRIANO
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIA DE ALIMENT DE S J CAMPOS

JOSE ALFREDO DOMINGOS
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIA DE ALIMENT DE S J CAMPOS

MARCOS ANTONIO VALVA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIA DE ALIMENTOS DE S J CAMPOS

ALCIDES BUENO DE CAMARGO
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIA DE ALIMENTOS DE S J CAMPOS

LUIZ FERNANDO ALAM DE MELLO
Gerente
COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV

ALANA ROCHA NAVARRO LIMA
Gerente
COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV

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