

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2004



De um lado **COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS - Filial Jaguariúna**, neste ato representada pelo Sr. LUCIANO GUIMARÃES GOMES, Gerente de Gente e Gestão, e de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, neste ato representadas pelo Sr. MELQUIADES DE ARAÚJO e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE CAMPINAS E REGIÃO**, neste ato representada, na forma de seu Estatuto, pelo seu Presidente Sr. MANOEL MARTINS, após deliberação da Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da empresa, realizada em 17 de Abril de 2003, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com as disposições dos artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal do Brasil, 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, e condições seguintes:

## 1. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as restrições explicitamente mencionadas em suas cláusulas, abrange somente os empregados da Companhia Brasileira de Bebidas – Filial Jaguariúna, pertencentes à categoria profissional do Sindicato signatário, com data base em 01 de Abril, posicionados entre os níveis salariais “1” a “11”, inclusive, excluindo-se os demais níveis, ou seja, os funcionários posicionados no nível “12” e acima deste, os quais são abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho da Administração Central, data base 01 de outubro.

**Parágrafo Único:** As Convenções Coletivas de Trabalho e as Sentenças Normativas, que tenham como partes o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE CAMPINAS E REGIÃO, não surtirão efeitos jurídicos ou econômicos com relação aos empregados da Companhia Brasileira de Bebidas – Filial Jaguariúna, para quem prevalecerão, tão somente, as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

## 2. PROGRAMA DE EXCELÊNCIA FABRIL

As partes reconhecem o PEF (Programa de Excelência Fabril), com seus mecanismos de avaliação dos índices de produtividade, lucratividade, programas de metas vinculados a prazos e resultados, amplamente divulgado e discutido com todos os empregados da Companhia Brasileira de Bebidas – Filial Jaguariúna, bem como o Programa de Avaliação de Desempenho da Companhia, como legítimo instrumento de Participação nos Lucros da Empresa, conforme legislação em vigor.

## 3. REAJUSTE SALARIAL

A Empresa concederá, a partir de 01 de abril de 2003, um reajuste de 12% (doze por cento) sobre o salário nominal de quem percebe até R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais) e de 7% (sete por cento) para quem percebe entre R\$ 840,01 (oitocentos e quarenta reais e um centavo) e R\$ 1.550,00 (Um mil quinhentos e cinquenta reais).

Para os demais salários posicionados acima de R\$ 1.550,01 (hum mil quinhentos e cinquenta reais e um centavo) não será concedido reajuste.



**Parágrafo Único:** Fica quitado todo e qualquer reajuste ou aumento concedido a título de reposição, antecipação espontânea, aumento real, produtividade ou sobre qualquer denominação ou fundamento concedidos no período de 01 de abril de 2002 à 31 de março de 2003.

#### 4. PISO SALARIAL

A partir de 01 de abril de 2003, o piso salarial dos empregados maiores de 18 (dezoito) anos de idade da área produtiva da Empresa será de R\$ 610,00 (Seiscentos e dez reais).

#### 5. HORAS EXTRAS

As horas extras realizadas de Segunda-feira à Sábado, serão remuneradas com o adicional de 90% (noventa por cento) em relação à normal. Nos domingos e feriados o adicional será de 120% (cento e vinte por cento).

#### 6. AVISO PRÉVIO

A Empresa concederá a todos os empregados demitidos sem justa causa e que à época da demissão, tenham 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, o Aviso Prévio previsto em lei, porém nunca inferior à 50 (cinquenta) dias, acrescentando-se 01 (um) dia por ano de serviço prestado.

#### 7. ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna (das 22:00 às 05:00 horas) será paga com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal.

#### 8. ABONO DE FALTA PARA EMPREGADO ESTUDANTE

A Empresa considerará como licença não remunerada, as ausências dos empregados estudantes nos dias de provas escolares em entidades oficiais ou reconhecidas, desde que avisada com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas mediante comprovação posterior.

#### 9. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

A Empresa pagará a título de gratificação natalina (13º salário) até o dia 30/11/2003, (Trinta de Novembro de dois mil e três) 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do funcionário.

Fica assegurada a antecipação desse valor por ocasião das férias do empregado.

**Parágrafo Único:-** O restante, inclusive com os acréscimos legais, será pago até o dia 20/12 do ano em curso.



## 10. ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Serão efetuados aos empregados nos dias 15 (quinze) e 30 (trinta) de cada mês. O adiantamento quinzenal será de 40% (quarenta por cento) do salário, tendo como teto máximo o valor de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais).

**Parágrafo Único:-** Quando o dia 15 ou 30 coincidir com Sábado, Domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no dia anterior.

## 11. AMAMENTAÇÃO

Todas as empregadas com filho em período de amamentação terão assegurado tempo para desempenho desta atividade, em conformidade com as disposições do artigo 396 da CLT, sem prejuízo salarial ou funcional.

**Parágrafo Único:-** Para efeito do disposto nesta cláusula, considera-se tempo de amamentação o lapso temporal em que a mulher estiver com a criança.

## 12. ATESTADOS MÉDICO E ODONTOLÓGICOS

A Empresa reconhecerá os atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos do Sindicato.

## 13. REGISTRO NO CARTÃO DE PONTO (INÍCIO E TÉRMINO)

Os 15 (quinze) minutos anteriores e posteriores à jornada diária de trabalho, que vierem a ser registrados nos cartões de ponto ou através do sistema eletrônico de ponto, não serão considerados como trabalho extraordinário.

**Parágrafo Único:-** Serão tolerados atrasos de até 15 (quinze) minutos, no início da jornada de trabalho, cumulativos na semana.

## 14. INTERVALO PARA REFEIÇÃO/DESCANSO

A empresa deixará de exigir de seus empregados, sujeitos a controle de frequência, o cumprimento da formalidade prevista no art. 74 da CLT, ou seja, de registrarem nos relógios de ponto os intervalos para alimentação e repouso, em conformidade com a portaria N.º 3.082 de 11/04/84 do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo único:-** A Empresa fará constar das escalas de serviço, banco de dados e cartões de ponto, os intervalos para refeição e descanso, ficando eliminada a obrigatoriedade do quadro de horário, em atendimento ao disposto na Portaria n.º 3.626/91, de 13/11/91.

## 15. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

O Sindicato reconhece como válidos os documentos individuais assinados pelos empregados, autorizando descontos de valores em folha de pagamento, referentes a prêmio de seguro de vida em grupo (facultativo), aquisição de produtos da Empresa,



vale transporte, vale refeição, empréstimo, Plano de Previdência Privada e outros que porventura surgirem na vigência do contrato individual de trabalho.



#### 16. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa, ou prestadora de serviço por ela designada, disponibilizará, mensalmente, comprovante de pagamento, discriminado, contendo títulos e importâncias pagas e descontadas, ficando dispensado o fornecimento de comprovante do adiantamento quinzenal.

#### 17. DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Quando for alegada a prática de falta grave, a Empresa fornecerá ao empregado carta com aviso com os motivos da dispensa, sob pena de gerar a presunção de dispensa imotivada.

#### 18. ESTABILIDADE PARA O EMPREGADO PORTADOR DE SEQUÊLA DE ACIDENTE DO TRABALHO

Existindo seqüela decorrente de acidente do trabalho ocorrido na vigência do contrato e que impossibilite o exercício do cargo ou função, ao empregado será assegurada estabilidade conforme a lei e readaptação em função compatível com a seqüela. Declinando o empregado da nova ocupação oferecida, por escrito ou com testemunho de terceiros, a estabilidade deixará de existir. O Sindicato será chamado para o respectivo acompanhamento.

#### 19. ESTABILIDADE PROVISÓRIO GESTANTE

Será concedida a garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença compulsória, ressalvando-se os casos de demissão por justa causa e desligamento por interesse do empregado, solicitado por carta dirigida à Empresa.

#### 20. ESTABILIDADE PROVISÓRIA SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação do serviço militar, gozará de emprego ou de salário desde a data do alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa de incorporação, ressalvando-se os casos de demissão por justa causa e desligamento por interesse do funcionário, solicitado por carta dirigida à Empresa.

#### 21. FORNECIMENTO DE UNIFORMES

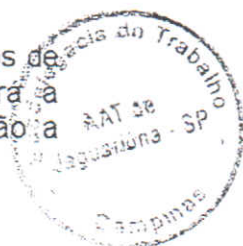
Desde que exigido o uso, a Empresa fornecerá uniforme gratuitamente.

#### 22. FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

A Empresa fornecerá, sem qualquer ônus para os empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos respectivos serviços.



**Parágrafo Único:-** No caso de danos ou desgastes das ferramentas e instrumentos de precisão, que causem a inutilização dos mesmos, a Empresa providenciará a necessária reposição sem qualquer ônus aos trabalhadores que, entretanto, terão a custódia dos que receberem.



## 23. HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais, inclusive as dos contratados com menos de 01 (um) ano e superiores a 06 (seis) meses de serviço, serão realizadas na forma da lei, no prazo de 10 (dez) dias contados da rescisão, no Sindicato da Categoria, ou em outros órgãos oficiais.

## 24. INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com dias de folga ou de repouso semanal remunerado, bem como o pagamento deverá ser efetuado antes do seu início.

## 25. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, entendendo-se com tal aquela superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, nos termos do Enunciado n.º 159 do TST.

## 26. VÉSPERAS DE APOSENTADORIA

O empregado que comprovadamente estiver no máximo de 36 (trinta e seis) meses para a aquisição do direito à aposentadoria, de acordo com a lei vigente, terá a garantia de emprego ou de apenas salário até completar o período aquisitivo da aposentadoria, ressalvando os casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa, contrato a termo ou desligamento por interesse do próprio beneficiário.

**Parágrafo Único:-** Os empregados com 40 anos de idade ou mais, que vierem a ser admitidos, somente farão jus à garantia contida no caput após 5 (cinco) anos de serviços prestados na Empresa.

## 27. BANCA DE SINDICALIZAÇÃO

O Sindicato dos Trabalhadores disporá 10 (dez) dias, durante a vigência deste Acordo, para o fim exclusivo de oferecer aos trabalhadores da Empresa a opção de participar do seu quadro associativo. Tal banca será instalada em local previamente acordado entre as partes.

## 28. ELEIÇÃO PARA A CIPA

A Empresa comunicará ao Sindicato dos Trabalhadores a data de inscrição dos candidatos para concorrerem às eleições dos representantes dos empregados da C.I.P.A. no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias anteriores à data prevista para o registro das chapas, com permissão para o acompanhamento pela direção da entidade sindical ou por quem ela indicar de todo o processo eleitoral, inclusive registro de chapas, escrutínio e

**Parágrafo Único:-** Os cipeiros suplentes, representantes dos trabalhadores, gozarão de estabilidade idêntica à dos titulares.



## 29. ELEIÇÕES SINDICAIS

Nos dias em que for realizada eleição da diretoria do Sindicato Profissional, será permitida a instalação de uma mesa de votação no interior da Empresa, em local previamente ajustado, bem como o acesso a esse local dos mesários e fiscais de chapas concorrentes. Nessa ocasião, os associados poderão se deslocar até o local da votação.

## 30. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

A Empresa, como já vem fazendo, fornecerá gratuitamente os equipamentos de proteção individual necessários ao desempenho da função, em conformidade com as disposições das leis que disciplinam a matéria.

## 31. LICENÇA REMUNERADA

A Empresa, por indicação do sindicato, licenciará sem prejuízo de remuneração, até 02 (dois) dirigentes sindicais constantes de seu quadro oficial de empregados.

## 32. MULTA

Em caso de descumprimento de qualquer das obrigações de fazer, fica estabelecida a multa correspondente a 12%(doze por cento) do valor do Piso Salarial, a ser pago à parte prejudicada.

## 33. QUADRO DE AVISOS

Será fixado Quadro de Avisos do Sindicato, para comunicação de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político partidária ou defensiva a quem quer que seja.

## 34. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho de conformidade com o disposto no artigo 625 da CLT.

## 35. VIGÊNCIA


A vigência do presente Acordo Coletivo, será de 01 (um) ano a partir de 01 de abril de 2003 e até 31 de março de 2004.

E por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente Instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho em 05 (cinco) vias de igual teor, para que surta os efeitos legais.

Jaguariúna, 02 de Maio de 2003.

  
COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS - Filial Jaguariúna

  
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DA ALIMENTAÇÃO DO  
ESTADO DE SÃO PAULO

  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS  
DE CAMPINAS E REGIÃO

MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SUBDELEGACIA DO TRABALHO EM CAMPINAS  
AAT DE JAGUARIÚNA - SP

Foi depositado via de acordo nesta agência do  
Trabalho, para fins de registro e arquivo nos  
termos do art. 317 do C.L.T.

Proc. N.º 749/03, registrado sob o N.º  
019, Fls. 24 e 24v, Livro 001

Obs.: As atas e os autos de depósito das disposições  
legais de processo de trabalho não têm efeito jurídico.

Jaguariúna, 11 de junho de 20 03

Orlando Manetti Filho  
Auditor-Fiscal Trabalho  
Slape 0255089 - CIF 006866-6