

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001268/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/04/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009714/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.004760/2015-96  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/04/2015

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

SINDICATO DOS TRAB NA IND DO FUMO NO EST DO PR NAS IND CACAU BALAS DOCES BEB EM PO PRE SOL P REF DO MUN DE CURITIBA, CNPJ n. 81.047.664/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE AGNALDO PEREIRA;

E

INDUSTRIA E COMERCIO DE FUMOS FLOR DO NORTE LTDA - EPP, CNPJ n. 80.367.964/0001-01, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). EDUARDO GAVRONSKI;

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 2014 a 31 de agosto de 2016 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) **dos trabalhadores na indústria do fumo no Estado do Paraná e nas indústrias de cacau e balas, doces, bebidas em pó e preparados sólidos para refresco do Município de Curitiba, com abrangência territorial em União da Vitória/PR.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**  
 <!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
 <!--[endif]-->  
**Piso Salarial**  
 <!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
 <!--[endif]-->

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
 <!--[endif]-->

Fica assegurado o salário normativo de ingresso, pelo qual nenhum trabalhador poderá receber menos de que R\$ 827,46 (oitocentos e vinte e sete reais e quarenta e seis centavos ) mensais.

Decorridos 60 (sessenta) dias da data de admissão aos trabalhadores será garantido o salário normativo de R\$ 1.005,72 ( um mil, cinco reais e setenta e dois centavos ) mensais.

**Parágrafo único:**

O piso salarial aqui previsto será reajustado em 1º de setembro de 2015 pelo valor integral do INPC acumulado entre setembro de 2014 e agosto de 2015 adicionado de 2,63% (dois virgula sessenta e três por cento) a título de aumento real.

**Reajustes/Correções Salariais**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

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

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

A empresa reajustará os salários de seus empregados a partir de 01/09/2014, no percentual negociado com o Sindicato da categoria que importa em 10% ( dez por cento).

#### **Parágrafo único:**

A partir de 1º de setembro de 2015, os salários ora mencionados serão reajustados pelo valor integral do INPC acumulado entre setembro de 2014 e agosto de 2015 adicionado de 2,63% (dois virgula sessenta e três por cento) a título de aumento real.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos** <!--[if !supportLineBreakNewLine]--> <!--[endif]-->

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Serão fornecidos, obrigatoriamente pela empresa, comprovantes de pagamento mensais, com sua identificação e com a discriminação dos valores pagos e descontos efetuados, incluindo valores do FGTS.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO DIA DO PAGAMENTO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que haja prejuízo no seu horário de refeição.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo** <!--[if !supportLineBreakNewLine]--> <!--[endif]-->

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (enunciado 159 do TST).

#### **CLÁUSULA NONA - ERRO NO PAGAMENTO E OU ADIANTAMENTO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa se obriga efetuar o pagamento no prazo máximo de uma semana.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->  
**Adicional de Hora-Extra**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

- De Segunda à Sexta-feira, quando normal o expediente nestes dias, será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;
- Quando a empresa exigir de seus funcionários, trabalhos aos sábados, domingos e feriados civis e religiosos, serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Adicional Noturno**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Quando da realização de trabalho durante o período noturno, fica convencionado que o adicional que trata o artigo 73 da CLT será de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o valor da hora normal vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO: O adicional noturno será mantido como vantagem pessoal para todos aqueles que tenham recebido esse adicional por dois anos consecutivos, quando transferidos de turno sem que haja extinção do referido turno que o empregado trabalha ou trabalhou.

**Auxílio Alimentação**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA / PREMIO ASSIDUIDADE**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

A empresa concedera como Prêmio Assiduidade/Cesta Básica a importância de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) por mês em forma de tickets ou por ela constituída, aos empregados que tiverem comparecimento integral no período de apuração do cartão de ponto, e aos empregados afastados por doença do trabalho ( B91 ), entendendo-se como comparecimento integral, a ausência de faltas e atrasos não justificadas.

**Parágrafo primeiro:** O Prêmio Assiduidade / Cesta Básica não é considerado como salário in natura e não se incorpora a remuneração para nenhum efeito.

**Parágrafo segundo:** A partir de 1º de setembro de 2015, o valor da cesta básica será reajustada pelo valor integral do INPC acumulado entre setembro de 2014 e agosto de 2015 adicionado de 2,63% (dois virgula sessenta e três por cento) a título de aumento real.

**Auxílio Morte/Funeral**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos dependentes pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, o valor de 01 (um) salário normativo.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->  
**Normas para Admissão/Contratação**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias, no caso de readmissão de empregados para a mesma função, anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência. Fica convencionado que a empresa entregará, obrigatoriamente, ao empregado cópia do referido contrato.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

A empresa anotará nas carteiras de trabalho dos empregados, os cargos ou funções por eles exercidas.

**Desligamento/Demissão**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DESEMPREGO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Em caso de não fornecimento dos formulários de seguro desemprego, devidamente preenchido, aos funcionários demitidos sem justa causa e que preencherem os requisitos exigidos no artigo 3º do decreto 82.608 de 30/04/86, os empregadores serão responsáveis pelo pagamento das quotas do seguro desemprego a que fizer jus os ex-funcionários.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EXAME DEMISSSIONAL**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Antes da demissão do empregado será feito exame médico para comprovação de estado de saúde do mesmo, sempre que ele não tenha sido submetido a exame médico nos últimos 90 (noventa) dias, por médico da empregadora, ou de instituições médicas e o atestado acompanhará a documentação da rescisão do contrato de trabalho.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

A empresa abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho, disporá de 10 (dez) dias corridos, a partir do efetivo desligamento do empregado, para efetuar o respectivo pagamento de verbas rescisórias, decorrido este prazo, considerar-se-á como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até a data do referido pagamento, na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação por escrito à respectiva entidade dos trabalhadores, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação, persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Aviso Prévio**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, a redução de duas horas diárias no serviço, ou 07 (sete) dias corridos, será determinado atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele até o dia do recebimento do aviso prévio.

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

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

A empresa, em suas atividades produtivas, utilizará de mão-de-obra própria, em caso de trabalho temporário observará o critério previsto no artigo 16 do decreto 73.841 de 13/03/74 - Considera-se trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade temporária de substituição de pessoa regular e permanente ou a acréscimo de tarefas de outra empresa.

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

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO MÉDICO E SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

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

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

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**Qualificação/Formação Profissional**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS E REUNIÕES**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Cursos e reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

**Estabilidade Geral**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Por esta cláusula fica estabelecida a garantia da estabilidade provisória, nas seguintes situações:

- GESTANTE = Garantia de emprego, desde a concepção até 60 dias após o término do licenciamento compulsório; ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatoriamente e imediatamente a empresa o seu estado grávido através de atestado médico oficial, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela funcionária até no máximo 30 (trinta) dias após a data da demissão, sob pena de perda automática de garantia da estabilidade provisória;
- ACIDENTE DE TRABALHO = Garantia de emprego de 12 meses conforme prevê a Legislação vigente, Art. 118 - Lei nº 8.213;

- APOSENTADORIA = Para os empregados que contarem ou vierem a contar durante o prazo de vigência deste acordo, 28 (vinte e oito) anos de contribuição previdenciária e 05 (cinco) anos de serviço na empresa, será garantido o emprego até a data que completarem 30 (trinta) anos de referida contribuição;
- SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO = Os empregados selecionados para a prestação do serviço militar nas Forças Armadas, terão estabilidade desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo Órgão da Forças Armadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se aplica o disposto nesta cláusula:

- Rescisão de contrato por justa causa;
- E pedido de demissão.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

**Duração e Horário**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

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

**Compensação de Jornada**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS EM DIA DE FERIADOS**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

Quando o feriado coincidir com sábado compensado durante a semana, a empresa deverá reduzir as horas extras diária de trabalho em número correspondente àquela compensada, ou pagar como horas extras.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

Para a empresa e empregado que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

- a) Extinção completa de trabalho aos sábados: Serão compensadas no percurso da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo de duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas normais, respeitados os intervalos da lei;

b) Extinção parcial de trabalho aos sábados: As horas correspondentes a redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observando as condições básicas referidas no item anterior, com a manifestação de comum acordo referido, tem-se como cumprida as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção de trabalho da mulher e do menor.

#### Faltas

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

A empresa considerará como falta justificada ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

- **PARA HOSPITALIZAÇÃO:** Por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação;
- **DO ESTUDANTE:** Por motivo de prestação de exame de cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibulares ou universitários, se os mesmos coincidirem com horário de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que expressem o seu interesse pela citada prorrogação.

#### Férias e Licenças

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### Duração e Concessão de Férias

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Serão concedidas férias proporcionais para os empregados com menos de um ano de trabalho e que venham a rescindir seu contrato.

- **CASAMENTO** = Fica facultado ao empregado gozar as férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com 30 dias de antecedência.
- **PARAGRAFO ÚNICO:** O início de férias coletivas ou individuais deverá se dar no dia que preceder domingo, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo.

#### Saúde e Segurança do Trabalhador

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### Equipamentos de Segurança

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO, SEGURANÇA E UNIFORME

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->

<!--[endif]-->

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

**Aceitação de Atestados Médicos**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

As faltas ao serviço por motivo de doença serão remuneradas para efeitos legais, através de atestados médicos, fornecidos pela Instituição Previdenciária. Nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico, em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço médico, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço e, se houver contestação, deverá ser por escrito com cópia para o empregado.

**Relações Sindicais**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->  
**Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Conforme determina o parágrafo 2º do artigo 614 da CLT, a empresa afixará no quadro de aviso, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, cópia do Acordo Coletivo de Trabalho, e também permitirão a colocação de informações de interesse dos trabalhadores, que forem emitidas pela entidade profissional, mediante prévio conhecimento da empresa.

**Disposições Gerais**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->  
**Mecanismos de Solução de Conflitos**  
<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda do presente Acordo Coletivo de Trabalho, será a Junta de Conciliação e Julgamento ou Juiz de Direito da localidade onde o empregado presta serviço ao empregador.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613 da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor de referência da região, por empregado, pela inobservância do presente Acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada por estarmos justo e acertado, assinam o presente em 02 (duas) vias de igual teor e conteúdo, sendo uma via depositada para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho, em conformidade com o estatuto no artigo 614 da CLT.

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->

Os entendimentos com vistas à efetivação do novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 1º de Setembro de 2016 a 31 de Agosto de 2017, deverão ser iniciados 60 dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

JOSE AGNALDO PEREIRA

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NA IND DO FUMO NO EST DO PR NAS IND CACAU BALAS DOCES  
BEB EM PO PRE SOL P REF DO MUN DE CURITIBA

EDUARDO GAVRONSKI

Sócio

INDUSTRIA E COMERCIO DE FUMOS FLOR DO NORTE LTDA - EPP

<!--[if !supportLineBreakNewLine]-->  
<!--[endif]-->