

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002984/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056043/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.241897/2025-01
DATA DO PROTOCOLO: 23/09/2025

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0143-05, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0116-32, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

FOUNTAIN AGUA MINERAL LTDA, CNPJ n. 10.622.118/0005-39, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0125-23, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

E

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

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 julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e a data-base da categoria em 01º 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 Cerveja e Bebidas em Geral, do Vinho, Água Mineral, do Azeite e Óleo Alimentícios Torrefação e Moagem do Café**, com abrangência territorial em **Araucária/PR e Curitiba/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o piso salarial da categoria, vigente a partir de 01/08/2025, conforme descrição abaixo:

Parágrafo primeiro: A partir de 01/08/2025, será praticado o salário normativo de R\$ 2.168,00 (dois mil cento e sessenta e oito reais).

Parágrafo segundo: O salário normativo da categoria não poderá ser inferior ao salário-mínimo regional vigente no Estado do Paraná, de acordo com a faixa.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados em 5,70% a partir de 01/08/2025.

Parágrafo primeiro: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, aquisição de maioria e término de aprendizagem.

Parágrafo segundo: O reajuste previsto no caput desta cláusula não será aplicado aos empregados ocupantes de cargos de confiança, tais como: Coordenadores, Chefes, Especialistas, Gerentes e Diretores, entre outros, desempenham cargos de confiança, nos termos do inciso II do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo terceiro: O reajuste mencionado no caput desta cláusula não se aplica aos contratos de trabalho de natureza intermitente.

Parágrafo quarto: Aos empregados admitidos após a data base, será reconhecido o pagamento do mesmo reajuste, desde que não fiquem em situação privilegiada em relação aos empregados mais antigos.

Parágrafo quinto: A empresa pagará aos empregados, de uma única vez e em caráter excepcional, sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, abono único no valor de R\$ 190,00 (cento e noventa reais) a ser pago na folha do mês de agosto de 2025. Face ao seu caráter eventual, indenizatório e excepcional, o abono previsto nesta cláusula também não integra a remuneração do empregado para fins da legislação da Previdência Social e do FGTS, conforme dispõem o art. 34, inciso XXX, da IN-RFB Nº 2110, de 17 de outubro de 2022, art. 28, § 9º, item 7 da Lei 8.212/91 e art. 15, § 6º da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIO

Será concedido até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês, adiantamento de salário correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês anterior.

Parágrafo primeiro: Quando os dias 15 (quinze) e o último dia de cada mês coincidirem com sábado, domingo e feriado, o pagamento será efetuado no 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo segundo: As empresas poderão definir pelo pagamento mensal do salário em uma única vez aos empregados que ocupam cargos de Média Chefia e Gerência, tais como Coordenadores, Chefes, Especialistas, Gerentes e Diretores, entre outros, que desempenham cargos de confiança, nos termos do inciso II do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo terceiro: Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, a partir da constatação do erro, na forma de adiantamento, que será incluído em folha de pagamento posterior.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos itens permitidos por lei, também os referentes a adiantamento de salário, compra de produtos, seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, assistência odontológica, coparticipações, convênios farmácias, vale-transporte, vale-alimentação, vale-refeição, refeitório, quebra de caixa, infrações de trânsito, empréstimo emergencial, contribuições a associações de empregados e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Parágrafo primeiro: Quando for descontado ou creditado valor documentalmente comprovado como indevido, a empresa deverá restituir ou descontar o valor referido na folha de pagamento subsequente a contar da comprovação, respeitando os prazos de fechamento da folha da empresa, sem a necessidade de autorização expressa do empregado.

Parágrafo segundo: O empregado é responsável pela guarda, conservação e uso adequado dos equipamentos de trabalho fornecidos pela empresa, incluindo, mas não se limitando a ferramentas, dispositivos eletrônicos, equipamentos de proteção individual (EPIs) e veículos.

Parágrafo terceiro: Em caso de danos, avarias ou extravios dos equipamentos de trabalho, produtos, mercadorias, instalações, bem como danos causados a terceiros, devidamente comprovados, a empresa poderá aplicar o disposto no §1º do artigo 462 da CLT, efetuando o desconto correspondente na folha de pagamento do empregado responsável.

Parágrafo quarto: Fica garantido o direito do empregado de realizar a conferência dos equipamentos de trabalho antes do início de suas atividades, como forma de prevenir eventuais divergências ou responsabilidades indevidas. O desconto em folha de pagamento será realizado somente após a comprovação do dano ou avaria e a devida comunicação ao empregado.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO/PROMOÇÃO

Garantia aos empregados que substituírem outros de maneira provisória, empregados substitutos ou dos empregados promovidos, de igual salário ao do empregado de menor salário na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro: Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

Parágrafo segundo: Para os afastamentos por auxílio-doença, acidente de trabalho ou licenças-remuneradas ou não, superiores a 30 (trinta) dias, será garantido ao empregado substituto o menor salário da mesma função por um período máximo de 06 (seis) meses.

Parágrafo terceiro: Nos casos de substituição eventual ou esporádica, não haverá direito à diferença salarial. Caso a substituição se prolongue além do prazo mencionado, o empregador deverá realizar o pagamento proporcional ao período em que o empregado desempenhou as funções do cargo substituído, pelo período mínimo de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa pagará o salário mensal de seus empregados mediante transferência em conta bancária indicada pelo empregado, em instituição financeira indicada pela empresa, cujo comprovante será considerado como quitação da importância depositada.

Parágrafo primeiro: A empresa disponibilizará aos empregados o demonstrativo de pagamento de salário, constando todas as parcelas pagas de proventos e descontos, inclusive o valor do depósito ao FGTS.

Parágrafo segundo: O demonstrativo de pagamento será disponibilizado por meios eletrônicos oficiais da empresa, os quais serão divulgados e acessíveis a todos os empregados e/ou pelo banco credenciado para acesso através de caixa eletrônico, internet ou outros meios que possibilitem o acesso para consulta e impressão. O serviço bancário de consulta e impressão do demonstrativo de pagamento de salários será disponibilizado sem ônus aos empregados.

CLÁUSULA NONA - ARREDONDAMENTO

Sempre que os cálculos finais, relativos ao salário mensal, resultarem em frações inferiores à unidade de centavos, a empresa promoverá arredondamento para unidade de centavos imediatamente superior.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Desde que solicitado pelo empregado, a empresa concederá 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

A Empresa considerará, para efeito do pagamento da gratificação natalina (13º salário), os períodos de afastamento, por auxílio doença, superiores há 15 dias e inferiores há 190 dias.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

Será concedido, uma única vez, prêmio no valor correspondente a 1,5 (um mês e meio) de salário, limitado a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a todos os empregados que completarem ou vierem a completar 20 (vinte) anos de serviço na empresa, consecutivos ou não.

Parágrafo único: Ficam excluídos desta cláusula os gerentes da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

As partes acordantes deste instrumento coletivo estipulam que o adicional por tempo de serviço previsto nesta cláusula, deixou de existir e foi substituído a partir de 1º de agosto de 2021 pela verba denominada "Vantagem Pessoal", também prevista neste instrumento normativo.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias diárias realizadas de segunda a sábado serão remuneradas com o acréscimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro: Conforme previsto no acordo coletivo 2019/2020, a partir de 16 de dezembro de 2019, o percentual das horas extras acima citado, passa a ser no importe de 60% (sessenta por cento). As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, mais os adicionais que por ventura sejam devidos. Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T., não for concedido pela empresa, esta ficará obrigada a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 60% (sessenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 60 minutos, porém pagas com acréscimo de 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no art. 73, da CLT.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VANTAGEM PESSOAL

O valor da verba "Vantagem Pessoal" recebida pelo EMPREGADO, será reajustado sempre e apenas quando houver reajuste geral de salários por força de lei, convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, na mesma ocasião e percentual destes reajustes salariais.

Parágrafo primeiro: A verba "Vantagem Pessoal" integrará a base de cálculo do 13º salário, férias, horas extras, FGTS, adicionais salariais legais e verbas rescisórias.

Parágrafo segundo: A empresa, poderá incorporar o valor da Vantagem Pessoal, descrita no caput desta cláusula, aos salários dos empregados administrativos, média chefia ou gestão, através de aditivo ao contrato de trabalho.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO AO APOSENTADO

A empresa concederá ao empregado aposentado, desde que a aposentadoria tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho, quando da extinção do vínculo empregatício, independente do motivo, o valor correspondente ao seu salário nominal, limitado a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Parágrafo único: Ficam excluídos desta cláusula os gerentes da empresa.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas manterão o PPR - Programa de Participação nos Resultados, cujas regras serão definidas em acordo coletivo específico.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empresa deverá contar em suas unidades com refeitório local, fornecendo refeições a preço subsidiado. As exigências acima serão dispensadas quando houver fornecimento de auxílio-refeição. A empresa concederá auxílio-refeição aos empregados, no valor de R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta centavos) a partir de 01/07/2025, por dia trabalhado, a ser pago mensalmente e creditado em cartão eletrônico.

Parágrafo primeiro: Somente os empregados ativos no efetivo exercício de suas atividades farão jus ao auxílio-refeição.

Parágrafo segundo: Os empregados em gozo de férias, afastadas por doença, acidente de trabalho, licença remunerada, licença não remunerada, licença-maternidade, aposentadoria por invalidez ou qualquer outro tipo de afastamento, incluindo aqueles não especificados nesta cláusula, não terão direito ao auxílio-refeição.

Parágrafo terceiro: Será aplicada a coparticipação do empregado no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor total do benefício, conforme política da empresa e legislação do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Parágrafo quarto: O empregado beneficiado receberá o crédito mensalmente no Auxílio Refeição, até o penúltimo dia útil do mês anterior ao período de utilização.

Parágrafo quinto: O auxílio-refeição deverá ser utilizado exclusivamente para a aquisição de refeições em estabelecimentos credenciados.

Parágrafo sexto: O empregado poderá transferir o valor total do auxílio-refeição para o cartão eletrônico do vale-alimentação, unificando os benefícios, desde que solicitado por escrito junto à área de recursos humanos de sua unidade.

Parágrafo sétimo: Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio-refeição será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

Parágrafo oitavo: A empresa poderá utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador – Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo nono: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e não serão considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas.

Parágrafo décimo: O auxílio, inscrito ou não no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, não terá natureza salarial para fins previdenciários e trabalhistas, independentes do momento do início de seu pagamento, inclusive se anterior ou posterior a inscrição da empresa no PAT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá a partir de 01/07/2025, a todos os empregados ativos o Auxílio Alimentação no valor fixo mensal de R\$ 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco reais). O valor será creditado integralmente por meio do cartão eletrônico, conforme os termos a seguir:

Parágrafo primeiro: O valor do Auxílio Alimentação de cada empregado será creditado mensalmente no cartão alimentação até o penúltimo dia útil do mês anterior ao período de utilização.

Parágrafo segundo: Esse benefício será concedido aos empregados ativos, em gozo de férias e em licença maternidade.

Parágrafo terceiro: Esse benefício não será concedido aos empregados afastados por licença remunerada, licença não remunerada, aposentadoria por invalidez ou qualquer outro tipo de afastamento, incluindo aqueles não especificados nesta cláusula.

Parágrafo quarto: Esse benefício será concedido aos empregados em afastamento previdenciário por doença ou acidente de trabalho, limitado a 06 (seis) meses a partir da data do afastamento.

Parágrafo quinto: Ao empregado será aplicada a coparticipação no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor total do benefício, conforme política da empresa e legislação do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador),

Parágrafo sexto: Ao empregado em afastamento previdenciário por acidente de trabalho, não será aplicada a coparticipação no percentual de 10% (dez por cento), conforme política da empresa.

Parágrafo sétimo: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e não serão considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas.

Parágrafo oitavo: O auxílio, inscrito ou não no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, não terá natureza salarial para fins previdenciários e trabalhistas, independentes do momento do início de seu pagamento, inclusive se anterior ou posterior a inscrição da empresa no PAT.

Parágrafo nono: A empresa poderá utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador – Ministério do Trabalho e Emprego.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE

A empresa fornecerá vale-transporte aos empregados para cobrir as despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, conforme a legislação vigente. O vale-transporte deverá ser utilizado exclusivamente para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo primeiro: Será descontado até 6% (seis por cento) do salário base do empregado para custeio do vale-transporte, nos termos da Lei n; 7.418/1985, independentemente da forma de pagamento do benefício,

Parágrafo segundo: O vale-transporte será fornecido de forma antecipada, por meio de cartão eletrônico específico para este fim.

Parágrafo terceiro: O tempo despendido com locomoção até a empresa e vice-versa, não será considerado como horas *in itinere*.

Parágrafo quarto:

a) Os empregados em regime integral de teletrabalho ou home office terão a concessão do vale transporte suspensa, e a empresa não procederá ao desconto do percentual correspondente ao empregado;

b) Os empregados em regime híbrido terão a concessão do vale transporte de forma proporcional aos dias trabalhados presencialmente, com o desconto proporcional do percentual correspondente ao empregado.

Parágrafo quinto: Fica facultado a empresa o pagamento em dinheiro do vale-transporte, sem que este valor integre a remuneração do empregado, para todos os fins, inclusive INSS e IRRF.

Parágrafo sexto: Nos termos do Decreto nº 10.854/21, e baseada na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale-transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível de sanções legais.

Parágrafo sétimo: Terão direito ao vale-transporte somente os empregados ativos no efetivo exercício de suas atividades laborais.

Parágrafo oitavo: Na ocorrência de afastamentos previdenciários por auxílio-doença ou por acidente de trabalho, férias, licença-maternidade, licença remunerada, licença não remunerada, aposentadoria por invalidez ou qualquer outro tipo de afastamento, incluindo os não especificados nesta cláusula, não haverá direito ao vale-transporte.

Parágrafo nono: A recarga do Vale Transporte será realizada considerando o saldo existente, de modo que o valor recarregado corresponderá apenas à quantia necessária para completar o montante mensal devido. O empregado é responsável por acompanhar a utilização e informar eventuais inconsistências ao setor competente. A empresa se compromete a efetuar as recargas conforme a legislação vigente, garantindo o benefício de forma adequada e proporcional à necessidade real de uso mensal.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - KIT MATERIAL ESCOLAR

A empresa compromete-se a fornecer anualmente, preferencialmente no mês de janeiro, um Kit de Material Escolar aos seus empregados que possuem filhos, conforme as faixas etárias a seguir:

- **Kit “A”:** 1º ao 5º ano do Fundamental I (6 a 10 anos)
- **Kit “B”:** 6º ao 9º ano do Fundamental II (11 a 14 anos)
- **Kit “C”:** 1º ao 3º ano do Ensino Médio (15 a 17 anos)

Parágrafo primeiro: Terão direito ao Kit Material Escolar os filhos dos empregados ativos no efetivo exercício de suas atividades laborais, desde que, registrados cadastro funcional do empregado.

Parágrafo segundo: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e não serão considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas.

Parágrafo terceiro: Em caso de perda ou dano dos materiais fornecidos, a empresa não se responsabiliza pela reposição dos itens.

Parágrafo quarto: O benefício será concedido aos empregados ativos no momento da compra ou que tenha afastamento limitado até 06 (seis) meses. Após esse período, caso o afastamento persista, o benefício será suspenso, exceto nos casos de licença-maternidade ou licença-paternidade.

Parágrafo quinto: Se ambos os responsáveis pelo filho ou dependente forem empregados da empresa, em qualquer filial ou empresa do grupo econômico, o kit material escolar não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá receber o benefício.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO MÉDICO

Deverá a empresa manter convênios médicos, ou clínicas, para atendimento do trabalhador e seus dependentes.

Parágrafo primeiro: Nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho motivada por afastamento previdenciário de qualquer natureza ou aposentadoria por invalidez, para a continuidade do benefício do convênio médico, semestralmente o empregado apresentará uma avaliação do seu médico particular ou se submeterá a uma avaliação médica da empresa.

Parágrafo segundo: A ausência da entrega da avaliação médica particular ou a falta injustificada na avaliação pela empresa importará na suspensão automática do benefício até a respectiva regularização.

Parágrafo terceiro: Os casos de suspensão serão comunicados ao sindicato, que poderá convocar uma reunião de reavaliação com a empresa.

Parágrafo quarto: As definições relacionadas a convênio médico e odontológico nos casos de afastamento ou aposentadoria serão tratadas conforme política interna das empresas.

Parágrafo quinto: Caso o benefício previdenciário do empregado seja convertido em aposentadoria por invalidez ou no afastamento por auxílio-doença, a empresa manterá o plano de saúde do empregado titular, entretanto, após 6 (seis) meses da concessão da aposentadoria por invalidez, para manutenção do plano de saúde dos dependentes, o custo será de responsabilidade do empregado, conforme política interna da empresa.

Parágrafo sexto: O plano odontológico fornecido pela empresa é custeado integralmente (100%) pelo empregado, caso o pagamento do plano odontológico não seja realizado por 3 (três) meses consecutivos, o benefício será automaticamente cancelado, independentemente do motivo do inadimplemento, sem necessidade de aviso prévio ou qualquer comunicação adicional. A reativação do plano odontológico estará sujeita às condições estipuladas pela operadora e à quitação dos valores em atraso, caso permitido.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA

A Empresa complementarará o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, compreendido entre 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

Parágrafo primeiro: Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a Empresa pagará 70% do salário mensal entre o 16º (décimo sexto) e 60º (sexagésimo) dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

Parágrafo segundo: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo terceiro: Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa manterá convênio para cobertura de despesas com funeral, abrangendo os empregados e seus dependentes legais (cônjuge e filhos menores).

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregado o direito de optar ou não pela sua inclusão neste seguro, desde que concorde com o desconto de sua participação em folha de pagamento.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa concederá reembolso de Auxílio Creche até o limite de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais), para filhos e dependentes de empregadas, a partir de 06 (seis) meses até que completem 02 (dois) anos de idade, mediante apresentação de recibo de pagamento mensal. Ao completar 02 (dois) anos de idade, o direito cessará automaticamente.

Parágrafo primeiro: O benefício se aplica a:

- a) Mães Adotantes: com guarda definitiva ou provisória;
- b) Pais Adotantes: com guarda definitiva ou provisória;
- c) Público LGBTQIA+, garantindo que todos, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental;
- d) Todos mediante apresentação prévia da documentação comprobatória à área de Recursos Humanos, preenchendo os requisitos legais;
- e) Fica garantida a confidencialidade dos dados pessoais e da autodeclaração de identidade de gênero, orientação sexual e/ou afetiva do(a) empregado(a), conforme a legislação de proteção de dados e políticas de privacidade vigentes.

Parágrafo segundo: O auxílio-creche pode ser utilizado para o pagamento de uma babá, desde que comprovada a contratação por meio de documento emitido pelo e-Social Doméstico.

Parágrafo terceiro: O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio-babá, devendo o empregado fazer a opção por escrito por um ou outro. O reembolso creche/babá será concedido por filho ou dependente, independentemente da contratação de uma ou mais profissionais.

Parágrafo quarto: Se ambos os responsáveis pelo filho ou dependente forem empregados da empresa, em qualquer filial ou empresa do grupo econômico, o reembolso não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá receber o benefício.

Parágrafo quinto: Terão direito ao reembolso de auxílio-creche somente empregadas ativas no efetivo exercício de suas atividades laborais ou empregados dentro das regras de excepcionalidade previstas no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo sexto: Os filhos ou dependentes dos empregados afastados terão o benefício mantido durante os primeiros 06 (seis) meses de afastamento por qualquer tipo de afastamento. Após esse período, caso o afastamento persista, o benefício será suspenso, exceto nos casos de licença-maternidade ou licença-paternidade.

Parágrafo sétimo: As solicitações de reembolso feitas até o dia 10 (dez) do mês, e devidamente aprovadas, serão processadas na folha de pagamento do mesmo mês. As solicitações feitas após o dia 10 (dez) serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente. O pagamento do reembolso creche será realizado na mesma data determinada para o pagamento da remuneração mensal dos empregados, a partir do cadastramento do dependente no sistema da empresa.

Parágrafo oitavo: O benefício não será pago retroativamente, sendo considerado devido pela empresa apenas a partir da data de protocolo da documentação necessária para a concessão do reembolso.

Parágrafo nono: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá seguro de vida em favor de seus empregados, no valor mínimo de 15 (quinze) vezes o salário nominal limitado a um capital segurado de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregado o direito de optar ou não pela sua inclusão neste seguro, desde que concorde com o desconto de sua participação em folha de pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VALE BRINQUEDO

A empresa concederá, no mês de outubro de 2025, um Vale-Brinquedo para cada filho ou dependente devidamente registrado no cadastro funcional do empregado, com até 12 (doze) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias completados em dezembro do ano corrente, no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais).

Parágrafo primeiro: Terão direito ao vale-brinquedo somente os empregados ativos no efetivo exercício de suas atividades laborais.

Parágrafo segundo: Os filhos ou dependentes dos empregados afastados terão o benefício mantido durante os primeiros 06 (seis) meses de afastamento por qualquer tipo de afastamento. Após esse período, caso o afastamento persista, o benefício será suspenso, exceto nos casos de licença-maternidade ou licença-paternidade.

Parágrafo terceiro: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e não serão considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CESTA NATAL

A empresa concederá uma Cesta de Natal a todos os empregados, sem nenhum ônus, no valor único e anual de R\$ 200,00, (duzentos reais), através do crédito em cartão eletrônico.

Parágrafo primeiro: Terão direito a Cesta de Natal, somente os empregados ativos no efetivo exercício de suas atividades laborais ou que tenha afastamento limitado até 06 (seis) meses.

Parágrafo segundo: Excetuam-se os cargos de confiança, níveis de média chefia e gerência, incluindo coordenadores, chefes, especialistas, gerentes e diretores, que poderão receber o benefício por liberalidade da empresa.

Parágrafo terceiro: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e não serão considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VENDA DE PRODUTOS

A empresa poderá disponibilizar, direta ou indiretamente, produtos de fabricação própria para aquisição pelos empregados, segundo critérios próprios relativos a preço, quantidade, periodicidade e operacionalização. Eventuais condições mais favoráveis poderão ser adotadas sem que, em hipótese alguma, tais benefícios sejam caracterizados como salário-utilidade (*in natura*).

Parágrafo primeiro: Vale ressaltar que os produtos adquiridos deverão destinar-se exclusivamente ao consumo próprio dos empregados, sendo expressamente vedada sua aquisição para fins de revenda ou comercialização.

Parágrafo segundo: A concessão desse benefício poderá ser suspensa temporária ou definitivamente pela empresa, mediante simples comunicação prévia aos empregados, conforme critérios próprios e conveniência administrativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EMERGENCIAL

A empresa poderá, a pedido do empregado, conceder, a título de empréstimo, o valor equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado, caso seja vítima de graves danos materiais decorrentes de fenômeno natural, ou excepcionalmente outras necessidades de saúde não cobertas pelo plano de saúde há depender da emissão de parecer pela área de Serviço Social, em conjunto com a área médica da empresa, com devolução em até 06 (seis) parcelas iguais e sem juros, condicionado à comprovação do dano sofrido e conforme demais regras previstas na política interna da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A empresa pagará "Auxílio Dependente com Deficiência" aos empregados que tenham filhos ou dependentes deficientes, assim considerados aqueles que têm impedimento de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, devidamente atestado por laudo médico, até o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por mês.

Parágrafo primeiro: A empresa concederá um valor mensal ao empregado que tenha filho ou dependente com deficiência, independentemente da idade, devidamente registrado no cadastro funcional do empregado.

Parágrafo segundo: O empregado deverá procurar a Equipe de Assistência Social para reportar o caso e fornecer o laudo médico e demais relatórios médicos comprobatórios da deficiência, que, na medida do possível, devem ser documentos recentes, para análise e posterior parecer do coordenador médico da empresa. A Equipe de Assistência Social manterá o empregado e a área de recursos humanos informados sobre a análise e a concessão ou não do benefício, assegurando o suporte necessário durante todo o processo.

Parágrafo terceiro: Terão direito empregados ativos no efetivo exercício de suas atividades laborais ou que tenha afastamento limitado até 06 (seis) meses.

Parágrafo quarto: O auxílio poderá ser utilizado para despesas com tratamentos médicos, terapias, medicamentos, equipamentos especiais, educação especializada e outras necessidades relacionadas à deficiência do dependente.

Parágrafo quinto: O valor do auxílio não será incorporado à remuneração do empregado para qualquer fim, não constituindo base de cálculo para encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais.

Parágrafo sexto: O reembolso Auxílio Dependente com Deficiência será cumulativo com o reembolso creche/babá, devido ao dever social deste auxílio.

Parágrafo sétimo:

- a) Quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.
- b) O benefício não será pago de forma retroativa, sendo devido a partir da data em que o empregado formalizar a solicitação do benefício e apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.
- c) A empresa estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA+, QIA+, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental.
- d) Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e não serão considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas.

Parágrafo oitavo: A renovação do benefício será realizada anualmente, mediante apresentação obrigatória de laudo médico atualizado. A não apresentação do referido laudo no prazo estabelecido acarretará a suspensão do benefício até a devida regularização.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, desde que o cargo não tenha sofrido alterações.

Parágrafo único: Considerar-se-á o piso salarial de admissão, previsto na cláusula terceira deste instrumento normativo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência terão prazo máximo de 90 (noventa) dias, incluída eventual prorrogação. Os empregados readmitidos para a mesma função, em até 180 (cento e oitenta) dias após o desligamento, não serão submetidos à experiência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A empresa poderá contratar empregados sob a modalidade de Contrato de Trabalho Intermitente, nos moldes preceituados na Lei 13.467/2017.

Parágrafo primeiro: Definição: o contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços ocorre de forma não contínua, com alternância de períodos de atividade e inatividade.

Parágrafo segundo: Justificativa: a modalidade de trabalho intermitente é justificada pela sazonalidade e demanda pontual de atividades da empresa, alinhada às inovações trazidas pela Lei 13.467/2017.

Parágrafo terceiro: Limitação: as contratações que tratam este acordo coletivo se darão em forma adicional de mão de obra efetiva, sendo assegurado a limitação do número de contratados nesta condição a 6% dos efetivos mensalistas. Caso a empresa verifique a necessidade de aumentar o respectivo percentual, deverá firmar nova negociação com o sindicato laboral.

Parágrafo quarto: Os empregados contratados como intermitentes terão assegurado:

- a) **Formalização:** o contrato será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a identificação das partes e o valor da hora ou do dia de trabalho.
- b) **Convocação:** a empresa convocará o empregado com, no mínimo, 03 (três) dias de antecedência, informando a jornada a ser cumprida. o empregado terá (1) um dia útil para responder.
- c) **Salário-mínimo garantido:** os empregados contratados na modalidade intermitente, fica assegurado, o valor mínimo por hora conforme função exercida
- d) **Remuneração:** ao final de cada período de trabalho, o empregado receberá o pagamento da remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado, no prazo de até 15 (quinze) dias do trabalho.
- e) **Direitos e Deveres:** durante os períodos de inatividade, o empregado pode prestar serviços a outros contratantes.
- f) **Controle de Ponto:** adota-se o sistema de ponto por exceção, com marcação obrigatória apenas para eventos que alterem a jornada normal (8 horas diárias ou 44 horas semanais), como faltas ou horas extras.

I. Benefícios (os benefícios não são considerados como salário "in natura" e não se incorpora à remuneração do empregado para nenhum efeito, mantendo a sua característica indenizatória).

II. Vale Alimentação: R\$ 15,83 (quinze reais e oitenta e três centavos) por dia trabalhado, fornecido em cartão, sem descontos ao empregado.

III. Vale Refeição: fornecimento de refeitório, marmitas ou vale-refeição por dia no valor de R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta centavos), proporcional à jornada realizada.

IV. Diárias: pagamento de diária (café da manhã e almoço) para serviços externos, com possibilidade de coparticipação de 10% pelo empregado, conforme regras do PAT.

V. Auxílio Transporte: pagamento em dinheiro por dia trabalhado, com caráter indenizatório, sem desconto ao empregado, observados os critérios estabelecidos na Lei 7.418, de 16/12/85, o Decreto 95.247, de 17/11/87.

VI. Os trabalhadores contratados na modalidade de Contrato Intermitente terão suas condições de trabalho reguladas por este instrumento, não se aplicando em nenhum caso, em razão da incompatibilidade com a modalidade intermitente as cláusulas de reajuste salarial, adiantamento salarial, remuneração variável, diferenças salariais e benefícios, cartão alimentação, lanche / desjejum, material escolar, plano de saúde, auxílio funeral, kit bebê, reembolso creche / babá, vale brinquedo, cesta de natal, auxílio emergencial, auxílio dependente com deficiência, garantia de emprego para aposentadoria, empregado estudante, licença para empregadas vítimas de violência doméstica, extensão da licença maternidade, licença paternidade e contribuição para fiscalização e acompanhamento dos benefícios do acordo coletivo de trabalho da categoria.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em Juízo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Para o pagamento das verbas rescisórias, a empresa obedecerá ao disposto na legislação trabalhista vigente.

Parágrafo único: As quitações das verbas rescisórias de empregados de unidades da empresa localizadas na Região Metropolitana de Curitiba, serão realizadas conforme estabelecido na legislação trabalhista vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal à data-base do Acordo Coletivo de Trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme o artigo 9º, da Lei 7.238, sendo, então, calculadas as verbas rescisórias pelo salário então vigente.

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem a data-base caberá o pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese do vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data base (outubro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem pagamento da indenização adicional.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

No período do aviso prévio dado pela Empresa será facultado ao empregado a escolha do período de duas horas diárias ou sete dias corridos, da redução da jornada de trabalho, no horário ou dias do mês que lhe convier, sem prejuízo do salário integral, nos termos do parágrafo único do artigo 488, da CLT.

Feita a escolha caberá à Empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, a hora e o local para o pagamento das verbas rescisórias.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO

A empresa só poderá contratar trabalho temporário para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da Lei nº 6.019/74) e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº 73.841, de 13 de março/74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - APRENDIZ E ESTAGIÁRIO

As cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho não se aplicam a aprendizes e estagiários. No entanto, a empresa poderá, a seu critério e liberalidade, conceder os benefícios e condições aqui previstos, conforme julgar adequado.

Parágrafo primeiro: Os aprendizes contratados diretamente pela empresa terão garantido o valor integral do salário-mínimo estadual, conforme legislação vigente.

Parágrafo segundo: Serão excluídos da base de cálculo, para aplicação das cotas de aprendizagem, os empregados contratados de forma intermitente, tendo em vista a especificidade do contrato de não ser contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS

Na medida de suas possibilidades, a Empresa promoverá a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, a exceção dos casos previsto na legislação específica (estágio curricular).

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA DE FUNÇÃO

A empresa poderá alterar a função e modalidade de remuneração do empregado não comissionado para comissionado com salário nominal menor, desde que, garantida remuneração mínima igual à percebida na função anterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FONTE DE RECRUTAMENTO

O Sindicato poderá manter banco de dados que contenham informações sobre mão-de-obra disponível, desde que a empresa alimente o banco com suas informações e dele se abasteçam quando de admissão de empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da Empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL

A operação de teste prático-operacional não poderá ultrapassar um dia. A Empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CARGOS DE CONFIANÇA

As partes reconhecem que os empregados que ocupam cargos de Média Chefia e Gerência, incluindo, mas não se limitando a Coordenadores, Chefes, Especialistas, Gerentes e Diretores, enquadram-se na previsão do artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em razão desse enquadramento, não se aplicam a esses profissionais as disposições contidas no Capítulo II, "Duração do Trabalho" da CLT.

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas, ou quando para tanto promovidos, terão de imediato, a anotação específica da função, em sua carteira de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A empresa declara seu repúdio a quaisquer formas de assédio moral ou sexual e se compromete a continuar desenvolvendo programas educativos para coibir essas práticas no ambiente de trabalho.

Parágrafo primeiro: A empresa compromete-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho, por meio de campanhas de conscientização dirigidas aos empregados e gestores.

Parágrafo segundo: Caso um empregado identifique ou suspeite de uma situação de assédio moral ou sexual, poderá formalizar uma denúncia junto a Linha Ética Dilo. A empresa compromete-se a investigar todas as denúncias de forma confidencial, justa e imparcial, adotando as medidas corretivas necessárias quando constatadas irregularidades.

Parágrafo terceiro: A empresa possui o Sistema Integral Ético, composto por: a) Código de Ética: Documento que guia a conduta empresarial e formaliza os princípios da empresa, com rigorosa prevenção, coibição e repressão ao assédio moral e/ou sexual nos locais de trabalho. b) Comitê de Ética: Responsável por promover a cultura ética, estabelecer sanções, revisar diretrizes e garantir a conformidade com os princípios e normativos da empresa, além da legislação vigente. c) Políticas Internas: Regulamentam os processos da empresa, incluindo o fluxo de investigação a partir do recebimento de uma denúncia. d) Linha Ética Dilo: Canal de denúncias disponível para empregados, clientes, terceiros e fornecedores reportarem condutas antiéticas, podendo a denúncia ser anônima ou identificada.

Parágrafo quarto: A Linha Ética Dilo tem como objetivo receber relatos de quaisquer comportamentos ou práticas contrárias ao Código de Ética da empresa, de maneira segura e confidencial, por meio da plataforma oficial da empresa. A plataforma oficial da empresa, administrada por uma empresa internacional externa à empresa, foi contratada para assegurar a confidencialidade e a gestão eficiente das denúncias relacionadas a condutas antiéticas e possíveis violações ao nosso Código de Ética e/ou Diretrizes Internas. Além disso, a plataforma oficial da empresa oferece atendimento aos empregados 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Parágrafo quinto: A empresa possui procedimentos estabelecidos para o recebimento e acompanhamento das denúncias, visando à apuração rigorosa dos fatos e, quando necessário, à aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos. O processo de investigação será conduzido por uma equipe especializada, garantindo a confidencialidade das informações e o anonimato do denunciante.

Parágrafo sexto: A conclusão da investigação será formalizada na plataforma oficial da empresa, mantendo-se o sigilo necessário. No caso de denúncias nominativas, a empresa fornecerá todo o suporte, apoio e acolhimento necessários ao empregado denunciante, assegurando seu bem-estar e segurança durante todo o processo.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE SALARIAL

Em consonância com a Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial de gênero, e em acordo às práticas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), fica acordado entre as partes que as empresas se comprometem a assegurar a igualdade de condições e oportunidades entre todo e qualquer tipo de gênero, para acesso ao trabalho, sem qualquer discriminação.

Parágrafo único: A empresa se compromete a garantir a igualdade salarial entre todos os empregados na mesma função, independentemente de gênero, idade, cor, estado civil, nacionalidade ou qualquer outra condição, conforme estabelecido pela Lei 14.611/2023 e desde que preenchidos os requisitos do art. 461 da CLT.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória de:

GESTANTE - Garantia de emprego ou salário ou indenização equivalente, à empregada gestante, até 90 (noventa) dias após o término do benefício previdenciário.

A Empresa fornecerá o comprovante do recebimento do atestado à empregada.

ACIDENTADO - O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na Empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Na hipótese em que não haja percepção do auxílio-doença acidentário, de que trata esta cláusula, o empregado acidentado, com até quinze dias de afastamento por este motivo, terá garantia de emprego, a partir do momento do acidente até 90 (noventa) dias após seu retorno ao trabalho, não podendo ser concedido, neste período o aviso prévio.

APOSENTADO - Aos empregados que, comprovadamente, manifestem por escrito e na vigência de seu contrato, a condição de estarem a um máximo de doze meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que possuem no mínimo dez anos de serviço na Empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para se aposentar. Completadas as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ou o período necessário à obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado requeira a aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

READAPTAÇÃO - Ao trabalhador vítima de acidente ou moléstia profissional com seqüelas, será assegurada readaptação em função compatível com sua habilitação e capacidade física, não podendo, no entanto, servir de paradigma.

FÉRIAS - garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

Parágrafo primeiro: Até o término das estabilidades provisórias aqui acordadas somente poderá ser concedido o aviso prévio ocorrendo o pagamento da indenização referente ao período da estabilidade.

Parágrafo segundo: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado ou de experiência;
- pedido de demissão;
- acordo com assistência do sindicato.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISCRIMINAÇÃO

A empresa adota uma política de tolerância zero contra qualquer forma de discriminação racial, LGBTFobia, Transfobia, capacitismo, etarismo, xenofobia e qualquer outro tipo de discriminação assegurando um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e equitativo para todos os empregados.

Parágrafo primeiro: É proibido qualquer tipo de discriminação nas práticas de recrutamento, contratação, promoção, remuneração, treinamento, condições de trabalho, desligamento e em todas as interações dentro do ambiente de trabalho.

Parágrafo segundo: Caso um empregado identifique ou suspeite de uma situação de discriminação, poderá formalizar uma denúncia

Parágrafo terceiro: Qualquer empregado que se sentir vítima ou testemunha de discriminação poderá formalizar uma denúncia junto a Linha Ética Dilo. A empresa compromete-se a investigar todas as denúncias de forma confidencial, justa e imparcial, adotando as medidas corretivas necessárias quando constatadas irregularidades.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A empresa promove a **diversidade, equidade e a inclusão**, garantindo que todos os empregados sejam tratados com respeito e igualdade, sem discriminação por **gênero, raça, idade, orientação sexual e/ou afetiva, religião, deficiência, nacionalidade** ou qualquer outra característica pessoal.

Parágrafo primeiro: Serão realizados treinamentos e campanhas para conscientizar os empregados sobre a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Parágrafo segundo: Qualquer forma de discriminação ou preconceito poderá ser denunciada junto a Linha Ética Dilo. A empresa compromete-se a investigar todas as denúncias de forma confidencial, justa e imparcial, adotando as medidas corretivas necessárias quando constatadas irregularidades.

Parágrafo terceiro: A empresa mantém a área de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), Comitê Brasil de Diversidade e Grupos de Afinidades (Equidade de Gênero, LGBTQIA+, Pessoa com Deficiência e Raça e Etnia) direcionado ao público interno para impulsionar o diálogo e a transformação do ambiente de trabalho em prol da agenda de Diversidade e Inclusão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO REPÚDIO AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

A empresa reafirma seu compromisso com os princípios de dignidade humana, justiça social e respeito aos direitos fundamentais, repudiando veementemente qualquer forma de trabalho infantil e trabalho análogo à escravidão em todas as suas operações e atividades.

Parágrafo primeiro: É proibido contratar qualquer pessoa abaixo da idade mínima legal para trabalho, conforme estabelecido pela legislação vigente, garantindo que todas as atividades desempenhadas por nossos empregados respeitem os limites de idade e as condições adequadas de trabalho.

Parágrafo segundo: A empresa não tolerará nenhuma forma de trabalho forçado, coerção, debt bondage (endividamento), trabalho sob ameaça ou qualquer situação que configure trabalho análogo a escravidão. Todos os empregados devem exercer suas funções de maneira voluntária e com plena consciência de seus direitos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESPESAS DE VIAGEM

Na hipótese de serviços executados fora do local constante do contrato de trabalho, correrão por conta da Empresa as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, até o efetivo retorno, com desembolso antecipado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A Empresa anotará na carteira de trabalho dos empregados os cargos realmente por eles exercidos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - VESTIÁRIO

A Empresa providenciará a instalação de vestiário, bem conservados higienicamente e equipados com armários individuais dotados de chaves.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOS DOMINGOS E FERIADOS

As partes acordantes, nos termos da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021 (ou outra que esta venha a substituir) e artigo 611-A da CLT, pactuam a autorização para que a SPAL exerça suas atividades em dias de domingos e feriados, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo primeiro: Fica convencionado que, a critério da empresa, sempre que houver necessidade, devido ao processo produtivo da fábrica e do armazém, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, será alterada, mediante comunicação prévia, de forma coletiva aos empregados envolvidos, com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência da alteração da escala, podendo a empresa adotar outras escalas de trabalho que não as já previstas nas cláusulas anteriores, cujas escalas tenham a previsão de trabalho aos domingos e feriados.

Parágrafo segundo: Em conformidade com a legislação vigente, nestas escalas de trabalho, conforme escala preexistente haverá a ocorrência de trabalhos aos domingos, como sendo dia normal de trabalho, razão pela qual nenhum acréscimo será devido quando houver labor nesses dias, ficando assegurada uma folga coincidente com o domingo a cada 07 (sete) semanas.

Parágrafo terceiro: Fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por estas escalas de trabalho, o descanso relativo aos feriados dos dias 1º de janeiro (ano novo), 1º de maio (dia do trabalho) e 25 de dezembro (natal).

Parágrafo quarto: Havendo necessidade de trabalhos em feriados, exceto os citados no item anterior, nestas escalas de trabalho, haverá o pagamento de horas extras com o adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo quinto: Para fins de consideração dos feriados nacionais, estaduais e municipais, as partes acordam que a empresa, em não havendo necessidade imperiosa, irá paralisar as atividades ao término do 3º (terceiro) turno às 22h00/23h00 da véspera do feriado e retomará as atividades a partir da entrada do 1º (primeiro) turno no dia 22h00/23h00 do feriado. Dessa forma, os trabalhadores do 1º (primeiro) turno que iniciam a jornada às 22h00/23h00 terão considerado com feriado o turno de trabalho com início na véspera do feriado e como dia normal de trabalho a entrada do seu turno do dia do feriado, sem que haja a obrigatoriedade do pagamento de horas extras acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, considerando-se às horas efetivamente trabalhadas, com correspondente divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Parágrafo primeiro: A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com respectiva comunicação ao sindicato da categoria, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias que antecede a realização da ponte.

Parágrafo segundo: Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

Parágrafo terceiro: Os empregados sujeitos a controle de frequência, estarão isentos do registro de ponto eletrônico nos horários destinados a descanso e refeição.

Parágrafo quarto: As partes reconhecem que os empregados que ocupam cargos de Média Chefia e Gerência, incluindo, mas não se limitando a Coordenadores, Chefes, Especialistas, Gerentes e Diretores, enquadram-se na previsão do artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT). Em razão desse enquadramento, não se aplicam a esses profissionais as disposições contidas no Capítulo II, "Duração do Trabalho" da CLT, inclusive a necessidade de registro de ponto.

Parágrafo quinto: A empresa se compromete a não descontar a tolerância por atraso, nem computar como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA FLEXIVEL

Fica adotado para o público administrativo da empresa a Jornada Flexível, onde o empregado poderá antecipar ou postergar seu horário de entrada na empresa com a consequente antecipação ou postergação de seu horário de saída, ficando mantido a obrigação de trabalho na mesma quantidade de horas diárias contratadas.

Parágrafo primeiro: A empresa poderá adotar o sistema de ponto por exceção exclusivamente para o público administrativo. No sistema de ponto por exceção, os empregados não precisarão registrar a entrada e saída da jornada de trabalho diariamente, exceto em casos de horas extras, atrasos, faltas ou saídas antecipadas. A empresa deverá comunicar previamente os empregados, divulgando uma norma específica que estabeleça os critérios e regras para a utilização desse sistema.

Parágrafo segundo: O público administrativo da empresa está dispensado do registro de ponto no início e término do intervalo para descanso e alimentação, conforme permitido pelo artigo 74, §2º da CLT e pela Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo terceiro: A semana de trabalho para os empregados administrativos da empresa compreende uma jornada de segunda a sábado. Contudo, restou acordado com os empregados que as horas trabalhadas aos sábados serão compensadas conforme os termos estabelecidos no Acordo Coletivo de Trabalho.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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, 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 primeiro: 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 1 h (uma hora) de trabalho para 1 h (uma hora) de descanso;
- as horas realizadas em domingos e feriados não farão parte do sistema de Banco de Horas, exceto aquelas trabalhadas em troca por folga antecipada do DSR, sendo portanto pagas em folha de pagamento com o adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo segundo: COMPENSAÇÃO

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

- Folgas adicionais seguidas ao período de férias;
- Folgas coletivas, a critério da Empresa;
- 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.

- 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.

Parágrafo terceiro: BALANÇO

O período de apuração do balanço de Banco de Horas é de 12 (doze) meses, a partir de 16/07/2025 e término em 15/07/2026.

Parágrafo quarto: GARANTIA SALARIAL

Com exceção de faltas e atrasos, durante a vigência deste acordo, a empresa garantirá o salário dos seus empregados sobre a respectiva jornada semanal.

Parágrafo quinto: DESLIGAMENTO

Na ocorrência de desligamento do empregado, será efetuado o balanço do Banco de Horas. Havendo saldo credor, este 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

Parágrafo sexto: REFLEXO

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

Parágrafo sétimo: 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 3 (três) anos de Empresa;

- 50% (cinquenta por cento) do salário nominal para os empregados com mais de 3 (três) anos de Empresa.

- Não farão jus à referida indenização, os empregados desligados na vigência ou término do contrato de experiência e por prazo determinado, bem como para os empregados demitidos por justa causa ou aqueles que solicitarem demissão e os abrangidos em acordo coletivo específico de turnos de trabalho.

- 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 a categoria diferenciada, tais como Vendedores.

Parágrafo oitavo: SALDO DE HORAS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Tendo em vista o acúmulo de serviço do Sindicato poderá a Empresa, desde logo, adotar o regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, na forma a seguir determinada, valendo a presente cláusula como Acordo Coletivo de Trabalho.

Para a Empresa e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

a) extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b) extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a Empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

Parágrafo primeiro: Para aqueles que por força de lei tiverem jornada de trabalho reduzida, fica expressamente permitida a compensação de jornada de trabalho, desde que observado o limite de jornada semanal, considerando os critérios acima estabelecidos.

Parágrafo segundo: Quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, a Empresa poderá de comum acordo com os empregados, alternativamente:

a) reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação;

b) ou pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Na hipótese de concordância, entre empregados e Empresa, de redução de intervalo para repouso e alimentação de que trata o artigo 71, §3º, da CLT, de conformidade com o disposto na Portaria GM/MTb nº 3.116, de 03.04.89, a presente cláusula supre o mencionado Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE FOLGA

Para o trabalho sob sistema de folga, a Empresa terá de elaborar escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento, no início do mês, de quais serão os seus dias de folga, além de resguardar que, pelo menos uma das folgas coincida com o domingo.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

Se a Empresa possuir horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou àquelas abrangidas por imposições legais, designará local em condições de higiene, para o lanche de seus empregados.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO

A Empresa considerará como dia de descanso remunerado a terça-feira de carnaval, exceto se houverem acordos coletivos especificando jornada de trabalho diferenciada.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DE PONTO

Fica convencionado que de acordo com as Portarias nº 373/2011 e nº 671/2021 a empresa adotará sistema alternativo de controle de jornada, assegurando que os equipamentos e os sistemas de registro eletrônico de jornada.

Parágrafo primeiro: O registro eletrônico de jornada não poderá permitir:

- a) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;
- b) restrições de horário às marcações de ponto;
- c) marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual;
- d) autorização prévia para marcação de sobrejornada.

Parágrafo segundo: É lícito que o sistema de registro de jornada possibilite a pré-assinalação do período de repouso, bem como a assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

Parágrafo terceiro: O sistema alternativo de ponto eletrônico poderá conferir a empresa a opção entre a impressão do comprovante de cada marcação do ponto ou emissão do espelho de ponto eletrônico mensal juntamente com o pagamento do salário do respectivo mês.

Parágrafo quarto: A empresa poderá implantar um sistema de ponto eletrônico que será acessado via aplicativo no celular do empregado. O aplicativo deverá permitir a marcação de ponto de forma segura e precisa, registrando os horários de entrada, saída e intervalos do empregado.

Parágrafo quinto: O empregado deverá instalar o aplicativo em seu celular e utilizá-lo para registrar sua jornada de trabalho. A empresa fornecerá as orientações necessárias para a instalação e uso do aplicativo.

Parágrafo sexto: A empresa se compromete a garantir a privacidade e segurança dos dados registrados no aplicativo, em conformidade com a legislação vigente sobre proteção de dados, além de disponibilizar suporte técnico para auxiliar os empregados em caso de dificuldades com o uso do aplicativo.

Parágrafo sétimo: Os registros de ponto realizados via aplicativo terão a mesma validade jurídica que os registros realizados por outros meios tradicionais.

Parágrafo oitavo: O registro correto da jornada de trabalho é uma atividade diária de todos os empregados. E, casos recorrentes de não marcação poderão levar à aplicação de medidas disciplinares, conforme previsto nas políticas internas da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - APURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A apuração das horas trabalhadas abrangerá o período do dia 1º ao dia 30 do mês anterior ao processamento e pagamento da folha de pagamento. Todas as horas realizadas, inclusive as horas extras e demais adicionais, serão computadas e remuneradas no mês seguinte à sua realização.

Parágrafo primeiro: Caso o empregado identifique divergências ou inconsistências nos registros de ponto, deverá comunicá-las ao setor de Recursos Humanos, que tomará as providências necessárias para a verificação e eventual correção dos dados, dentro dos prazos e condições estabelecidos pela legislação vigente.

Parágrafo segundo: Esta medida visa garantir maior clareza e precisão no controle da jornada de trabalho, contribuindo para a transparência e a confiança mútua entre empresa e empregados.

Parágrafo terceiro: Esta cláusula entrará em vigor somente após a conclusão das negociações sindicais de 2025, em âmbito nacional, considerando que, por se tratar de um sistema único de folha de pagamento, a parametrização sistêmica deverá ser uniforme em todo o território nacional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ESCALAS DE TRABALHO: REGRAS E CRITÉRIOS

Esta cláusula estabelece as disposições, regras e critérios para a implementação das diferentes escalas de trabalho adotadas pela empresa, em conformidade com a legislação trabalhista vigente, especialmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo primeiro - Disposições Gerais: A empresa compromete-se a respeitar todas as normas legais relativas à jornada de trabalho, garantindo que as escalas adotadas não prejudiquem os direitos dos empregados. Todas as escalas de trabalho serão implementadas de maneira a assegurar períodos adequados de descanso, prevenindo o desgaste físico e mental dos colaboradores.

Parágrafo segundo - Escalas de Trabalho:

ESCALA 6X1:

- Descrição: O empregado trabalha por 06 (seis) dias consecutivos, seguidos de 01 (um) dia de descanso.
- Horas de Trabalho: Cada dia de trabalho terá uma jornada de até 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais.
- Fundamentação Legal: Conforme o Art. 58, da CLT.
- Critérios de Implementação: Aplicável a setores que necessitam de cobertura contínua, respeitando os limites máximos de jornada e assegurando intervalos para descanso e alimentação.

Escala 12x36:

- Descrição: O empregado trabalha por 12 (doze) horas consecutivas, seguidas de 36 (trinta e seis) horas de descanso.
- Horas de Trabalho: Cada turno terá uma jornada de 12 (doze) horas, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas mensais.
- Fundamentação Legal: Regulada pelo Art. 59-A da CLT.
- Critérios de Implementação: Adotada em setores de plantão e serviços que demandam atendimento ininterrupto, garantindo a compensação das horas extras trabalhadas.

Escala 5x2:

- Descrição: O empregado trabalha por 05 (cinco) dias consecutivos, seguidos de 02 (dois) dias de descanso.
- Horas de Trabalho: Cada dia de trabalho terá uma jornada de até 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais.
- Fundamentação Legal: Conforme o Art. 58 da CLT.
- Critérios de Implementação: Escala padrão aplicável à maioria das funções administrativas e operacionais, promovendo um equilíbrio entre trabalho e descanso.

Escala 6x2

- Os trabalhadores cumprirão neste regime de escala com folgas em dias alternados, jornada média semanal de 44 horas, na escala de trabalho 6x2 (seis dias trabalhados por dois dias de descanso).
- Fica convencionado que, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente coletivo, será alterada, mediante comunicação prévia, de forma coletiva aos empregados envolvidos, com pelo menos 15 (quinze) dias de antecedência da alteração da escala.
- Em conformidade com a legislação vigente, na escala de trabalho de 6x2 (seis dias trabalhados por dois dias de descanso), conforme escala preexistente haverá a possibilidade de trabalhos aos domingos, como sendo dia normal de trabalho, razão pela qual nenhum acréscimo será devido quando houver labor nesses dias, ficando assegurada uma média a ser apurada, uma folga coincidente com o domingo a cada 06 (seis) Domingos trabalhados.
- Fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos pela escala de trabalho de 6x2 (seis dias trabalhados por dois dias de descanso), o descanso relativo aos feriados dos dias 1º de janeiro (ano novo), 1º de maio (dia do trabalho) e 25 de dezembro (natal).
- Havendo necessidade de trabalhos em feriados, exceto os citados no item anterior, na escala de trabalho de 6x2 (seis dias trabalhados por dois dias de descanso), haverá o pagamento de horas extras com o adicional de 100% (cem por cento).
- Para fins de consideração dos feriados nacionais, estaduais e municipais, as partes acordam que a empresa, em não havendo necessidade imperiosa, irá paralisar as atividades ao término do 3º (terceiro) turno às 22h00/23h00 da véspera do feriado e retomará as atividades a partir da entrada do 1º (primeiro) turno no dia 22h00/23h00 do feriado. Dessa forma, os trabalhadores do 1º (primeiro) turno que iniciam a jornada às 22h00/23h00 terão considerado com feriado o turno de trabalho com início na véspera do feriado e como dia normal de trabalho a entrada do seu turno do dia do feriado, sem que haja a obrigatoriedade do pagamento de horas extras acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho.

Escala Semana Espanhola (40x48):

- Descrição: O empregado trabalha por 6 (seis) dias consecutivos, seguidos de 1 (um) dia de descanso, com compensação de uma semana, para outra ocorrer a redução semanal.
- Horas de Trabalho: Cada dia de trabalho terá uma jornada de até 8 (oito) horas, totalizando 48 (quarenta e oito) horas semanais na semana de compensação e posteriormente totalizando 40 (quarenta) horas semanais.
- Fundamentação Legal: Baseada no Art. 59 da CLT, adaptada para garantir a flexibilidade na escala de folgas, respeitando os direitos dos empregados.
- Critérios de Implementação: Utilizada para distribuir equitativamente os dias de descanso entre os empregados, promovendo a justiça na distribuição das folgas e a continuidade das operações.
- Parágrafo Terceiro – Critérios Comuns às Escalas de Trabalho:

- a) Intervalos: cada jornada de trabalho deverá respeitar os intervalos para descanso e alimentação, conforme previsto no Art. 71 da CLT;

- b) **Compensação de Horas Extras:** quando necessário, as horas extras trabalhadas deverão ser compensadas mediante banco de horas ou pagamento adicional, conforme acordo coletivo vigente;
- c) **Registro de ponto:** todos os empregados deverão registrar suas horas de entrada e saída por meio do sistema de controle de jornada de trabalho adotado pela empresa, garantindo a conformidade com as normas legais;
- d) **Revisão das escalas:** as escalas de trabalho serão revistas periodicamente para adequação às necessidades operacionais e à legislação vigente, assegurando o bem-estar dos empregados e a eficiência das operações.
- e) **Transparência:** qualquer alteração nas escalas de trabalho será comunicada previamente aos empregados, garantindo transparência e cumprimento das normas trabalhistas.

FALTAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE AUSÊNCIAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que devidamente comprovado nas condições previstas na legislação vigente, por:

- FALECIMENTO DE PARENTES: Cônjuge, Ascendentes, Descendentes, Filho(a), Companheiro(a) ou Irmão(a).

CONCESSÃO: 03 (três) dias úteis contados a partir da data do evento, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes (pais e avós), descendentes (filhos e netos), irmão e companheiro(a), este último desde que devidamente cadastrado como beneficiário no plano de saúde.

COMPROVAÇÃO: Apresentação de atestado de óbito, no prazo até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.

- FALECIMENTO DE PARENTES: Sogro ou Sogra.

CONCESSÃO: 01 (um) dia útil em caso de falecimento de sogro ou sogra.

COMPROVAÇÃO: Apresentação de atestado de óbito, no prazo até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.

- ACOMPANHAMENTO EM CONSULTAS OU INTERNAÇÕES DE FAMILIARES: Cônjuge, Filho(a) ou Companheiro(a)

CONCESSÃO: 02 dois dias por ano em caso de internação hospitalar do cônjuge, filho(a) ou companheiro(a).

CONCESSÃO: 02 dias úteis por ano, para acompanhamento à esposa e/ou companheira gestante em consulta médica, desde que devidamente cadastrada como beneficiário no plano de saúde.

COMPROVAÇÃO: Apresentação de comprovante de acompanhamento de internação ou consulta, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.

- CASAMENTO: Casamento do Empregado.

CONCESSÃO: 03 (três) dias úteis, contados a partir da data do casamento civil ou religioso, a definir e alinhado com a gestão.

COMPROVAÇÃO: Apresentação da declaração de casamento ou certidão de casamento, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.

- DOAÇÃO DE SANGUE: Doação de Sangue

CONCESSÃO: 01 (um) dia útil, a cada 12 (doze) meses.

COMPROVAÇÃO: Apresentação de comprovante emitido pelo hemocentro ou estabelecimento de saúde autorizado, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.

- SERVIÇO DE ALISTAMENTO MILITAR: Menores

CONCESSÃO: 01 (um) dia útil para os menores quando necessitarem comparecer ao serviço de alistamento militar.

COMPROVAÇÃO: O empregado menor deverá informar seu gestor, com antecedência mínima de 03 (três) dias, a data em que fará uso do benefício, apresentando a devida comprovação, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.

- ABONO AOS ESTUDANTES

CONCESSÃO: Abono das horas necessárias ao empregado estudante, para a prestação de exames escolares, quando coincidentes com o horário de trabalho desde que pré-avisada as Empresas

DISPOSIÇÕES GERAIS:

- a) **Comprovantes de Ausências:** precisam ser apresentados ao gestor imediato ou à área de Recursos Humanos para tratativas, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento,
- b) **Atestados Médicos:** atestados médicos devem ser entregues diretamente ao ambulatório médico ou equipe de saúde local, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.
- c) **Condições Específicas:** A empresa poderá estabelecer condições específicas para que o benefício seja usufruído de forma equilibrada com as necessidades operacionais, garantindo sempre o respeito aos direitos do empregado.
- d) **Comunicação de Folga:** Para usufruir da folga, o empregado deverá comunicar a necessidade ao gestor direto com antecedência mínima de 03 (três) dias, exceto em casos de urgência ou emergência, apresentando posteriormente a devida justificativa.

e) Não Acumulação de Abonos: Os abonos de faltas previstos nesta cláusula não poderão ser acumulados para o ano seguinte e deverão ser usados exclusivamente para os fins mencionados nesta cláusula.

f) Comprovação de Ausência: Caso o empregado não apresente a devida comprovação no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento, as ausências sem justificativa serão tratadas como falta injustificada e poderá gerar descontos salariais.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a dois intervalos de meia hora cada, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de uma hora, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho."

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SAQUE DO PIS

A Empresa liberará os empregados para o saque do PIS, sendo de no mínimo 4 horas, durante o expediente bancário.

Não se aplica a disposição acima aos empregados cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cuja Empresa mantém convênio ou posto bancário.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

PROPORCIONAIS - para os empregados com menos de um ano de serviço na Empresa e que vierem a rescindir seus contratos de trabalho, ficará assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses trabalhados ou fração superior a quinze dias.

CASAMENTO - fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento desde que faça tal comunicação à Empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

Parágrafo único: O início de férias coletivas ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, na hipótese das férias coletivas coincidirem com os meses de dezembro ou janeiro, os dias 25/12 e 01/01, não serão considerados como dias gozados.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

A empresa facultará às empregadas a opção de prorrogar, por mais 60 (sessenta) dias, a Licença Maternidade prevista no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo primeiro: A empregada que optar pela prorrogação deve apresentar o requerimento ao Departamento de Recursos Humanos em até 30 (trinta) dias antes da data prevista para o parto. Nesse caso, o afastamento das atividades laborais poderá ocorrer até 28 (vinte e oito) dias antes da data prevista para o parto, observando seu quadro clínico ou avaliação médica.

Parágrafo segundo: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada receberá sua remuneração integral, paga pela empresa nos mesmos critérios habituais.

Parágrafo terceiro: A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada durante a prorrogação, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. O descumprimento dessas condições resultará na perda do direito à prorrogação.

Parágrafo quarto: À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392-A da CLT, mediante apresentação prévia, junto à área de Recursos Humanos, da documentação que comprove a adoção ou guarda judicial.

Parágrafo quinto: A empregada adotante deverá comunicar formalmente, e de forma prévia, à área de Recursos Humanos a opção pela prorrogação da Licença Maternidade até o final do primeiro mês após a adoção ou a concessão da guarda judicial.

Parágrafo sexto: Durante todo o período de gestação, licença-maternidade e prorrogação da licença, a empregada gozará de estabilidade no emprego, conforme previsto na legislação vigente. Isto significa que a empresa não poderá proceder com a rescisão contratual da empregada, por qualquer motivo, desde a confirmação da gravidez até cinco 05 (cinco) meses após o parto, salvo em casos de justa causa devidamente comprovada.

Parágrafo sétimo: A empresa estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental. O(a) empregado(a) deverá ter, no mínimo, 09 (nove) meses de trabalho contínuo na empresa para ter direito à prorrogação da Licença Parental.

Parágrafo oitavo: Fica garantida a confidencialidade dos dados pessoais e da autodeclaração de identidade de gênero, orientação sexual e/ou afetiva do(a) empregado(a), conforme legislação de proteção de dados e políticas de privacidade vigentes.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa concederá aos seus empregados, no caso de nascimento de filhos, uma extensão de 10 (dez) dias à licença-paternidade de 05 (cinco) dias prevista no artigo 7º, inciso XIX, e no art. 10, § 1º, ADCT da Constituição Federal, totalizando 15 (quinze) dias de licença-paternidade, mediante a apresentação prévia à área de recursos humanos da certidão de nascimento da criança, a licença será contada do dia do evento.

Parágrafo primeiro: O(a) empregado(a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança terá direito à licença-paternidade nos mesmos termos, mediante a apresentação prévia à área de Recursos Humanos da documentação formal que comprove a adoção ou a guarda judicial.

Parágrafo segundo: A empresa estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA+, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental.

Parágrafo terceiro: Fica garantida a confidencialidade dos dados pessoais e da autodeclaração de identidade de gênero, orientação sexual e/ou afetiva do(a) empregado(a), conforme legislação de proteção de dados e políticas de privacidade vigentes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A empresa reconhece a gravidade da violência doméstica e compromete-se a oferecer suporte integral as empregadas que sejam vítimas de violência doméstica, garantindo um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e livre de qualquer forma de retaliação ou discriminação.

Parágrafo primeiro: A empregada vítima de violência doméstica deverá procurar apoio da Equipe de Assistência Social da empresa para reportar o caso, garantindo que a situação seja tratada com seriedade e confidencialidade. A Equipe de Assistência Social manterá a área de Recursos Humanos informada e está realizará o reporte ao gestor responsável pela empregada, assegurando o suporte necessário durante todo o processo.

Parágrafo segundo: A empresa concederá licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis para as empregadas que sejam vítimas de violência doméstica, sem prejuízo do emprego e do salário, permitindo-se a prorrogação em igual período nos casos de agravamento da situação, mediante a apresentação de Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente ou do processo judicial de violência doméstica em curso.

Parágrafo terceiro: Caso a empregada não deseje a divulgação dos documentos previstos nesta cláusula, deverá procurar o serviço de assistência social, para que seja elaborado relatório circunstancial e conclusivo do ocorrido, e sendo o parecer favorável o relatório será encaminhado a área de recursos humanos para processamento da licença-remunerada e sendo o parecer negativo será dado o retorno a empregada.

Parágrafo quarto: A empresa, desde que haja a devida solicitação formal da empregada vítima de violência doméstica, dará preferência na transferência de local de trabalho para qualquer unidade da empresa dentro do território nacional, sempre no interesse da preservação da sua integridade física e psicológica. O sigilo sobre as condições da movimentação será mantido. Esta transferência não trará benefícios de ajuda de custo, despesas com mudanças e moradia ao local de transferência.

Parágrafo quinto: A empresa se compromete a oferecer apoio psicológico à vítima de violência doméstica, por meio de parcerias com profissionais especializados ou instituições de apoio.

Parágrafo sexto: Todas as informações relacionadas aos casos de violência doméstica serão tratadas com total confidencialidade, garantindo a privacidade e segurança da empregada.

Parágrafo sétimo: A empresa promoverá campanhas de conscientização e treinamentos periódicos para todos os empregados e gestores, com o objetivo de sensibilizar sobre a importância do combate à violência doméstica, reconhecimento de sinais de violência e as formas de oferecer apoio adequado às vítimas.

Parágrafo oitavo: Esta licença substitui a prevista no artigo 9º, item II, §2º, da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), pois a licença remunerada oferecida pela empresa é mais vantajosa, visando proporcionar um suporte mais abrangente e eficaz as empregadas vítimas de violência doméstica.

Parágrafo nono: A empresa estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA+, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de violência doméstica.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI

A empresa fornecerá gratuitamente os uniformes e os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), necessários para a execução de suas atividades, conforme exigido pelas normas de segurança e de trânsito vigentes.

Parágrafo primeiro: Os uniformes e EPIs deverão ser utilizados obrigatoriamente durante o desempenho das funções. A manutenção, limpeza e conservação dos uniformes são de responsabilidade dos empregados, respeitando os princípios de higiene.

Parágrafo segundo: As regras, critérios, duração e periodicidade para o fornecimento, uso, manutenção e substituição dos uniformes e EPIs estão detalhados na política interna da empresa. O não cumprimento dessas diretrizes poderá resultar em medidas disciplinares, de acordo com a legislação vigente

Parágrafo terceiro: Os uniformes e EPIs fornecidos não possuem cunho remuneratório e não integram o salário do empregado em nenhuma hipótese. As regras, critérios, duração e periodicidade dos fornecimentos e manutenções estão detalhados na política interna da empresa.

Parágrafo quarto: Condições de Segurança e Saúde Ocupacional a empresa manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

Parágrafo quinto: a empresa realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, conforme previsto na NR-1.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade da Empresa e, ressalvado o admissional, realizados dentro do horário de trabalho do empregado.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos deverão ser apresentados à empresa em até 48 (quarenta e oito) horas, contadas a partir da data de emissão do documento.

Parágrafo primeiro: Os atestados médicos ou odontológicos deverão ser entregues à empresa, independentemente do número de dias de ausência do empregado, por meio presencial ou digital.

Parágrafo segundo: A entrega digital poderá ocorrer via e-mail eletrônico ou WhatsApp do ambulatório, desde que o documento seja enviado dentro do prazo estipulado e esteja legível. Caso o documento enviado de forma digital esteja ilegível, ele não será aceito, e o empregado deverá efetivar a entrega presencial no mesmo.

Parágrafo terceiro: A entrega presencial deverá ser feita preferencialmente no ambulatório, ou na área de Recursos Humanos ou ao gestor imediato, no prazo estipulado no caput desta cláusula.

Parágrafo quarto: Se o empregado não puder levar o documento pessoalmente, um familiar poderá efetuá-lo, desde que dentro do prazo estipulado, ou o empregado deverá entrar em contato com a empresa informando os fatos justificáveis pelos canais disponíveis.

Parágrafo quinto: O plano odontológico fornecido pela empresa é custeado integralmente (100%) pelo empregado, caso o pagamento do plano odontológico não seja realizado por 03 (três) meses consecutivos, o benefício será automaticamente cancelado, independentemente do motivo do inadimplemento, sem necessidade de aviso prévio ou qualquer comunicação adicional. A reativação do plano odontológico estará sujeita às condições estipuladas pela operadora e à quitação dos valores em atraso, caso permitido.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS ATENDIMENTO DE EMERGENCIA

A Empresa manterá, em local apropriado e de fácil acesso, serviços de primeiros socorros, o qual contará com os medicamentos básicos.

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

Em caso de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionados por quem de direito, será de responsabilidade e custeio da Empresa.

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, no mais breve de tempo possível, extensivo aos casos de acidente de trajeto in itinere.

Parágrafo único: Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal atestado por médico, a Empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, sendo que para tal o empregado ou seus familiares deverá fazer a devida comunicação à Empresa.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO

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

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

No caso de acidente de trajeto "in itinere", a Empresa comunicará ao Sindicato imediatamente.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

O Sindicato recomenda a Empresa que na medida do possível, envide esforços no sentido de conscientizar os empregados sobre os benefícios de sua sindicalização, permitindo à Diretoria do Sindicato, livre acesso em ocasiões julgadas oportunas pela Empresa, para sua campanha de aumento de número de associados.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa colocará à disposição do Sindicato 45 dias corridos ou alternados de licença remunerada, a serem utilizados pelos empregados dirigentes sindicais eleitos, em conjunto ou isoladamente, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, para participar em curso de capacitação sindical, congressos ou conferências, com posterior comprovação, não se computando as reuniões mensais da Diretoria do Sindicato.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

CONSIDERANDO a vigência da lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), a qual prevê a observância do sigilo e confidencialidade de dados pessoais das pessoas físicas;

CONSIDERANDO que no desempenho de suas atividades laborais o empregado pode ter acesso a dados pessoais de pessoas físicas;

CONSIDERANDO que a empresa possui normas internas e política de privacidade de resguardo dos dados pessoais de pessoas físicas;

CONSIDERANDO que as partes possuem acordado entre si, o DPA – acordo de tratamento de dados pessoais.

As Partes, por si, por seus representantes, empregados e por quaisquer terceiros que por sua determinação participem do objeto da presente, comprometem-se a cumprir as disposições da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo primeiro: Cada Parte acordante será individualmente responsável pelo cumprimento de suas obrigações decorrentes da LGPD e de atender futuras regulamentações emitidas pela autoridade reguladora competente.

Parágrafo segundo: Cada uma das Partes deverá garantir que quaisquer dados pessoais que forneça à outra Parte tenham sido obtidos de acordo com as regras previstas na LGPD, sendo da Parte Controladora a responsabilidade pela obtenção e controle das autorizações e/ou consentimentos necessários junto aos titulares dos dados.

Parágrafo terceiro: As partes obrigam-se a tratar os dados pessoais a que tiverem acesso unicamente para os fins pelo tempo necessário para o cumprimento das suas obrigações e para a adequada execução do objeto do presente acordo coletivo, ou ainda com fundamento nas bases legais previstas na Lei LGPD. Os dados pessoais serão mantidos apenas pelo tempo necessário para cumprir as finalidades para as quais foram coletados, de acordo com a Política de Guarda e Armazenamento da empresa. Após esse período, os dados serão eliminados de forma segura, exceto quando houver obrigação legal para retenção. Encerrado o prazo de vigência do presente acordo coletivo, as partes comprometem-se a devolver ou eliminar, conforme o caso, todos os dados pessoais disponibilizados, obtidos ou coletados na vigência dele, salvo se houver legítimo interesse ou motivo legal que justifique medida diversa. A eliminação será realizada de acordo com os critérios estabelecidos Política de Guarda e Armazenamento.

Parágrafo quarto: Considerando que o presente Acordo Coletivo de Trabalho é firmado pelas partes com respaldo em suas respectivas assembleias gerais extraordinárias; considerando o disposto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e Art. 611-A da CLT; e considerando também a necessidade da empresa em compartilhar Dados Pessoais de seus empregados, resta estabelecido que o Sindicato cumprirá a Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados, conforme os artigos e cláusulas inerentes a esta, no que não for contrário à Constituição Federal de 1988, responsabilizando-se, única e exclusivamente, por quaisquer atos ou omissões que vierem a ser praticados por si, seus diretores, dirigentes,

empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, atinentes a qualquer tratamento realizado em desconformidade com o previsto na referida Lei, devendo ser tratados, única e exclusivamente, para fins de operacionalização e/ou atendimento das cláusulas instituídas no presente instrumento.

Parágrafo quinto: Cada uma das Partes deverá também adotar as medidas de segurança, técnicas e administrativas, aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, observada a natureza dos dados tratados.

Parágrafo sexto: O empregado se compromete em utilizar seu login e senhas de acesso aos sistemas da empresa de forma pessoal e intransferível, devendo manter o dever de sigilo e guarda da senha, sob pena de ser responsabilizado pelo uso indevido dela.

Parágrafo sétimo: A utilização indevida dos dados pessoais ou para outros fins que não seja exclusivamente para o desempenho das atividades laborais, de quaisquer instrumentos eletrônicos, telemáticos ou de tecnologia com acesso à internet disponibilizados pela empresa, ainda, o vazamento de informações da empresa, filmagens indevidas do interior de veículos e da operação da empresa, de clientes, dados de pessoas físicas ou terceiros, poderá constituir em falta grave a inobservância do quanto aqui estabelecido, além daquelas previstas no artigo 482 da CLT.

Parágrafo oitavo: Em razão das contribuições realizadas pelos empregados ao sindicato, relativas à mensalidade sindical, convênios, colônia de férias, dentre outras, as empresas disponibilizarão a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O sindicato se compromete a cumprir todas as disposições da LGPD, tratando os dados pessoais dos empregados de acordo com os princípios de finalidade, adequação, transparência, segurança, prevenção e não discriminação, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo nono: Em razão do advento do teletrabalho na rotina do empregado com o objetivo de possibilitar a manifestação do empregado em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT e demais ações de relacionamento entre o sindicato e os empregados, as empresas transferirão os seguintes dados pessoais dos seus empregados ao sindicato: nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo.

Parágrafo décimo: Em caso de incidente com os Dados Pessoais, o Sindicato deverá notificar imediatamente a empresa e arcar com todos os danos, perdas e despesas decorrentes, incluindo multas, indenizações e honorários. Os direitos da empresa não estarão sujeitos a limitações previstas neste instrumento.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÕES E MENSALIDADES

FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por mútuo consentimento das partes convenientes, fica ajustado que a Empresa pagará a partir de 1º de agosto de 2025 ao Sindicato dos Trabalhadores importância equivalente a **R\$ 31,00** (trinta e um reais) mensalmente por empregado abrangido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

A contribuição será recolhida até o 10º dia 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 de Trabalho, não assegurando quaisquer direitos, individuais ou coletivos a qualquer título.

MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pela Empresa, diretamente em folha de pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos empregados, por escrito, e notificada a Empresa pelo Sindicato, com a indicação do valor da mensalidade.

O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do Sindicato, ou, após a demissão, transferência ou aposentadoria do empregado, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da Empresa.

Enquanto perdurar o afastamento do empregado, fica dispensado o desconto tratado nesta cláusula.

Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual de mensalidade, hipótese que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas **SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A** e **FOUNTAIN ÁGUA MINERAL LTDA**, descontarão, de todos os trabalhadores beneficiados pelo acordo coletivo de trabalho, nos termos da legislação vigente, e conforme assembleia geral extraordinária realizada nos dias 30 e 31 de julho de 2025, a título de **contribuição negocial**, a partir de 01/07/2025 o valor de **R\$ 16,00** (dezesseis reais).

Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto da referida contribuição negocial, até 10 (dez) dias após a aprovação da renovação do acordo coletivo de trabalho, conforme assembleia geral extraordinária realizada nos dias 30 e 31 de julho de 2025, devendo apresentar ao sindicato profissional, carta de oposição de próprio punho, individualizada e assinada pelo trabalhador.

Deverá ainda ser apresentada, junto com a carta, cópia de sua CTPS para fins de identificação. O recolhimento da contribuição negocial sem multa é o 10º (décimo) dia subsequente ao mês do desconto, em guias próprias fornecidas pela entidade sindical.

A multa por atraso de recolhimento da contribuição negocial é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

As empresas enviarão à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontada a referida contribuição. Configura ato anti sindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição negocial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consulta sobre as questões de interesse dos empregados.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - ASSEMBLEIAS

A Empresa não poderá prorrogar a jornada de trabalho além das oito horas, em dias em que forem realizadas assembleias gerais do Sindicato, até três vezes por ano, não se computando as relativas à negociação salarial, devidamente por esta convocada, desde que feita à comunicação à Empresa com antecedência mínima de uma semana.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições de mandato sindical, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas, a Empresa, mediante entendimento prévio com o Sindicato, destinará local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS

Fica estabelecido que eventuais dúvidas ou divergências que surgirem sobre os termos deste acordo serão dirimidas, em comum acordo, pelas partes. Caso, entretanto, ocorram impasses incontornáveis, as partes se comprometem a eleger um mediador externo e imparcial, antes de encaminhá-los à Justiça do Trabalho para a solução do litígio.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

Eventual processo de prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas do artigo 615 da CLT.

Parágrafo único: Os entendimentos com vistas à celebração do novo Acordo Coletivo de Trabalho para o próximo período deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término de sua vigência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da Empresa representados pelo Sindicato. Este Acordo não abrange os empregados das categorias diferenciadas.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES

Caso na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho ocorrer alteração da política econômica ou salarial, serão reabertas as negociações para ajustamento dos salários e preservação do seu poder aquisitivo.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

A empresa disponibilizará ao Sindicato informações contidas no CAGED, ou outra listagem que demonstre a movimentação de empregados.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Fica estipulado o valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário normativo, por cláusula inobservada, que reverterá em favor do empregado prejudicado, salvo comprovado erro. A presente multa não se aplica às cláusulas para as quais a CLT já estabelece penalidade.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS

A Empresa manterá cópia do presente Acordo, disponível para consulta ou leitura pelos empregados, pelo prazo de 90 dias, bem como permitirá a colocação de informações de interesses dos empregados, que forem emitidos pelo Sindicato, mediante prévio conhecimento da Direção da Empresa.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULAS REVOGADAS

A contar da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficam revogadas e não mais produzirão qualquer efeito, não se incorporando aos contratos de trabalho as cláusulas e suas previsões que constavam em Convenções Coletivas de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho anteriormente firmada e que não foram contempladas ou foram modificadas neste e por este Acordo Coletivo.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As condições estabelecidas no acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas na convenção coletiva de trabalho da categoria.

CLÁUSULA CENTÉSIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

As partes comprometem-se a cumprir o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência, observados os parâmetros da cláusula denominada ultratividade da norma coletiva.

Fica convencionado que cada uma das partes que firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, permanecerá com uma via do presente instrumento para fins de arquivamento e futuras pesquisas que se fizerem necessárias e oportunas.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente acordo por meio de assinatura eletrônica e/ou física, sendo tal meio válido para comprovar a autoria e integridade do acordo para que produza seus legais efeitos, devendo o presente instrumento para fins de ratificação de sua validade ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, para cumprimento do art. 614 da CLT e, para que se produza seus jurídicos e legais efeitos.

}

FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS
DIRETOR
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

DANIELA GOMES BENA
GERENTE
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS
DIRETOR
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

**DANIELA GOMES BENA
GERENTE
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS
DIRETOR
FOUNTAIN AGUA MINERAL LTDA**

**DANIELA GOMES BENA
GERENTE
FOUNTAIN AGUA MINERAL LTDA**

**FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS
DIRETOR
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**DANIELA GOMES BENA
GERENTE
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**ANTONIO SERGIO FARIAS
PRESIDENTE
STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE
CURITIBA E REG METROP**

ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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