

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002151/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008896/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.106578/2023-31
DATA DO PROTOCOLO: 23/08/2023

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0125-23, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RILDO MARTINS DA SILVA e por seu Diretor, Sr(a). CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0116-32, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RILDO MARTINS DA SILVA e por seu Diretor, Sr(a). CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0143-05, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RILDO MARTINS DA SILVA e por seu Diretor, Sr(a). CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES;

FOUNTAIN AGUA MINERAL LTDA, CNPJ n. 10.622.118/0005-39, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RILDO MARTINS DA SILVA e por seu Diretor, Sr(a). CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES;

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 2023 a 30 de junho de 2025 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 - PISO SALARIAL**

A partir de 1º de agosto de 2023, fica garantido o salário normativo no valor de R\$ 1.916,00 aplicando-se o percentual de 3,70% referente ao INPC integral da data base de julho/23 no importe de 3,0% mais um aumento real de 0,70% acima do INPC.

Parágrafo primeiro: A partir de 1º de agosto de 2023, o salário normativo de ingresso na empresa, passa a ser no valor de R\$ 1.628,00 aplicando-se o percentual de 3,70% referente ao INPC integral da data base de julho/23 no importe de 3,0% mais

um aumento real de 0,70% acima do INPC, o qual será praticado para os empregados admitidos, apenas durante a vigência do contrato de experiência de 90 dias.

Parágrafo segundo: Findo o período de experiência de 90 dias, o salário normativo passa a ser no valor de R\$ 1.916,00, sendo este pago a partir da primeira folha de pagamento subsequente ao término do contrato de experiência de 90 dias.

Parágrafo terceiro: Para os aprendizes, por tratar-se de um contrato de trabalho especial, será garantido o salário-mínimo regional hora, não se aplicando o piso acima estabelecido.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2023, todos os trabalhadores da categoria profissional terão os seus salários reajustados no percentual de 3,70% aplicando-se o percentual referente ao INPC integral da data base de julho/23 no importe de 3,0% mais um aumento real de 0,70% acima do INPC. O reajuste não será aplicado de forma retroativa à data base julho/2023.

Parágrafo primeiro: Além do reajuste acima, a empresa pagará de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, um Abono Especial desvinculado do salário no importe de 5,0% sobre os salários (empregados planta fixo) e sobre os valores de fixo + 100% da variável (empregados planta misto ou variável), praticados em 30 de junho de 2023.

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.

Parágrafo segundo: A cláusula aqui estabelecida atende ao efetivo de empregados da empresa nas unidades abrangidas pelo presente instrumento normativo, com exceção dos cargos de Média Chefia, Gerência e Diretoria, ou contratação de caráter intermitente, que são tratados por política própria, além dos menores aprendizes na forma da lei.

Parágrafo terceiro: A partir de 01/07/2024, a empresa fará reajuste automático dos Pisos, Salários, Vale Alimentação, Diárias e Auxílio Refeição dos empregados da empresa pela aplicação do INPC acumulado no período de 01/07/2023 a 30/06/2024, excetuando os cargos de estagiários, aprendizes, intermitentes, média chefia, gerentes e diretores.

Parágrafo quarto: As partes estabelecem que poderão reabrir as negociações econômicas caso o resultado apurado do INPC da data base julho/2024, seja inferior ao resultado do INPC apurado em julho/2023.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A empresa concederá a todos os empregados, exceto aos cargos de média chefia, gerentes e diretores, adiantamento salarial até o 15º dia após o pagamento mensal dos salários no valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal vigente.

CLÁUSULA SEXTA - DIA DO PAGAMENTO

A Empresa efetuará o pagamento de salários até o segundo dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA SÉTIMA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

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 três dias, a partir da constatação do erro, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A empresa disponibilizará através de meios eletrônicos ("Portal Connect Femsas" e Banco Itaú – agências bancárias, caixas eletrônicos, página na internet, etc), o demonstrativo de pagamento mensal, com a discriminação por completo das parcelas e valores que compõem o pagamento, bem como, os respectivos descontos.

Parágrafo primeiro: Na indisponibilidade de acesso aos meios eletrônicos acima citados, o empregado poderá solicitar à empresa, a emissão de seu demonstrativo de pagamento. Fica pactuado, contudo, que tal dar-se-á apenas em situações esporádicas e emergenciais.

Parágrafo segundo: A empresa assegurará aos empregados tempo suficiente para o desconto dos cheques ou levantamentos dos depósitos no horário de trabalho e funcionamento dos bancos sem prejuízo dos salários.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO DE VIDA E OUTROS DESCONTOS

A Empresa poderá efetuar descontos na folha de pagamento, quando expressamente autorizados pelo empregado, à título de fornecimento de lanches, refeições, seguro de vida, mensalidade de associação, convênios, planos de assistência de saúde. Com a autorização dos descontos, individualmente tomada, não poderá o empregado, no futuro, pleitear reembolso dos mesmos.

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

A Empresa efetuará nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos, odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato, desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 3º dia após o pagamento dos salários.

A Empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES

As compensações de adiantamento ou abono são as reguladas por lei e por este Acordo Coletivo de Trabalho. Não serão compensadas as majorações decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Nº 1, do TST).

O Sindicato recomenda que a Empresa, ao conceder antecipações espontâneas, que comunique o Sindicato.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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 DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE BRINQUEDO

A empresa concederá no mês de outubro, um vale brinquedo no valor de R\$ 91,00, conforme política interna para cada filho do empregado(a), com até 12 anos, 11 meses e 29 dias, com exceção das contratações de caráter intermitente, que são tratados por política própria, além dos menores aprendizes na forma da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE NATALINO

No mês de dezembro, conforme política interna da empresa, será creditado no cartão do vale alimentação, para todos os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo, a título de vale natalino, o valor de R\$ 177,00, sendo este valor praticado em todas as unidades e território da KOFBR.

Parágrafo único: Esse benefício será concedido somente aos empregados com contrato de trabalho vigente nas respectivas datas de concessão. O benefício que ora se concede não é considerado como salário in natura e não se incorpora à remuneração do trabalhador para qualquer efeito.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR

A empresa manterá para 2023, o programa de participação nos resultados - PPR, cujas regras serão definidas em acordo específico.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá mensalmente, a partir de 1º de agosto de 2023, vale alimentação no valor de R\$ 423,00.

Parágrafo primeiro: A empresa efetuará o desconto legal de 10% (dez por cento), por refeição, previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo segundo: Esse benefício será concedido somente aos empregados com contrato de trabalho vigente nas respectivas datas de concessão. O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração do trabalhador para qualquer efeito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AJUDA REFEIÇÃO

A partir de 1º de agosto de 2023, a empresa concederá ajuda alimentação, aos seus empregados, no valor mínimo mensal de R\$ 222,00 (duzentos e vinte e dois reais), entre outras, através das seguintes modalidades:

- a) ticket-refeição;
- b) vale-mercado;
- c) cesta básica;
- d) refeição no próprio local de trabalho;
- e) em dinheiro.

Sendo fornecido pela empresa o vale refeição para os colaboradores cujas atividades sejam externas, o valor a partir de 1º de agosto de 2023 no valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) para cada dia efetivamente trabalhado.

Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, com o desconto legal previsto.

A empresa efetuará o desconto legal de 10% (dez por cento), por refeição, previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

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

Se a Empresa possuir benefícios a tal título, em condições mais favoráveis aos empregados garantirá sua permanência e estará dispensada da presente concessão.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE

O transporte fornecido pela Empresa, ou qualquer subsídio a este título, como vale-transporte, passagem, pagamento de quilometragem em veículo próprio do empregado, bem como o tempo gasto - in itinere - não serão considerados para fins salariais, nem gerarão quaisquer outros efeitos trabalhistas.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa concederá gratuitamente no mês de janeiro, a cada um de seus empregados e aos seus filhos, exclusivamente mediante a comprovação de matrícula, boletim escolar com aprovação para o próximo ano, comprovante de pagamento de matrícula ou mensalidade em curso do primeiro ou segundo grau, um kit de material escolar, conforme o padrão tradicional, contendo: mochila, cadernos, canetas, lápis, lápis de cor, papel A4, etc. O kit de material escolar será em valor correspondente a R\$ 225,00.

- a.- Kit "A" (1º. ao 5º Ano do Fundamental I - 6 a 10 anos)
- b.- Kit "B" (6º. ao 9º Ano do Fundamental II - 11 a 14 anos)
- c.- Kit "C" (1º. ao 3º. Ano do Ensino Médio - 15 a 17 anos)

Parágrafo único: São elegíveis para o recebimento do kit material escolar estabelecido no *caput* desta Cláusula:

1. - Dependentes de empregados ativos e menores aprendizes com mais de seis meses de empresa, com base no quadro vigente no mês de janeiro do ano da respectiva entrega;
2. - Filhos de empregados, inclusive aqueles legalmente adotados, ou menores designados pelo INSS.
3. - Empregados ativos e os afastados com mais de seis meses de empresa;
4. - Colaboradores desligados sem justa causa entre os meses de dezembro e janeiro, com mais de cinco anos de empresa por ocasião do desligamento.
5. - A concessão do kit material escolar, não é considerado salário e nem gerará outros efeitos trabalhistas.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa por manter convênio de assistência médica, ou por dispor de serviço médico próprio, envidará esforços no sentido de mantê-los, mesmo depois do desligamento do empregado sem justa causa, nas hipóteses de tratamentos de saúde em andamento.

Poderá a EMPREGADORA 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, o empregado se submeterá semestralmente a uma avaliação médica da EMPREGADORA que atestará pela manutenção ou descontinuidade do benefício, conforme o caso.

Parágrafo segundo: A ausência injustificada na avaliação médica da EMPREGADORA importará na suspensão automática do benefício até a respectiva regularização.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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 NONA - AUXÍLIO CRECHE / BABÁ

A empresa reembolsará as despesas contraídas em sistemas educacionais oficialmente registrados, de livre escolha, para filhos de empregadas, a partir de seis meses até que complete dois anos, mediante apresentação de recibo de pagamento, até o limite de R\$ 190,00.

Parágrafo primeiro: O benefício se aplica, em qualquer hipótese, à mãe adotante, ainda que a guarda seja provisória, desde que a adoção preencha os requisitos legais.

Parágrafo segundo: Fica autorizada a empregada a utilização do valor do benefício de reembolso creche para o pagamento de uma babá desde que comprovada a utilização de profissional contratado para este fim. Esta comprovação deverá ser realizada através da apresentação do registro em carteira de trabalho e da guia de recolhimento do INSS.

Parágrafo terceiro: O reembolso creche/babá será concedido para cada filho da empregada, independentemente de ter a empregada contratado apenas uma profissional para o acompanhamento dos filhos.

Parágrafo quarto: O benefício acima, em qualquer modalidade, possui o caráter indenizatório, não produzindo qualquer efeito na remuneração ou incidência de encargos.

Parágrafo quinto: Aplicam-se as mesmas regras ao pai, incluindo pai adotante, que possua a guarda exclusiva e definitiva do filho.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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).

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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EMERGENCIAL

A empresa concederá ao empregado, a título de auxílio emergencial, o valor de 1 salário nominal do empregado, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de fenômeno da natureza, com devolução em até 6 parcelas iguais e sem juros, condicionado à comprovação do dano sofrido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A empresa pagará "Auxílio Dependente com Deficiência" aos trabalhadores (as) que tenham filho(s) ou dependente(s) deficientes, assim considerados como aqueles que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, devidamente atestado por laudo médico e comprovado pelo Serviço de Saúde da empresa, sem custeio do empregado, até o valor limite mensal de R\$ 270,00.

Parágrafo primeiro: O "Auxílio Dependente com Deficiência", poderá ser utilizado para reembolso de despesas relacionadas com o cuidado, tratamento ou a educação especializada de filhos deficientes.

Parágrafo segundo: Fica garantido o benefício independentemente da idade do filho ou dependente.

Parágrafo terceiro: Quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.

Parágrafo quarto: Por se tratar de reembolso de despesas, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

Parágrafo quinto: O pagamento do benefício somente será devido pela empresa, a partir da data em que o empregado formalizar a solicitação do benefício, bem como apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Parágrafo primeiro: CONTRATO INTERMITENTE

A empresa poderá contratar empregados sob a modalidade de contrato de trabalho Intermitente, nos moldes preceituados na Lei 13.467/2017, observando-se o que dispõem os artigos 443 (caput e § 3º) e 452-A (caput e § seguintes) da CLT;

As contratações de que trata esta cláusula, somente se darão em forma adicional ao quadro de trabalhadores atual da empresa, em percentual não superior a 20%.

As partes pactuantes concordam em revisar as necessidades previstas nesta cláusula, sempre que houver alterações que provoquem a necessidade de atualização da mesma, sendo que para aqueles que possuem contrato de trabalho não intermitente, só poderá ser submetido a este modelo após seis meses de seu eventual desligamento.

Parágrafo segundo: PAGAMENTOS

A quitação dos valores relativos aos dias de prestação de serviços realizados entre o dia 1º e o dia 15, será efetuada no último dia útil do mês, enquanto a quitação da prestação de serviços realizada entre os dias 16 e 30/31, será efetuada até o dia 15 do mês posterior. Neste pagamento serão quitados as horas de trabalho bem como os seus reflexos em férias, 13º Salário e DSR, que deverão ter seus valores desmembrados no recibo de pagamento fornecido pela empresa.

Parágrafo terceiro: SALÁRIO MÍNIMO GARANTIDO

Para os empregados da empresa, contratados na modalidade de contrato de trabalho Intermitente, regulados por este termo, fica assegurado o valor mínimo correspondente a uma hora do respectivo valor do mínimo garantido ou do salário contratual dos cargos existentes na empresa, para cada hora de trabalho prestado em favor das empresas conforme determinado em

contrato de trabalho a ser celebrado entre as partes, sem prejuízo de condições remuneratórias mais favoráveis, na forma do caput do art.452 –A da CLT.

Parágrafo quarto: VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá Vale Alimentação, em cartão alimentação ou pagamento em dinheiro, no valor correspondente a 1/30 do valor estabelecido em cada unidade/localidade da empresa, para cada dia de serviço prestado, respeitando a proporcionalidade em relação aos funcionários não-intermitentes. Sobre o valor acima definido será realizado o desconto relativo à participação do empregado. O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração do trabalhador para nenhum efeito.

Parágrafo quinto: REFEIÇÕES

A empresa deverá contar em suas unidades com refeitório ou local apropriado dotado de aparelho para aquecimento de marmitas, fornecendo refeições a preço subsidiado. As exigências acima serão dispensadas quando houver fornecimento de vale refeição, cujo valor de referência corresponderá ao estabelecido em cada unidade/localidade da empresa, para cada dia de serviço prestado, com jornada de trabalho superior à seis horas. Para as jornadas de trabalho superior a quatro e inferior a seis horas será devido o pagamento de 80% do valor fixado no parágrafo acima. Os empregados com jornada até o limite de quatro horas não terão direito ao pagamento deste vale refeição. Sobre os valores acima definidos não será realizado nenhum desconto relativo à participação do empregado. O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração do trabalhador para nenhum efeito.

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 primeiro: 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 - APRENDIZES

Tendo em vista que os aprendizes são contratados, mediante a celebração de um contrato de trabalho especial e com prazo determinado, cujos requisitos e direitos estão previstos em lei específica, as cláusulas estipuladas neste instrumento coletivo de trabalho, não serão aplicadas aos aprendizes, facultando-se à empresa a concessão de benefícios e condições previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

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).

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CARGOS DE CONFIANÇA

As partes reconhecem que o grupo de empregados com cargo de Média Chefia e Gerentes, entre eles, Supervisores, Coordenadores, Chefes, Especialistas e Gerentes, ocupam e exercem cargo de confiança, uma vez que possuem atribuições de mando e gestão, conforme legislação prevista no inciso II do artigo 62 da CLT, atendendo as exigências de tratamento diferenciado (remuneração, PPR e benefícios) para os respectivos colaboradores com relação aos seus subordinados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

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 QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual e com duração superior a 20 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo, enquanto perdurar a substituição, havendo comunicação de tal fato ao empregado substituto.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO

Na hipótese do empregado ter alterado sua função para outra de maior responsabilidade e, decorrido o prazo máximo de 90 dias de treinamento, se o empregado permanecer na função, a Empresa garantirá o salário correspondente ao menor salário da nova função.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual e mesmo desempenho, registrado em carteira de trabalho, da função real exercida pela mulher na Empresa, conforme previsto na Constituição Federal.

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 - 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 QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - VESTIÁRIO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LGPD / LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

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 assume compromisso em respeitar integralmente o previsto na Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), 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 primeiro: Os dados pessoais dos empregados a serem compartilhados pela empresa ao sindicato são os descritos expressamente: CPF, RG, cargo, nome, data de admissão e registro de seus empregados para as finalidades específicas de cadastro, controle e fiscalização da entidade sindical. O sindicato deverá tratar apenas os dados pessoais necessários para a execução do acordo coletivo de trabalho, exceto nos casos em que o tratamento seja necessário para o cumprimento de obrigações legais ou regulatórias a que se sujeite a empresa. Caso o sindicato tenha acesso a dados pessoais excessivos ou não necessários à execução do acordo coletivo de trabalho, deverá comunicar imediatamente à empresa e inutilizar tais dados pessoais. Quando do término de quaisquer atividades de tratamento de dados pessoais da empresa, o sindicato deverá interromper o tratamento e eliminar os dados pessoais relacionados às atividades finalizadas, bem como quando houver solicitação por parte da empresa.

Parágrafo segundo:- Na ocorrência de qualquer incidente com o tratamento dos dados pessoais, o sindicato assume o compromisso de comunicar imediatamente à empresa, para que sejam tomadas as medidas necessárias. O sindicato deverá indenizar, defender e isentar a empresa e/ou suas filiais contra toda e qualquer responsabilidade, perda, reivindicação, dano, multa, penalidade, despesa (incluindo, sem limitação, multas, indenização por danos, custos dos esforços de reparação e honorários advocatícios e custos decorrentes de ou relacionados a qualquer ação, reivindicação ou alegação de terceiros - incluindo, sem limitação, qualquer autoridade reguladora ou governamental) que decorrer do não cumprimento das cláusulas acima descritas e/ou não cumprimento das leis e regulamentos de proteção de dados. Os direitos da empresa, não estarão sujeitos a nenhuma limitação ou quaisquer outras cláusulas limitativas similares estabelecidas no acordo coletivo de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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:

- a) Folgas adicionais seguidas ao período de férias;
- b) Folgas coletivas, a critério da Empresa;
- c) Folgas Individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua chefia.

- O empregado que não tenha saldo credor de horas, a critério da Empresa, poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.

- O sistema de compensação não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, períodos de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

- Fica estipulado um limite mensal de 40 (quarenta) horas para crédito no banco de horas. As que ultrapassarem, serão pagas com adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

- 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 16/07/2023 e término em 15/07/2024 e de 16/07/2024 até 15/07/2025.

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 cômputo 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DOS DOMINGOS E FERIADOS

As partes acordantes, nos termos da Portaria 945/2015 (ou outra que esta venha a substituir), pactuam a autorização para que a SPAL exerça suas atividades em dias de domingos e feriados, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo primeiro: O trabalho em dias de domingos, quando necessário, será mediante convocação prévia, a critério da SPAL, sendo assegurado aos Empregados um domingo de folga a cada 3 (três) semanas de trabalho.

Parágrafo segundo: Caso seja demandado o trabalho em domingos e feriados, será concedido ao Empregado uma folga compensatória ou, na impossibilidade técnica de concessão, o pagamento do dia será feito em dobro, nos termos da Lei.

Parágrafo terceiro: Caso o trabalho em domingos e feriados seja decorrente de escala de trabalho diferenciada (12x36, Marshall, entre outras), o Empregado não fará jus ao recebimento do dia em dobro, tampouco ao gozo de folga compensatória, nos termos da Lei.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a Empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

A Empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo para refeição, procedendo de conformidade com o disposto na Portaria nº 3.626/91, desde que os empregados não deixem o recinto da Empresa.

- a) Será obrigatória a anotação do cartão de ponto nas entradas e saídas pelo empregado.
- b) Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá ser anotado no cartão de ponto.

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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada normal de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitado os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, junto à área de pessoal. Será oferecida a opção ao empregado de efetuar a aprovação do cartão ponto através de assinatura eletrônica ou através da assinatura por escrito.

Parágrafo único: Com base na portaria nº 373 do MTE a empresa poderá adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horários, de entrada ou saída no registro de ponto, de até 10 (dez) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

Parágrafo único: Independentemente de excesso serão desprezados os 10 (dez) minutos supracitados, para fins de descontos ou acréscimos, inclusive, para crédito ou débito no banco de horas, razão pela qual serão considerados apenas os minutos excedentes a tal variação.

FALTAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

A Empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

Do Estudante - por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, desde que a Empresa seja avisada com antecedência mínima de 72 horas, e receba posterior comprovação.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

Para Hospitalização - por dois dias para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, que necessitem internação hospitalar, mediante comprovação por escrito do hospital.

Paternidade - conforme previsto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, será concedido ao pai licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento, estendido aos casos de adoção.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A empresa concederá licença remunerada de cinco dias úteis para as empregadas vítimas de violência doméstica e familiar, permitindo-se a prorrogação em igual período nos casos de agravamento da situação.

Parágrafo primeiro: A situação de violência prevista no *caput* poderá ser comprovada mediante apresentação, pela empregada beneficiária, de documentos comprobatórios do registro da ocorrência policial ou do processo de violência doméstica e familiar em curso.

Parágrafo segundo: Caso a empregada não deseje a divulgação dos documentos prevista no parágrafo anterior, a empregada deverá procurar o serviço de assistência social de sua unidade de trabalho, para que seja elaborado relatório circunstancial do ocorrido, para que seja encaminhado ao departamento de recursos humanos para processamento da licença, caso cabível.

Parágrafo terceiro: Caso o sindicato possua área de assistência social, a empregada poderá valer-se da condição prevista no parágrafo segundo dirigindo-se à entidade sindical, que emitirá o documento para liberação da licença.

Parágrafo quarto: Nos casos previsto no *caput* desta cláusula, a empregada vítima terá preferência na transferência de local de trabalho para qualquer unidade da empresa dentro do território nacional, desde que solicitado pela mesma, sempre no interesse da preservação da sua integridade física e psicológica, prevalecendo o sigilo sobre as condições da movimentação.

Parágrafo quinto: Esta licença não substitui o afastamento previsto nos termos do disposto no item II, §2º, artigo 9º da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

A empresa facultará às empregadas a opção pela prorrogação por mais sessenta dias na duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal e o correspondente período do salário-maternidade de que trata os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo primeiro: Caso opte pela prorrogação estipulada no *caput* desta cláusula, a empregada fará a requisição junto ao departamento de recursos humanos em até trinta dias da data prevista para o parto e poderá afastar-se das atividades até vinte e oito dias antes da previsão do parto, de acordo com seu quadro clínico ou avaliação médica.

Parágrafo segundo: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral pagas pela empresa, nos mesmos moldes devidos.

Parágrafo terceiro: A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará em perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

Parágrafo quarto: A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do artigo 392-A da CLT.

Parágrafo quinto: A empregada adotante deverá comunicar a sua opção pela extensão da licença maternidade até o final do primeiro mês da adoção ou da guarda judicial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

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.

PARA 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa facultará aos seus empregados, quando do nascimento de filhos durante a vigência do presente instrumento, a opção pela extensão de dez dias na duração da licença paternidade de cinco dias prevista no artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT da Constituição Federal, totalizando quinze dias.

Parágrafo primeiro: Aplicam-se as mesmas regras ao pai adotante.

Parágrafo segundo: Caso opte pela extensão estipulada no caput desta cláusula, o empregado fará obrigatoriamente a requisição junto ao departamento de recursos humanos em até trinta dias anteriores a data prevista para o nascimento do filho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO

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

Quando se constituir exigência da Empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá, nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Fica a Empresa obrigada a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

Será oferecida a opção ao empregado de efetuar a assinatura no recibo de entrega de E.P.I., ou ainda, utilizar-se de senha eletrônica para confirmar o recebimento do Equipamento de Proteção Individual.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 SEPTAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

O Sindicato recomenda a Empresa que na medida do possível, envie 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 SEGUNDA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 2023 ao Sindicato dos Trabalhadores importância equivalente a R\$ 26,50 (vinte e seis reais e cinquenta centavos) 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 03 de 04 de agosto de 2023, a título de **contribuição negocial**, a partir de agosto/2023 o valor de R\$ 12,77 (doze reais e setenta e sete centavos).

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 03 de 04 de agosto de 2023, 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OCTAGÉSIMA OITAVA - 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 OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITOS

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários, por médicos do SUS, da Empresa, instituições públicas ou para-estatais e sindicato, que mantenham contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

Parágrafo primeiro: Na hipótese da Empresa possuir serviço médico e odontológico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

Parágrafo segundo: Os empregados deverão efetuar a entrega dos referidos atestados médicos no prazo de 48 horas a contar da data de emissão destes, sob pena de não aceitação dos mesmos.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda do presente Acordo Coletivo de Trabalho será a Vara do Trabalho de Curitiba ou onde o empregado prestar seus serviços a empresa.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - 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.

}

**RILDO MARTINS DA SILVA
GERENTE
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES
DIRETOR
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**RILDO MARTINS DA SILVA
GERENTE
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES
DIRETOR
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**RILDO MARTINS DA SILVA
GERENTE
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES
DIRETOR
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**RILDO MARTINS DA SILVA
GERENTE
FOUNTAIN AGUA MINERAL LTDA**

**CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES
DIRETOR
FOUNTAIN AGUA MINERAL LTDA**

**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 ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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