

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003452/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/11/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044154/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.107661/2021-65  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/11/2021

**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 e por seu ;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A , CNPJ n. 61.186.888/0125-23, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A , CNPJ n. 61.186.888/0116-32, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

FOUNTAIN AGUA MINERAL LTDA , CNPJ n. 10.622.118/0005-39, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 ;

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 2021 a 30 de junho de 2022 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**

O piso salarial dos empregados da empresa, a partir de **01 de agosto de 2021**, será no valor de **R\$ 1.650,18 (mil seiscientos e cinquenta reais e dezoito centavos)**, aplicando-se o INPC de 9,22% referente ao período de julho/2020 a junho/2021.

**Parágrafo primeiro:** Fica estabelecido a partir de 1º de agosto de 2021, o piso salarial de admissão no valor de **R\$ 1.402,66 (mil quatrocentos e dois reais e sessenta e seis centavos)**, o qual irá vigorar apenas durante a vigência do contrato de experiência de 90 (noventa) dias. Encerrado o contrato de experiência de 90 (noventa) dias, a partir da folha de pagamento do mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, o valor do salário passa a ser o previsto na tabela salarial de cada cargo.

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Todos os trabalhadores da categoria profissional terão os seus salários reajustados a partir de **1º de agosto de 2021**, no percentual de 9,22%, referente ao INPC do período de julho/2020 a junho/2021.

**Parágrafo único:** Excetuam-se do reajuste mencionado acima, os aprendizes, estagiários e contratados sob regime de contrato de trabalho intermitente, os quais possuem Contratos de Trabalho especiais, bem como os trabalhadores lotados em funções de Gerentes e Média Chefia, para os quais o reajuste será definido por **Meritocracia**.

## 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

As Empresas disponibilizarão através de meios eletrônicos ("Portal Connect Femsa" e Banco Santander – 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 antigüidade, 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

A partir de 1º de agosto de 2021, a empresa pagará aos seus empregados abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, na constância do vínculo empregatício, uma gratificação por tempo de serviço, no valor de R\$ 35,84 (trinta e cinco reais e oitenta e quatro centavos), por ano trabalhado, mensalmente, em destaque na folha de pagamento.

**Parágrafo primeiro:** Tal gratificação por Tempo de Serviço será paga aos empregados que contém mais de três anos de serviço na EMPRESA, e até completarem trinta e cinco anos de serviço.

**Parágrafo segundo:** Para os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho e admitidos a partir de janeiro/2018, não se aplicará a presente cláusula.

**Parágrafo terceiro:** O adicional por tempo de serviço previsto nesta cláusula, deixa de existir a partir de 1º de agosto de 2021, sendo substituído pelo previsto na cláusula décima nona deste 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 único:** A verba "Vantagem Pessoal" integrará a base de cálculo do 13º salário, férias, horas extras, FGTS, adicionais salariais legais e verbas rescisórias.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE BRINQUEDO

As **EMPREGADORAS** concederão no mês de outubro 2021, um Vale Brinquedo conforme política interna para cada filho do empregado(a), com até 12 anos, 11 meses e 29 dias, 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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

A empresa manterá o PPR - Programa de Participação nos Resultados para 2021, cujas regras serão definidas em acordo específico.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá mensalmente, a partir de agosto/2021, vale alimentação no valor de R\$ 363,00 (trezentos e sessenta e três reais).

A partir do crédito do benefício referente ao mês de agosto/21, a empresa está autorizada a descontar na folha de pagamento, co-participação pelo colaborador no importe de 10% do valor total do Vale Alimentação recebido.

Esse benefício será concedido somente aos empregados com contrato de trabalho vigente nas respectivas datas de concessão.

Para atender essa exigência poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

O benefício que ora se concede não é considerado como salário "in natura" e não se incorpora à remuneração do trabalhador para nenhum efeito.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AJUDA REFEIÇÃO

A partir de 1º de agosto de 2021, a Empresa concederá ajuda alimentação, aos seus empregados, no valor mínimo mensal de R\$ 186,27 (cento e oitenta e seis reais e vinte e sete centavos), 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 será de **R\$ 23,59** (vinte e três reais e cinquenta e nove centavos) para cada dia efetivamente trabalhado.

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

O valor de co-participação sobre o vale refeição concedido aos colaboradores cujas atividades sejam externas, que atualmente é praticado em 20%, será reduzido para 10% a partir de 1º de setembro de 2021, passando a ser opcional ao colaborador que os créditos do VR – Vale Refeição possam ser creditados junto ao cartão do VA – Vale Alimentação, desde que solicitado formalmente à área de Recursos Humanos da empresa.

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 TERCEIRA - 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 QUARTA - MATERIAL ESCOLAR

A EMPRESA entregará 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, em fevereiro/2022, o kit de material escolar será em valor correspondente a R\$ 193,05 (cento e noventa e três reais e cinco centavos)

- 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. - Empregados ativos e os afastados com mais de seis meses de empresa;
3. - Colaboradores desligados sem justa causa entre os meses de dezembro e janeiro, com mais de cinco anos de empresa por ocasião do desligamento.
4. - A concessão do kit material escolar não é considerado salário e nem gerará outros efeitos trabalhistas.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - AMPARO A MATERNIDADE E INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pela Empresa no amparo à maternidade e à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pela Empresa, podendo esta eleger uma ou mais, das que se seguem:

a) adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo, estabelecido na cláusula terceira;

b) auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo, estabelecidos na cláusula terceira, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c) local apropriado na Empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Fica desobrigada a Empresa caso venha adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e o do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na Empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete seis meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da respectiva comprovação legal.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - APRENDIZES**

Tendo em vista que os aprendizes são contratados, mediante a celebração de um contrato de trabalho especial e com prazo determinado, cujo os requisitos e direitos estão previstos em Lei específica, as cláusulas estipuladas, com exceção ao parágrafo 2º da cláusula 3ª (terceira), não se aplicam aos referidos empregados, facultando-se ao empregador a concessão de benefícios previstos neste instrumento coletivo.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - TESTE ADMISSIONAL**

A operação de teste prático-operacional não poderá ultrapassar um dia.

A Empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em teste.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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% (vinte por cento).

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 06 (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 (primeiro) e o dia 15 (quinze) será efetuada no último dia útil do mês, enquanto a quitação da prestação de serviços realizada entre os dias 16 (dezesesseis) e 31 (trinta e um), será efetuada até o dia 15 (quinze) do mês posterior. Neste pagamento serão quitados as horas de trabalho bem como os seus reflexos em férias, 13º Salário e Descanso Salarial Remunerado (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 01:00 (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: DO 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: DAS 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 06:00 (seis) horas. Para as jornadas de trabalho superior a 04:00 (quatro) e inferior a 06:00 (seis) horas será devido o pagamento de 80% do valor previsto no parágrafo acima. Os empregados com jornada até o limite de 04:00 (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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIO

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DADOS PESSOAIS - 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, 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 ACT, 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 ACT, 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 ACT.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 16/07/2021 e término em 15/07/2022.

**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 SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 MATERNIDADE

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LICENÇA GESTANTE

As EMPREGADORAS facultarão às Empregadas a opção pela prorrogação por mais 60 (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 30 dias da data prevista para o parto e poderá afastar-se das atividades até 28 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 pelas EMPREGADORAS, 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 - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por mútuo consentimento das partes convenientes, fica ajustado que a Empresa pagará ao Sindicato dos Trabalhadores importância equivalente a R\$ 22,49 (vinte e dois reais e quarenta e nove 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 SEPTAGÉSIMA NONA - 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 - 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 no dia **09 de agosto de 2021**, a título de **contribuição negocial**, o valor de R\$ 11,00 (onze 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 no dia **09 de agosto de 2021**, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 OCTAGÉSIMA SEXTA - 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 OCTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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 OCTAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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**

**PRISCYLLA HADDAD CARBONI  
GERENTE  
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

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

**PRISCYLLA HADDAD CARBONI  
GERENTE  
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

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

**PRISCYLLA HADDAD CARBONI  
GERENTE  
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

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

**PRISCYLLA HADDAD CARBONI  
GERENTE  
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 I**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

