

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003032/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059348/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.245239/2025-80
DATA DO PROTOCOLO: 01/10/2025

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0130-90, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0144-96, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

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

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0135-03, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0123-61, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0127-95, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0132-52, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0120-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0149-09, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0147-39, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0131-71, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0133-33, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0129-57, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0122-80, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0148-10, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

E

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM TRANSP RODOV DO EST PR, CNPJ n. 81.455.248/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR RIBAS CZECK e por seu Procurador, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS e por seu Procurador, Sr(a). JACEGUAI TEIXEIRA;

SINDICATO CVRTETCPUMCLITCAMPOMOURAO PR, CNPJ n. 84.782.846/0001-10, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE CASCAVEL, CNPJ n. 77.841.682/0001-90, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JACEGUAI TEIXEIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.602.366/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR RIBAS CZECK;

SINDICATO DOS TRABALH EM TRANSPORTES RODOV DE LONDRINA, CNPJ n. 78.636.222/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS;

SIND DOS MOTORISTAS, CONDUT. DE VEIC. RODOV URBANOS E EM GERAL, TRAB.TRANSP. ROD. PBCO, CNPJ n. 80.869.894/0001-90, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JACEGUAI TEIXEIRA;

SIND DOS TRAB EM TRANSP RODOVIARIOS DE FRANC BELTRAO, CNPJ n. 78.686.888/0001-55, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JACEGUAI TEIXEIRA;

SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIARIOS DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.450/0001-61, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE APARECIDO FALEIROS;

SIND DOS TRAB EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE TOLEDO, CNPJ n. 80.878.085/0001-44, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JACEGUAI TEIXEIRA;

SINDICATO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE GUARAPUAVA, CNPJ n. 80.620.206/0001-53, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JACEGUAI TEIXEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Rodoviários do 2º Grupo de Trabalhadores em Transportes Rodoviários e Anexos da CNTTT, previsto no quadro de atividades e profissões a que se refere o anexo do artigo 577 da CLT, e representando também todos os motoristas em geral, inclusive como categoria profissional diferenciada, todos os condutores de veículos rodoviários, inclusive como categoria profissional diferenciada, condutores de veículos em geral, condutores de veículos profissionais habilitados nas categorias A,B,C,D e E, a teor do art. 143 do CBT, motoristas vendedores e/ou entregadores praticistas, motociclistas, manobristas, operadores de máquinas e/ou empilhadeiras e condutores de equipamento automotor destinado a movimentação de cargas, assim como representando os empregados nas empresas dos setores a seguir especificados: "Empresas de Transportes Rodoviários das categorias econômicas de Transportes Rodoviários de Passageiros (Municipais, Intermunicipais, Interestaduais, Internacionais), Transportes Rodoviários de Cargas (Municipal, Intermunicipal, Interestadual e Internacional) em Geral, Carregadores e Transportadores de Volumes, de Bagagens em Geral, Postos de Serviços, e os empregados nas empresas que tenham, por objetivo principal ou preponderante, a movimentação física de mercadorias e bens em geral, em vias públicas ou rodovias, mediante a utilização de veículos automotores, bem como aquelas voltadas à prestação de serviços de logística, armazenagem ou integração multimodal, Transportes Coletivos de Passageiros Urbanos, Metropolitanos, inclusive em Automóvel de Aluguel (Táxi), Guardadores de Automóveis, Empregados de Agências e Estações Rodoviárias, Transportes de Passageiros por Fretamento (Turismo e Escolares), condutores de trator de roda, trator de esteira, trator misto, condutores de equipamento automotor destinado a execução de trabalho agrícola, de terraplenagem, de construção ou pavimentação, habilitados nas categorias C,D e E do art. 144 do CBT, ajudantes de motorista, como categoria similar, entendidos aqueles que, com exclusividade e em caráter permanente auxiliam o motorista em cargas, descargas e manobras, com ele permanecendo durante o transporte, empregados condutores de veículos, motoristas, como categoria diferenciada, nas empresas dos setores de: "Indústrias da Alimentação, Indústrias do Vestuário, Indústrias da Construção e do Mobiliário, Indústrias Urbanas (inclusive Energia Elétrica, Água, Esgoto, Saneamento), Indústrias Extrativas, Indústrias de Fiação e Tecelagem, Indústrias de Artefatos de Couro, Indústrias de Artefatos de Borracha, Indústrias de Joalherias e Lapidação de Pedras Preciosas, Indústrias Químicas e Farmacêuticas, Indústrias do Papel, Papelão e Cortiça, Indústrias Gráficas, Indústrias de Vidros, Cristais, Espelhos, Cerâmicas de Louça e Porcelana, Indústrias de Instrumentos Musicais e de Brinquedos, Indústrias Cinematográficas, Indústrias de Beneficiamento, Indústrias de Artesanato em Geral e Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico". "Comércio Atacadista, Comércio Varejista, Agentes Autônomos do Comércio, Comércio Armazenador, Turismo e Hospitalidade, Empresas de Refeições Coletivas e Estabelecimentos de Serviços de Saúde". "Empresas de Comunicações, Empresas Jornalísticas, Empresas de Rádio e Televisão e Empresas de Publicidade". Estabelecimentos Bancários, Empresas de Seguros Privados e Capitalização, Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Crédito e Entidades de Previdência Privada". "Estabelecimentos de Ensino, Empresa de Difusão Cultural e Artísticas, Estabelecimentos de Cultura Física e Estabelecimentos Hípicos", definidos na forma do quadro anexo do Artigo 577 da CLT". E os empregados condutores de veículos e motoristas, como categoria diferenciada, nas empresas dos setores a seguir: "Empregadores na Lavoura, Empregadores na Pecuária e Empregadores na Produção Extrativa Rural", definidos na forma do Artigo 1º das Portarias nºs 71 e 394 do MTPS". Cooperativas em Geral, "grupo constituído pelas Cooperativas de todos os setores econômicos", "Serviços Públicos", "Empresas de Economia mista de serviços públicos e seus concessionários e de outros ramos da economia; empresas públicas de administração direta e indireta cujos empregados sejam regidos pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho, com abrangência territorial em Andará/PR, Araucária/PR, Cambé/PR, Campo Mourão/PR, Cascavel/PR, Cianorte/PR, Curitiba/PR, Foz do Iguaçu/PR, Francisco Beltrão/PR, Guarapuava/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maringá/PR, Medianeira/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, Ponta Grossa/PR e Santo Antônio do Sudoeste/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o piso salarial da categoria, vigente a partir de 01/08/2025, considerando a jornada de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, serão conforme descrição abaixo:

Motorista Entregador: R\$ 3.550,00 (três mil quinhentos e cinquenta reais)

Auxiliar de Entregas: R\$ 2.672,00 (dois mil seiscentos e setenta e dois reais)

Operador de Empilhadeira: R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais)

Parágrafo primeiro: Para aqueles empregados contratados para trabalhar em jornada semanal diferenciada, o cálculo do piso salarial será efetuado de forma proporcional.

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados em **5,70%** (cinco inteiros e setenta centésimos por cento), a partir de 01/08/2025.

Parágrafo primeiro: Será concedido um abono salarial no valor de R\$ 190,00 (cento e noventa reais), a ser pago em parcela única, em folha de pagamento até 30/08/2025, para todos os empregados que foram admitidos até 30/06/2025. Face ao seu caráter eventual, indenizatório e excepcional, o abono previsto nesta cláusula 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: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, aquisição de maioridade e término de aprendizagem.

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

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

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA – DESCONTOS

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

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

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

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

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS PARA APURAÇÃO DAS COMISSÕES

Os empregados que exercem as funções de Motorista Entregador e Auxiliar de Entregas serão remunerados exclusivamente por comissões, apuradas e pagas com base nos critérios estabelecidos neste instrumento coletivo e na política interna da empresa.

Parágrafo primeiro: Dos Critérios de Apuração da Comissão:

A comissão será calculada com base no volume de CPs – Cubos Peso entregues, podendo ser acrescida de adicionais e de avaliação de desempenho, conforme critérios abaixo:

I. O volume de CP (Cubo Peso) será apurado a partir do número de caixas por pallet e peso do produto, conforme Tabela de Conversão constante do Anexo I, parte integrante deste Acordo.

II. A metodologia de apuração do volume de CP observará a seguinte fórmula:

- Somatória dos índices de referência dos produtos entregues, dividida pelo Fator Equipe e, em seguida, pelo Tipo de Descarga.
- O Fator Equipe: considera a quantidade de colaboradores envolvidos na entrega, conforme Tabela do item (a) do Anexo II.
- O Tipo de Descarga: leva em conta o equipamento utilizado para descarga da carga no cliente, conforme Tabela do item (b) do Anexo II.

Parágrafo segundo: Dos Adicionais:

Além das comissões sobre os CPs – Cubos Peso, serão aplicáveis os seguintes adicionais. Os adicionais somente serão aplicáveis quando houver a efetiva ocorrência dos eventos que lhes dão origem, sendo apurados de forma individualizada e não cumulativa.

I. Produtividade: Remunera a equipe em caso de recarga, no percentual de 35% (trinta e cinco por cento) sobre os CPs – Cubos Peso da recarga entregue, considerando o Fator Equipe e Tipo de Descarga.

II. Distância: Remunera a equipe conforme a distância entre a unidade da empresa e o marco zero da cidade mais distante com entrega naquele dia, conforme Tabela do item (c) do Anexo II.

III. Cliente: Considera o número de clientes com entregas no dia, conforme Tabela do item (d) do Anexo II.

Parágrafo terceiro: Retorno: mensalmente o empregado será avaliado pelo item retorno, considera o percentual de retorno de CPs que houver durante o período de apuração da comissão. A avaliação não gerará descontos, mas sim, possibilidade de acréscimo do número de CPs – Cubos Peso entregues de acordo com os critérios acima descritos.

Parágrafo quarto: Do Período de Apuração - a apuração das comissões e dos respectivos adicionais será realizada com base no período compreendido entre os dias 16 (dezesseis) de um mês e 15 (quinze) do mês subsequente.

I. Para os empregados com jornada semanal diferenciada, a garantia mínima será calculada proporcionalmente à jornada contratada.

II. A garantia mínima não se confunde com parte fixa do salário, sendo devida somente de forma complementar, caso a remuneração apurada seja inferior ao valor garantido.

III. A empresa poderá dispensar o cumprimento da jornada integral diária, nos casos em que não houver entregas programadas ou quando as entregas do dia forem finalizadas.

Parágrafo quinto – Tabela de Valor de Cubo Peso por unidade/sindicato:

Unidade Operacional	Motorista Entregador	Auxiliar de Entregas	Auxiliar de Motorista Entregador
Campo Mourão	0,2629	0,2006	0,2006
Cascavel	0,2585	0,1844	0,1844
Curitiba	0,2755	0,1957	0,1957
Araucária			
Foz do Iguaçu	0,2822	0,2009	0,2009
Medianeira			
Andirá	0,2331	0,1696	0,1696
Cambé	0,2997	0,2248	0,2248
Ponta Grossa	0,2843	0,2143	0,2143
Pato Branco	0,2259	0,1685	0,1685
Palmas			
Francisco Beltrão			
Santo Antônio do	0,2259	0,1685	0,1685
Sudoeste			
Cianorte	0,2511	0,1785	0,1785
Maringá	0,2526	0,1832	0,1832
Guarapuava	0,2703	0,1986	0,1986
Laranjeiras do Sul	0,2458	0,1833	0,1833
Marechal Cândido	0,2259	0,1685	0,1685
Rondon			

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO/PROMOÇÃO

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

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

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

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

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que a empresa pagará aos seus empregados as horas extras prestadas de segunda a sábado serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e as prestadas aos domingos e feriados, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). As horas extras trabalhadas, após o fechamento do ponto eletrônico, serão remuneradas na folha de pagamento do mês subsequente.

Parágrafo único: As horas extras trabalhadas pelo empregado refletirão na base de cálculo do 13º salário e das férias, conforme disposto na legislação vigente.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados ativos, a partir de 01/07/2025 o Auxílio Alimentação no valor fixo de R\$ 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco reais), a ser creditado integralmente através do cartão eletrônico, nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE

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

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

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

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

Parágrafo quarto:

1. Os empregados em regime integral de teletrabalho ou home office terão a concessão do vale transporte suspensa, e a empresa não procederá ao desconto do percentual correspondente ao empregado;
2. Os empregados em regime híbrido terão a concessão do vale transporte de forma proporcional aos dias trabalhados presencialmente, com o desconto proporcional do percentual correspondente ao empregado.

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

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

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

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

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - KIT MATERIAL ESCOLAR

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

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

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

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

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

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO MÉDICO

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

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

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

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

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

Parágrafo quarto: Caso o benefício previdenciário do empregado seja convertido em aposentadoria por invalidez ou no afastamento por auxílio-doença, a empresa manterá o plano de saúde do empregado titular, entretanto, após 06 (seis) meses da concessão da aposentadoria por invalidez, para manutenção do plano de saúde dos dependentes, o custo será de responsabilidade do empregado, conforme política interna da empresa.

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

Parágrafo sexto: A empresa garantirá a cobertura do plano de saúde aos dependentes por até 60 (sessenta) dias, a contar da data que iniciar a suspensão do contrato de trabalho decorrente de auxílio doença previdenciário e durante o período de gozo de benefício decorrente de acidente do trabalho.

Parágrafo sétimo: Será autorizada a supressão ou cancelamento do plano de saúde nas situações em que o empregado afastado não realizar o pagamento da sua cota-parte mensal ou no caso de extinção do Contrato de Trabalho. Deverá a empregadora comunicar formalmente ao empregado, no prazo de 30 (trinta) dias a partir do recebimento do arquivo do plano de saúde contratado, para que o mesmo providencie o pagamento da sua cota-parte.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTO AUXÍLIO-DOENÇA

A empresa complementarará o valor do salário, ou média de comissões dos 12 (doze) últimos meses nos casos de MOTORISTAS ENTREGADORES, AUXILIARES DE MOTORISTAS ENTREGADORES e AUXILIARES DE ENTREGAS, no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e a

remuneração mensal, como se trabalhando estivesse, respeitando sempre para efeito de complemento 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% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º (décimo sexto) e o 30º (trigésimo) dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

Parágrafo segundo: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, o complemento deverá ser pago em valores estimados. Se ocorrer diferença, deverá ser compensada posteriormente.

Parágrafo terceiro: Excluem-se do direito ao complemento aqui definido, os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência e por prazo determinado.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

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

Parágrafo primeiro: O benefício se aplica a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa manterá apólice de seguro de vida em grupo em benefício dos empregados, cônjuges ou filhos com idade até 20 (vinte) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, com adesão automática.

Parágrafo primeiro – Na referida apólice, será obrigatória a inclusão de regras que regulamentem a concessão do auxílio funeral a ser utilizado em caso de necessidade pelo empregado e/ou dependentes.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A empresa pagará “Auxílio Dependente com Deficiência” aos empregados com filho ou dependente com deficiência, assim considerados como aqueles que tem impedimento de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, devidamente atestado por laudo médico, até o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por mês, sem custeio do empregado.

Parágrafo primeiro: A empresa concederá um valor mensal ao empregado que tenham filho ou dependente com deficiência, classificação da deficiência conforme a legislação em vigor, independentemente da idade, devidamente registrado no cadastro funcional do empregado.

Parágrafo segundo: O empregado deverá procurar a Equipe de Assistência Social para reportar o caso e fornecer o laudo médico e demais relatórios médicos comprobatórios da deficiência, que, na medida do possível, devem ser documentos recentes, para análise e posterior parecer do coordenador médico da empresa. A Equipe de Assistência

Social manterá o empregado e a área de recursos humanos informados sobre a análise e a concessão ou não do benefício, assegurando o suporte necessário durante todo o processo.

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

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

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

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

Parágrafo sétimo:

- a) quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.
- b) o benefício não será pago de forma retroativa, 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.
- c) a empresa estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA+, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental.
- d) a empresa poderá, a qualquer momento, solicitar a atualização do laudo médico, de acordo com o critério do seu profissional médico. A não apresentação dos referidos documentos poderá acarretar o bloqueio do reembolso correspondente.
- e) os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e não serão considerados como salário para qualquer finalidade, não afetando a remuneração nem a incidência de encargos trabalhistas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE BRINQUEDO

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA NATAL

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VENDA DE PRODUTOS

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO EMERGENCIAL

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

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

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

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

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

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

Parágrafo quarto: Os empregados contratados como intermitentes terão assegurado:

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

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

ii. Vale Alimentação: por dia trabalhado, fornecido em cartão, sem descontos ao empregado, sendo R\$ 15,83 (quinze reais e oitenta e três centavos), por dia durante a vigência do presente acordo.

iii. Vale Refeição: Fornecimento de refeitório, marmitas ou vale-refeição por dia, proporcional à jornada realizada, sendo R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta centavos) por dia durante a vigência do presente acordo.

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

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

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

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - APRENDIZ E ESTAGIÁRIO

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

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

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE FUNÇÃO

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

**Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Plano de Cargos e Salários**

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARGOS DE CONFIANÇA

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

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

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

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

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

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

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

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

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO REPÚDIO AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

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

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

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

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Fica autorizado o trabalho em regime contínuo, incluindo os sábados, domingos e todos e quaisquer feriados civis e religiosos, observando-se as escalas de revezamento e turnos previstos no presente acordo coletivo de trabalho, assim como os seus respectivos adicionais e descansos semanais remunerados, além das condições específicas de segurança e saúde, nos termos da Portaria 671 de 08.11.2021 e artigo 611-A da CLT (ou outra que esta venha a substituir).

Parágrafo Primeiro: O trabalho excepcionalmente prestado em domingos e feriados, quando não compensados, será pago com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do repouso semanal.

Parágrafo segundo: Nos termos do artigo 611-A, item XI, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, fica desde já estabelecido que a empresa poderá realizar a troca do(s) dia(s) de feriado(s) de acordo com sua necessidade e programação, dentro do mesmo mês de referência, juntamente com a folga semanal.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MOTORISTAS E AUXILIARES DE ENTREGA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos motoristas profissionais e auxiliares de entrega será estabelecida em 8 (oito) horas diárias. É permitida a prorrogação desta jornada por até 4 (quatro) horas extras diárias, quando necessário, desde que devidamente remuneradas conforme o Art. 235-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Lei nº 13.103/2015.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS MOTORISTA ENTREGADOR, AUXILIAR DE MOTORISTA ENTREGADOR E AUXILIAR DE ENTREGA

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 Banco de Horas.

Parágrafo primeiro: Forma e Aplicação do Banco de Horas

O sistema de Banco de Horas consiste em:

A.- quando houver acréscimo na jornada de trabalho, estas horas serão contabilizadas a crédito do empregado junto ao Banco de Horas, respeitando-se os limites estipulados na legislação vigente, as demais serão tratadas e remuneradas conforme os critérios abaixo:

A.1.- Os motoristas de distribuição e os auxiliares de motoristas de distribuição, cuja remuneração é representada exclusivamente por salário fixo: Como horas extras, acrescida do percentual previsto no acordo coletivo (50%) ou o Constitucional, prevalecendo o que for mais favorável ao trabalhador.

A.2.- Os motoristas entregadores, auxiliares de motoristas entregadores e auxiliares de entregas, cuja remuneração é 100% variável (comissão): Apenas os adicionais de horas extras (100%), nos termos da Súmula 340 do TST.

B.- quando houver a redução da jornada ou supressão de um dia de trabalho, estas horas serão contabilizadas a débito no Banco de Horas.

B.1.- Quando ocorrer a compensação integral de um dia de trabalho, não haverá a dedução do benefício do Vale Refeição deste dia e tampouco poderá ser suprimido o pagamento do valor do mínimo garantido previsto neste instrumento coletivo de trabalho.

C.- 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;

D.- 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 mediante adicional de 100% em folha de pagamento, de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo segundo: Compensação do Banco de Horas

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

1.- Folgas adicionais seguidas ao período de férias;

2.- Folgas coletivas, a critério da Empresa;

3.- Folgas Individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua chefia, desde que haja o prévio aviso da parte interessada com 24 (vinte e quatro horas) de antecedência para a referida compensação.

- 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, repouso semanal, bem como, a sua garantia mínima de remuneração, constante da cláusula 9ª do presente acordo.

-Fica estipulado um limite mensal de 27 (vinte e sete) horas para crédito no banco de horas. As horas que ultrapassarem este limite mensal, serão tratadas e remuneradas conforme os critérios abaixo:

1.- Os motoristas de distribuição e os auxiliares de motoristas de distribuição, cuja remuneração é representada exclusivamente por salário fixo: Como horas extras, acrescida do percentual previsto no acordo coletivo (50%) ou o Constitucional, prevalecendo o que for mais favorável ao trabalhador.

2.- Os motoristas entregadores, auxiliares de motoristas entregadores e auxiliares de entregas, cuja remuneração é 100% variável (comissão): Apenas os adicionais de horas extras (100%), nos termos da Súmula 340 do TST.

- Fica estipulado um saldo máximo de 130 (cento e trinta) horas no banco de horas, não se permitindo novos créditos ou débitos no referido banco de horas enquanto o saldo não for inferior a este limite. Tal limite será válido para horas positivas.

Parágrafo terceiro: Balanço do Banco de Horas

O período de apuração do balanço de banco de horas será de 16 de julho de 2025 a 15 de julho de 2026. Havendo saldo credor no término de cada período de apuração, será tratado e remunerado conforme os critérios abaixo:

1.- Os motoristas de distribuição e os auxiliares de motoristas de distribuição, cuja remuneração é representada exclusivamente por salário fixo: Como horas extras, acrescida do percentual previsto no acordo coletivo (50%) ou o Constitucional, prevalecendo o que for mais favorável ao trabalhador.

2.- Os motoristas entregadores, auxiliares de motoristas entregadores e auxiliares de entregas, cuja remuneração é 100% variável (comissão): Apenas os adicionais de horas extras (100%), nos termos da Súmula 340 do TST.

Parágrafo quarto: Desligamento x Banco de Horas

Na ocorrência de desligamento do empregado, será efetuado o balanço do Banco de Horas.

Havendo saldo credor, será tratado e remunerado conforme os critérios abaixo:

1.- Os motoristas de distribuição e os auxiliares de motoristas de distribuição, cuja remuneração é representada exclusivamente por salário fixo: Como horas extras, acrescida do percentual previsto no acordo coletivo (50%) ou o Constitucional, prevalecendo o que for mais favorável ao trabalhador.

2.- Os motoristas entregadores, auxiliares de motoristas entregadores e auxiliares de entregas, cuja remuneração é 100% variável (comissão): Apenas os adicionais de horas extras (100%), nos termos da Súmula 340 do TST.

No caso de saldo devedor as horas não compensadas obedecerão aos seguintes critérios:

a) Desligamento por iniciativa da Empresa e sem justa causa:

As horas não compensadas serão abonadas pela Empresa.

b) Desligamento por justa causa e pedido de demissão:

As horas não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias, até o limite de 30% das verbas rescisórias.

Parágrafo quinto: Reflexo do Banco de Horas

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

Parágrafo sexto: Saldo do Banco de Horas

A Empresa informará mensalmente aos empregados, nos demonstrativos de pagamento, o respectivo saldo do Banco de Horas, positivos ou negativos.

Parágrafo sétimo: Pagamento de horas não compensadas

As horas que não forem compensadas serão tratadas e remuneradas conforme os critérios abaixo:

1.- Os motoristas de distribuição e os auxiliares de motoristas de distribuição, cuja remuneração é representada exclusivamente por salário fixo: Como horas extras, acrescida do percentual previsto no acordo coletivo (50%) ou o Constitucional, prevalecendo o que for mais favorável ao trabalhador.

2.- Os motoristas entregadores, auxiliares de motoristas entregadores e auxiliares de entregas, cuja remuneração é 100% variável (comissão): Apenas os adicionais de horas extras (100%), nos termos da Súmula 340 do TST. Sendo que tais adicionais serão calculados levando-se em consideração as comissões efetivamente realizadas pelos empregados, acrescidos dos respectivos DSR's.

BANCO DE HORAS DEMAIS CARGOS

Excetuando-se os cargos de Motoristas Entregadores, Auxiliares de Entregas, Motoristas de Distribuição e Auxiliares de Distribuição, fica estabelecido para os demais cargos com jornada de trabalho interna, já existentes ou que vierem a ser contratados com remuneração fixa, 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. Esta sistemática já existia e continua sendo utilizada pelas unidades fabris e centros de distribuição da empresa Spal.

Parágrafo único:

Para os empregados com jornada de trabalho de segunda-feira a sábado, o limite de horas que pode ser creditada no Banco de Horas é de 2 (duas) horas diárias.

Para os empregados com jornada normal de trabalho de segunda-feira à sexta-feira, o limite de horas que pode ser creditada no Banco de Horas é de uma hora e doze minutos diários, exceto aos sábados quando podem ser creditadas até 4 (quatro) horas.

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 01h (uma hora) de trabalho para 01h (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.

COMPENSAÇÃO

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

Folgas adicionais seguidas ao período de férias;

- Folgas coletivas, a critério da Empresa;
- Folgas Individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua chefia.

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

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

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

- Fica estipulado um saldo máximo de 130 (cento e trinta) horas no Banco de Horas, não se permitindo novos créditos no referido Banco de Horas enquanto o saldo não for inferior a este limite.

BALANÇO

O período de apuração do balanço de Banco de Horas é de 12 (doze) meses, a partir de 16 de julho de 2025 a 15 de julho de 2026.

DESLIGAMENTO

Na ocorrência de desligamento do empregado, será efetuado o balanço do Banco de Horas. Havendo saldo credor será pago com o adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho. No caso de saldo devedor as horas não compensadas obedecerão aos 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.

REFLEXO

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

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 03 (três) anos de Empresa;
- 50% (cinquenta por cento) do salário nominal para os empregados com mais de 03 (três) anos de empresa.
- Não farão jus à referida indenização, os empregados desligados na vigência ou término do contrato de experiência, bem como para os empregados demitidos por justa causa ou aqueles que solicitarem demissão.
- 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 às categorias diferenciadas e não abrangidos por este acordo.

SALDO DE HORAS

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

COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A falta de comunicação ao empregado com antecedência para os casos de dispensa de trabalho, implicará no abono de 50% (cinquenta por cento) da jornada daquele dia que não serão debitadas no Banco de Horas.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE AUSÊNCIAS

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

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

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

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

FALECIMENTO DE PARENTES: Sogro ou Sogra.

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

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

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

CONCESSÃO: 01 dia útil por ano em caso de internação hospitalar do cônjuge, filho(a) ou companheiro(a) este último desde que devidamente cadastrado como beneficiário no plano de saúde.

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

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

CASAMENTO: *Casamento do Empregado.*

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

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

DOAÇÃO DE SANGUE: Doação de Sangue

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

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

SERVIÇO DE ALISTAMENTO MILITAR: Menores

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

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

ABONO AOS ESTUDANTES

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

DISPOSIÇÕES GERAIS:

- a) Comprovantes de Ausências: precisam ser apresentados ao gestor imediato ou à área de Recursos Humanos para tratativas, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento,
- b) Atestados Médicos: atestados médicos devem ser entregues diretamente ao ambulatório médico ou equipe de saúde local, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento.

- c) Condições Específicas: A empresa poderá estabelecer condições específicas para que o benefício seja usufruído de forma equilibrada com as necessidades operacionais, garantindo sempre o respeito aos direitos do empregado.
- d) Comunicação de Folga: Para usufruir da folga, o empregado deverá comunicar a necessidade ao gestor direto com antecedência mínima de 3 (três) dias, exceto em casos de urgência ou emergência, apresentando posteriormente a devida justificativa.
- e) Não Acumulação de Abonos: Os abonos de faltas previstos nesta cláusula não poderão ser acumulados para o ano seguinte e deverão ser usados exclusivamente para os fins mencionados nesta cláusula.
- f) Comprovação de Ausência: Caso o empregado não apresente a devida comprovação no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data do evento, as ausências sem justificativa serão tratadas como falta injustificada e poderá gerar descontos salariais.

Férias e Licenças **Licença Maternidade**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo sétimo: A empresa estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham

acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental. O(a) empregado(a) deverá ter, no mínimo, 09 (nove) meses de trabalho contínuo na empresa para ter direito à prorrogação da Licença Parental.

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI

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

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

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

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

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

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

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

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

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

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

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

Relações Sindicais Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo quarto: Considerando que o presente Acordo Coletivo de Trabalho é firmado pelas partes com respaldo em suas respectivas assembleias gerais extraordinárias; considerando o disposto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e Art. 611-A da CLT; e considerando também a necessidade da empresa em compartilhar Dados Pessoais de seus empregados, resta estabelecido que o Sindicato cumprirá a Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados, conforme os artigos e cláusulas inerentes a esta, no que não for contrário à Constituição Federal de 1988, responsabilizando-se, única e exclusivamente, por quaisquer atos ou omissões que vierem a ser praticados por si, seus diretores, dirigentes, empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, atinentes a qualquer tratamento realizado em desconformidade com o previsto na referida Lei, devendo ser tratados, única e exclusivamente, para fins de operacionalização e/ou atendimento das cláusulas instituídas no presente instrumento.

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

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

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

Parágrafo oitavo: Em razão das contribuições realizadas pelos empregados ao sindicato, relativas à mensalidade sindical, convênios, colônia de férias, dentre outras, as empresas disponibilizarão a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O sindicato se compromete a cumprir todas as disposições da LGPD, tratando os dados pessoais dos empregados de acordo com os princípios de finalidade,

adequação, transparência, segurança, prevenção e não discriminação, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÕES E MENSALIDADES CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As partes convenientes expressamente concordam que a participação do sindicato profissional no processo negocial que culminou com este instrumento coletivo foi essencial (art. 8º, VI, CF) e deu garantia de equilíbrio de forças para que fosse alcançada a presente negociação coletiva frutífera, cujo reconhecimento é um direito que visa à melhoria da condição social obreira (art. 7º, XXVI, CF). Igualmente, tem presente as partes que a primazia do trabalho é um escopo da ordem social (art. 193, CF) e que a solidariedade é um objetivo fundamental da República Federativa do Brasil. Soma-se a isso que a representação sindical é categorial e não meramente associativa (art. 8º, III, CF), pelo que resta concluído que o sindicato profissional teve participação obrigatória na negociação coletiva e resguardou direitos e alcançou conquistas para toda a categoria e não apenas para associados ou uma fração dos empregados de sua representação, pelo que resta fixada a seguinte regra coletiva:

I - Fica instituída, com fundamento na deliberação da Assembleia Geral que autorizou a assinatura do presente instrumento coletivo, a contribuição assistencial de caráter solidário, devida por todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de filiação sindical. Tal contribuição será revertida em favor da entidade sindical profissional, com o objetivo de ressarcir e retribuir o trabalho desenvolvido durante o processo de negociação coletiva, nos termos do art. 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

II - Referida contribuição decorre dos benefícios econômicos e sociais obtidos por meio da negociação coletiva e representa a manifestação legítima da vontade coletiva expressa em Assembleia Geral realizada em julho de 2025 e ratificada em assembleia específica da categoria. Ressalta-se que a contribuição assistencial, amparada pelas normas constitucionais e infraconstitucionais vigentes, não se confunde com associação ou filiação sindical, tampouco a implica.

III – A Cota Solidária de Participação Negocial fica limitada ao equivalente a 02 (dois) dias de trabalho, sendo 01 (um) dia descontado na folha de pagamento do mês de agosto de 2025 e 01 (um) dia na folha de pagamento de fevereiro de 2026, com o respectivo valor a ser repassado ao sindicato profissional até dia 10 (dez) do mês subsequente.

IV – Fica estabelecido que será de responsabilidade exclusiva da entidade sindical profissional a defesa da presente cláusula em quaisquer instâncias administrativas ou judiciais, eximindo-se a empresa de qualquer obrigação nesse sentido.

V – A contribuição prevista nesta cláusula decorre de negociação coletiva regular, tendo sido devidamente deliberada e instituída em Assembleia Geral da categoria profissional, ocasião em que foi garantido aos trabalhadores o pleno direito de oposição, conforme os termos definidos e divulgados pela entidade sindical.

Parágrafo primeiro: em caso de não recolhimento no prazo, caberá à empresa o pagamento de uma multa no valor de 20% (vinte por cento) incidente sobre a parcela em atraso, calculando-se sobre o salário vigente na época do pagamento.

FUNDO ASSISTENCIAL

Fica instituída, nos termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a contribuição ao Fundo Assistencial, com o objetivo de custear ações sindicais voltadas à assistência, apoio jurídico, social e trabalhista aos integrantes da categoria profissional, formação profissional dos membros da categoria, além de manutenção da estrutura operacional.

Parágrafo primeiro: Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a partir de 1º de agosto de 2025, a empresa se compromete a efetuar o pagamento mensal ao sindicato a importância de R\$ 27,60 (vinte e sete reais e sessenta centavos) por empregado abrangido por este instrumento, devendo o valor ser repassado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao da competência.

Parágrafo segundo - A presente cláusula resulta da vontade coletiva expressada na assembleia geral da categoria profissional, além de ser comunicada através de edital e de boletim específico a todos os trabalhadores.

Parágrafo terceiro – Parte da Cota Solidária de Participação Negocial 2025/2026 será direcionada a **FETROPAR - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO PARANÁ** -, no valor fixo de R\$ 25.500,00 (vinte e cinco mil e quinhentos reais) por ano, com o respectivo valor a ser repassado à federação até dia 10 (dez) do mês subsequente, após assinatura do acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo quarto - Em observância a Convenção 98 da OIT, nenhuma interferência ou intervenção da empresa será admitida nas deliberações e serviços da entidade sindical profissional, assim como na aplicação dos referidos recursos financeiros originados desta cláusula.

Parágrafo quinto - Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DIVERGÊNCIAS

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Fica acordado que a Federação dos Trabalhadores (FETROPAR) assinará o presente acordo em nome dos presidentes dos sindicatos: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE FOZ DO IGUAÇU - SITRO FI e SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE PONTA GROSSA - SITROPONTA. Os sindicatos estão em fase de atualização de mandato no MTE. Ficando estes, neste ato, representados pela Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do PR – FETROPAR, por força estatutária e expressa autorização das entidades sindicais.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULAS REVOGADAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As condições estabelecidas no acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas na convenção coletiva de trabalho da categoria, exceto se houver outra previsão mais favorável.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS
Diretor

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

DANIELA GOMES BENA

Gerente

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS

Diretor

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

DANIELA GOMES BENA

Gerente

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS

Diretor

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

DANIELA GOMES BENA

Gerente

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS

Diretor

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

DANIELA GOMES BENA

Gerente

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS

Diretor

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MOACIR RIBAS CZECK
Presidente
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM TRANSP RODOV DO EST PR

JOSE APARECIDO FALEIROS
Procurador
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM TRANSP RODOV DO EST PR

JACEGUAÍ TEIXEIRA

Procurador

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM TRANSP RODOV DO EST PR

JOSE APARECIDO FALEIROS

Procurador

SINDICATO C V R T E T C P U M C L I I T CAMPO MOURAO PR

JACEGUAÍ TEIXEIRA

Procurador

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE CASCAVEL

MOACIR RIBAS CZECK

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DO ESTADO DO PARANA

JOSE APARECIDO FALEIROS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALH EM TRANSPORTES RODOV DE LONDRINA

JACEGUAÍ TEIXEIRA

Procurador

SIND DOS MOTORISTAS, CONDUT. DE VEIC. RODOV URBANOS E EM GERAL, TRAB.TRANSP. ROD. PBCO

JACEGUAÍ TEIXEIRA

Procurador

SIND DOS TRAB EM TRANSP RODOVIARIOS DE FRANC BELTRAO

JOSE APARECIDO FALEIROS

Procurador

SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIARIOS

JACEGUAÍ TEIXEIRA

Procurador

SIND DOS TRAB EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE TOLEDO

JACEGUAÍ TEIXEIRA
Procurador
SINDICATO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE GUARAPUAVA

ANEXOS
ANEXO I - ATA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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