

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002573/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/11/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032850/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.104328/2022-81  
DATA DO PROTOCOLO: 08/11/2022

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0172-40, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RILDO MARTINS DA SILVA e por seu Diretor, Sr(a). CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES;

E

SID DOS TRAB NAS IND DE ALIM BEB FUMO E AFINS BLUMENAU, CNPJ n. 82.663.576/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO SCHMITZ;

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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrange a(s) categoria(s) **Empregados nas indústrias do trigo, na indústria do milho, na indústria da soja, na indústria da mandioca, na indústria do arroz, na indústria da aveia, na indústria do açúcar, na indústria do açúcar de engenho, na indústria de refinação do açúcar, na indústria de torrefação e moagem do café, na indústria de refinação do sal, na indústria de panificação e confeitoraria, na indústria de produtos de cacau e balas, na indústria do mate, na indústria do laticínios e produtos derivados, na indústria de massas alimentícias e biscoitos, na indústria de cerveja de alta fermentação, na indústria de cerveja de baixa fermentação, na indústria de cerveja e bebidas em geral, na indústria do vinho, na indústria de águas minerais, na indústria de refrigerantes, na indústria de azeite e óleos alimentícios, na indústria de doces e conservas alimentícias, na indústria de carnes e derivados, na indústria de imunização e tratamento de frutas, na indústria do beneficiamento do café, na indústria do fumo e do frio, na indústria de congelados, supercongelados, sorvetes concentrados e liofilizados, na indústria de rações balanceadas, na indústria de café solúvel e na indústria da pesca**, com abrangência territorial em Blumenau/SC.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Excetuando os cargos de Média Chefia, Gerência e Diretoria, ou contratação de caráter intermitente, além dos menores aprendizes na forma da lei, o piso salarial da categoria profissional fica estabelecido no valor de R\$ 1.665,64 (mil seiscentos e sessenta e cinco reais e sessta e quatro centavos) mensais, aplicando-se um reajuste de 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento), referente ao INPC acumulado da data base maio, porém não se dará de forma retroativa à data base, sendo o mesmo praticado somente a partir de 1º de julho de 2022.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Todos os trabalhadores da categoria profissional terão os seus salários reajustados a partir de 1º de julho de 2022, no percentual de 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento), referentes ao INPC acumulado da data base maio, porém não se dará de forma retroativa à data base, sendo o mesmo praticado somente a partir de 1º de julho de 2022, incidentes sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2022.

Além do reajuste dos salários, a EMPRESA pagará de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, um Abono Especial desvinculado do salário no valor de R\$ 500,00 (quinquinhos reais) aos empregados com contrato de trabalho vigente na data base (Maio/2022).

Face ao seu caráter eventual, indenizatório e excepcional, o Abono previsto nesta cláusula também não integrará a remuneração do empregado para fins da legislação da Previdência Social e do FGTS, conforme dispõem o art. 58, inciso XXX, da IN-RFB Nº 971, de 13 de novembro de 2009, alterada pela IN-RFB Nº1453 de 24 de fevereiro de 2014, 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 primeiro:** Para os empregados que percebem salário com composição mista, composta por parcelas fixa e variável, fica assegurada a garantia de contraprestação mínima equivalente ao valor do piso salarial estabelecido no presente instrumento normativo.

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

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DOS DESCONTOS AUTORIZADOS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, tais como, mas não exclusivamente: fundações, refeições, cestas básicas, cooperativas, previdências privadas, faltas nas férias, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênio com médicos, dentistas, ligações telefônicas particulares, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios, convênios com lojas, convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação do SESC/SESI, utilização de assistência médica, auxílio farmácia, compra de produtos, dentre outros.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

Fica estabelecido o adicional noturno 30 % (trinta por cento) para o trabalho noturno, assim considerado aquele realizado das 22:00 horas até o término da jornada, não sendo considerado a redução ficta da hora noturna, portanto a hora noturna será de 52:30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), conforme previsto no § 1º do artigo 73 da CLT.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA OITAVA - VALE BRINQUEDO

A **EMPRESA** concederá no mês de outubro, um Vale Brinquedo no valor de R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais), conforme política interna para cada filho do empregado(a), com até 12 anos, 11 meses e 29 dias, com exceção das contratações de caráter intermitente, que são tratados por política própria, além dos menores aprendizes na forma da lei.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

A Empresa manterá o PPR - Programa de Participação nos resultados para 2022, cujas regras serão definidas em acordo específico.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - DA REFEIÇÃO

A empresa concederá a partir de 01/07/2022, a todos os seus empregados abrangidos por este instrumento normativo, um ticket refeição no valor de R\$ 23,84 (vinte e três reais e oitenta e quatro centavos) por jornada de trabalho cumprida.

**Parágrafo primeiro:** A Empresa efetuará o desconto legal de 10% (vinte por cento), por refeição, previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, permanecendo ser opcional ao colaborador que os créditos do VR – Vale Refeição possam ser creditados junto ao cartão do VA – Vale Alimentação, desde que solicitado formalmente à área de Recursos Humanos da empresa.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

Será concedida ajuda alimentação no período de julho/2022 a abril/2023 através de crédito em cartão no valor mensal de R\$ 61,00 (sessenta e um reais) e mais um valor adicional de R\$ 71,00 (setenta e um reais) para os colaboradores que não tiverem falta injustificada no mês, totalizando o valor de R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais).

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

**Parágrafo segundo:** A Empresa está autorizada a descontar na folha de pagamento, coparticipação pelo colaborador no importe de 10% do valor total do Vale Alimentação recebido, conforme previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MATERIAL ESCOLAR

A Empresa entregará em fevereiro/2023, a cada um de seus empregados e aos seus filhos, exclusivamente mediante a comprovação de matrícula, boletim escolar com aprovação para o próximo ano, comprovante de pagamento de matrícula ou mensalidade, um kit de material escolar conforme tabela abaixo, em valor correspondente a R\$ 167,39 (cento e sessenta e sete reais e trinta e nove centavos).

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

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

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

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PLANO DE SAÚDE

A SPAL Industria Brasileira de Bebidas S/A, garantirá a cobertura do Plano de Saúde do empregado e seus dependentes por até 60 (sessenta) dias, a contar da data que iniciar a suspensão do contrato de trabalho, decorrente de acidente do trabalho.

**Parágrafo único:** Será autorizada a supressão ou cancelamento do plano de saúde nas situações em que o empregado afastado não realizar o pagamento da sua cota-partida 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-partida.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Poderá a EMPREGADORA manter convênios médicos, ou clínicas, para atendimento do trabalhador e seus dependentes.

**Parágrafo primeiro:** Nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho motivada por afastamento previdenciário de qualquer natureza ou aposentadoria por invalidez, para a continuidade do benefício do convênio médico, o empregado se submeterá semestralmente a uma avaliação médica da EMPREGADORA que atestará pela manutenção ou descontinuidade do benefício, conforme o caso.

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

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO-DOENÇA / ACIDENTE

A empresa pagará aos empregados afastados em auxílio-doença/acidente, nos primeiros 60 (sessenta) dias de afastamento, 80% (oitenta por cento) da diferença entre o seu salário nominal e o valor percebido da Previdência Social.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

As EMPREGADORAS facultarão às Empregadas a opção pela prorrogação por mais 60 (sessenta) dias na duração da Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal e o correspondente período do salário-maternidade de que trata os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

**Parágrafo primeiro:** Caso opte pela prorrogação estipulada no caput desta cláusula, a empregada fará a requisição junto ao Departamento de Recursos Humanos em até 30 dias da data prevista para o parto e poderá afastar-se das atividades até 28 dias antes da previsão do parto, de acordo com seu quadro clínico ou avaliação médica.

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

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

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE / BABÁ

A Empresa reembolsará as despesas contraídas em sistemas educacionais oficialmente registrados, de livre escolha, para filhos de empregadas, a partir de 6 meses até que complete 2 (dois) anos, mediante apresentação de recibo de pagamento, até o limite de R\$ 180,00 (duzentos e quarenta e dois reais e quarenta centavos).

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

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

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

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

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA

Fica convencionado que os empregados e dirigentes da acordante terão custeado o pagamento de parte ou do todo relativo a prêmio de seguro de vida em grupo, mediante autorização, o qual não integrará a remuneração do empregado, nem será base de cálculo de contribuições previdenciárias, na forma do art. 214, § 9º, inciso XXV, do Decreto nº 3.048 de 06/05/1999.

## OUTROS AUXÍLIOS

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE NATALINO

No mês de dezembro, conforme política interna da Empresa, será creditado no cartão do Ticket Alimentação, para todos os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo, a título de Vale Natalino, o valor de R\$ 165,00 (cento e cinquenta e seis reais), sendo este valor praticado em todas as unidades e território da KOFBR.

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

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONFERÊNCIA DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NO SINDICATO

A empresa continuará a realizar a quitação das rescisões na própria empresa, no prazo de 10 (dez) dias, conforme art. 477, § 6º da CLT.

**Parágrafo primeiro:** As rescisões contratuais, de trabalhadores com mais de 1 (um) ano de empresa, ficam condicionadas à posterior conferência da quitação das verbas rescisórias, no Sindicato Laboral, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis a partir da assinatura do termo de quitação na empresa.

**Parágrafo segundo:** No caso do prazo pactuado não coincidir com o dia de atendimento na sede do Sindicato Laboral, a conferência da quitação das verbas rescisórias, poderá ser feita no próximo dia de atendimento, após o vencimento do prazo.

**Parágrafo terceiro:** Na ausência do empregado, na data informada para a conferência da quitação das verbas rescisórias no sindicato, restará entendido como realizada a conferência e que as verbas rescisórias estão corretas.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO E NOVO EMPREGO

Comprovando documentalmente o trabalhador, no curso do aviso prévio laborado, a obtenção e/ou constituição de novo vínculo empregatício, terá assegurada sua imediata liberação do tempo restante.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS HORAS DE TREINAMENTO

Considerando que o empregador proporciona aos seus empregados cursos de formação, aperfeiçoamento técnico-profissional e treinamento, sem qualquer ônus financeiro para os mesmos, estes reconhecem que o tempo despendido em tais atividades fora do horário de trabalho, não constitui tempo à disposição da empregadora para quaisquer efeitos legais.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

**Parágrafo primeiro:** CONTRATO INTERMITENTE

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

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

As partes pactuantes concordam em revisar as necessidades previstas nesta cláusula, sempre que houver alterações que provoquem a necessidade de atualização da mesma, sendo que para aqueles que possuem contrato de trabalho não intermitente, só poderá ser submetido a este modelo após 06 (seis) meses de seu eventual desligamento.

#### **Parágrafo segundo: PAGAMENTOS**

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

#### **Parágrafo terceiro: SALÁRIO MÍNIMO GARANTIDO**

Para os empregados da empresa, contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Intermítente, regulados por este termo, fica assegurado o valor mínimo correspondente a 01:00 (uma hora) do respectivos valor do mínimo garantido ou do salário contratual dos cargos existentes na empresa, para cada hora de trabalho prestado em favor das EMPRESAS conforme determinado em contrato de trabalho a ser celebrado entre as partes, sem prejuízo de condições remuneratórias mais favoráveis, na forma do caput do art.452 –A da CLT”.

#### **Parágrafo quarto: DO VALE ALIMENTAÇÃO**

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

#### **Parágrafo quinto: DAS REFEIÇÕES**

A EMPRESA deverá contar em suas unidades com refeitório ou local apropriado dotado de aparelho para aquecimento de marmitas, fornecendo refeições a preço subsidiado. As exigências acima serão dispensadas quando houver fornecimento de vale refeição, cujo valor de referência corresponderá ao estabelecido em cada unidade/localidade da empresa, para cada dia de serviço prestado, com jornada de trabalho superior à 06:00 (seis) horas. Para as jornadas de trabalho superior a 04:00 (quatro) e inferior a 06:00 (seis) horas será devido o pagamento de 80% do valor previsto no parágrafo acima. Os empregados com jornada até o limite de 04:00 (quatro) horas não terão direito ao pagamento deste vale refeição. Sobre os valores acima definidos não será realizado nenhum desconto relativo à participação do empregado. O benefício que ora se concede não é considerado como salário “in natura” e não se incorpora à remuneração do trabalhador para nenhum efeito.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO AFASTADO INSS**

No caso de limbo jurídico-previdenciário, a empresa pagará 50% do salário do empregado durante o tempo em que permanecer afastado, limitado a 90 dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LGPD / LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Considerando que o presente Acordo Coletivo de Trabalho é firmado pelas partes com respaldo em suas respectivas assembleias gerais extraordinárias; considerando o disposto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e Art. 611-A da CLT; e considerando também a necessidade da Empresa em compartilhar dados pessoais de seus empregados, resta estabelecido que o Sindicato assume compromisso em respeitar integralmente o previsto na Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), responsabilizando-se, única e exclusivamente, por quaisquer atos ou omissões que vierem a ser praticados por si, seus Diretores, dirigentes, empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, atinentes a qualquer tratamento realizado em

desconformidade com o previsto na referida Lei, devendo ser tratados, única e exclusivamente, para fins de operacionalização e/ou atendimento das cláusulas instituídas no presente instrumentos.

Os Dados Pessoais dos empregados a serem compartilhados pela Empresa ao Sindicato são os descritos expressamente: CPF, RG, Cargo e outros de seus empregados ao Sindicato para as finalidades específicas de atender solicitações de informações da entidade sindical. O Sindicato deverá tratar apenas os Dados Pessoais necessários para a execução do ACT, exceto nos casos em que o tratamento seja necessário para o cumprimento de obrigações legais ou regulatórias a que se sujeite a Empresa. Caso o Sindicato tenha acesso a Dados Pessoais excessivos ou não necessários à execução do ACT, deverá comunicar imediatamente à Empresa e inutilizar tais Dados Pessoais. Quando do término de quaisquer atividades de tratamento de Dados Pessoais da Empresa, o Sindicato deverá interromper o tratamento e eliminar os Dados Pessoais relacionados às atividades finalizadas, bem como quando houver solicitação por parte da Empresa.

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A empresa poderá prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados, inclusive menores (artigo 413 da CLT), até o limite máximo permitido por lei, sem pagamento a título de horas extras, desde que os excessos diários sejam compensados pela diminuição de horas de trabalho em outros dias, inclusive aos sábados, observando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, outro limite legal ou contratual inferiores, prevalecendo isto também para as admissões, ressalvadas disposições em contrárias ajustadas em negociação coletiva específica, como a instituição de regime de prorrogação compensatória de jornadas na modalidade de banco de horas (anexo II), a qual prevalecerá.

**Parágrafo primeiro:** Fica acordado que, conforme Art. 235C da CLT, incluído pela Lei 13.103, de 02/03/2015, a jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, e 44 (quarenta e quatro) semanais, admitindo-se a sua prorrogação por até 4 (quatro) horas extraordinárias diárias, em casos excepcionais tais como: trânsito na cidade, acidentes de trânsito, caso fortuito e força maior, sendo a mesma remunerada conforme previsto neste acordo coletivo, devendo ser respeitado o intervalo interjornadas de, no mínimo, 11 (onze) horas diária.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO ARTIGO 62 DA CLT**

Os trabalhadores que exerçam cargos tidos como de confiança, com as devidas anotações em CTPS e Ficha de Registro, bem como firmados em Termos Aditivos de Contrato nas movimentações para estes cargos, estão dispensados de registrar horário de trabalho – conforme Art. 62 (seus incisos e parágrafos), da CLT.

**Parágrafo único:** Os Empregados exercentes dos cargos onde seu desempenho é externo, são declarados como trabalhadores em atividades externas, sem controle de horário, nos termos do artigo 62, I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias, quando não compensadas, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo primeiro:** As horas extraordinárias prestadas em repouso semanal remunerado e feriados serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Excetuam-se desta regra; os colaboradores que trabalham em regime de escalas, onde os Domingos são considerados como dias normais de trabalho.

**Parágrafo segundo:** As horas extraordinárias serão apuradas no período do 16º (décimo sexto) dia de um mês ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente, sendo satisfeitas no prazo legal para o pagamento do mês subsequente.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS TRABALHOS EM DOMINGOS - VENDAS

Dada à especificidade do funcionamento de alguns estabelecimentos comerciais aos domingos e/ou feriados, fica desde já permitido aos colaboradores que trabalhem em função destes, o trabalho nestes dias, desde que, garantido o correspondente gozo do repouso semanal em outro dia da semana.

**Parágrafo único:** Para os colaboradores (nas condições do caput), será garantido que um dos repousos semanais, no mês, ocorra no domingo.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

### BANCO DE HORAS

Fica estabelecido um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual até os limites definidos no parágrafo único desta cláusula, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho, nos termos da lei. Esse sistema de compensação, através de débitos e créditos de horas, passa-se a denominar de Banco de Horas.

#### Parágrafo primeiro: VIGÊNCIA

A vigência do sistema de banco de horas, se dará no período de 16 de maio de 2022 a 15 de maio de 2023.

#### Parágrafo segundo: 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, sendo, portanto pagas em folha de pagamento com o adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### Parágrafo terceiro: COMPENSAÇÃO

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

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

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

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

**Parágrafo quarto: BALANÇO**

A apuração do balanço de Banco de Horas se dará a cada 06 (seis) meses sendo: de 16/05/2022 a 15/11/2022 e de 16/11/2022 a 15/05/2023.

**Parágrafo quinto: 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.

**Parágrafo sexto: REFLEXO**

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

**Parágrafo sétimo: SALDO DE HORAS**

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

**INTERVALOS PARA DESCANSO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA REDUÇÃO DE PAUSA PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

A empresa poderá reduzir a pausa para refeição e descanso em até 30 (trinta) minutos, desde que devidamente autorizada pelo Ministério do Trabalho, conforme artigo 71 parágrafo 3º da CLT e em conformidade o expresso na Portaria MTE nº 1095 de 19/05/2010.

Fica convencionado que, além do intervalo previsto no art. 71 da CLT, a empresa poderá conceder intervalos intrajornadas de 15 (quinze) minutos pela manhã e à tarde, de segunda a sábado.

**Parágrafo único:** Os referidos intervalos não serão computados na duração do trabalho, ou seja, não serão considerados como efetivamente trabalhados ou tempo à disposição da empresa.

**DESCANSO SEMANAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS TRABALHOS EM DOMINGOS, REPOUSO E FERIADO**

As partes acordantes estabelecem a possibilidade da empresa SPAL Industria Brasileira de Bebidas S/A, funcionar com a utilização de seus empregados durante o domingo, repouso semanal remunerado e feriados, que serão considerados dias normais de trabalho, ficando garantido o dia de folga na semana subsequente ao domingo ou feriado trabalhado.

**Parágrafo único:** Caso não seja concedida folga na semana subsequente ao domingo, repouso semanal remunerado ou feriado trabalhado, as horas correspondentes serão remuneradas em dobro, e satisfeitas na folha de pagamento conforme previsto em lei.

**CONTROLE DA JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO REGISTRO DE HORÁRIO**

Para os empregados não enquadrados na hipótese da Cláusula supra é obrigatório o registro de início e final de sua jornada de trabalho em cartão ponto eletrônico e/ou em outros meios de controle devidamente homologados.

**Parágrafo único:** Os empregados sujeitos ao controle de horário cujo trabalho é executado fora do estabelecimento do empregador, sem a possibilidade da marcação eletrônica do ponto, registrarão sua jornada de trabalho em ficha ou papeleta de serviço externo, ou outro meio alternativo de registro de jornada, o qual ficará em poder do empregado, sendo entregue ao empregador ao final do ciclo de marcação de ponto. Os registros de entrada e saída com diferença superior a 5 (cinco) minutos, a mais ou a menos, com relação à escala prevista serão imputados no sistema de tratamento do ponto, devidamente justificados, apenas para efeitos de cálculo. As demais marcações serão geradas no sistema com a justificativa de acerto "colaborador externo" contendo sua jornada prevista, rotina esta fundamentada na portaria MTE nº 373/11 e nº 1.510/09.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PONTO

Poderá a empresa oferecer a opção ao empregado de efetuar a aprovação do cartão ponto através de assinatura eletrônica ou através da assinatura por escrito.

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

## FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Empresa concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis para as empregadas vítimas de violência doméstica e familiar, permitindo-se a prorrogação em igual período nos casos de agravamento da situação.

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

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

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

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

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

A empresa fornecerá gratuitamente a todos os empregados, os equipamentos e uniformes, e os mesmos deverão usá-los de acordo com os padrões adotados pela empresa. A substituição ou renovação será efetuada somente com a apresentação do equipamento ou uniforme usado, para efeitos de comprovação de sua deterioração ou danificação.

## RELAÇÕES SINDICAIS

## SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa colaborará na sindicalização de seus empregados, em especial com os admitidos após o período de experiência, além de recolherem as mensalidades ao Sindicato Profissional, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao de desconto, mediante lista nominal, contendo, também, o valor do desconto de cada associado.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa deverá descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, o equivalente ao percentual de 2,0% (dois por cento) sobre o salário nominal da folha de pagamento do mês de agosto/2022, sendo que tais descontos deverão constar discriminativamente nos comprovantes salariais.

**Parágrafo primeiro:** Os valores descontados deverão ser recolhidos a favor do Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. Os valores recolhidos fora do prazo deverão ser corrigidos monetariamente, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, mais multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias e mais 2% (dois por cento), por mês subsequente.

**Parágrafo segundo:** O desconto é de inteira responsabilidade do Sindicato, sendo a Empresa mera repassadora das importâncias, devendo qualquer reclamação do trabalhador ser dirigida ao Sindicato profissional da categoria.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS MULTAS

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas haverá uma multa de 2% (dois por cento) sobre a remuneração mensal do empregado prejudicado, mais juros de 1% (um por cento) ao mês de atraso, com exceção das previstas em lei e as que já trazem em seu próprio texto a punição pecuniária, acrescidas das custas judiciais e honorárias advocatícios, a favor do mesmo. Na desistência das mesmas pelos empregados, os valores reverterão em favor do Sindicato dos Trabalhadores.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

É constituída e regulamentada a Comissão de Conciliação Prévia com o objetivo de conciliar exclusivamente conflitos individuais de trabalho que envolva trabalhadores da SPAL pertencentes à categoria profissional e à base territorial do SINDICATO, nos termos da Lei 9958 de 12 de janeiro de 2000 e com base nos artigos 625-A a 625-H da CLT, conforme condições seguintes:

- a) A COMISSÃO será composta paritariamente, por conciliadores indicados pelo SINDICATO e pela SPAL, em número compatível com a demanda dos trabalhos da COMISSÃO.
  - a.1) Para a indicação dos conciliadores, SINDICATO e SPAL comprometem-se a adotar como critério a idoneidade, imparcialidade, independência, capacidade de comunicação e conhecimentos básicos da matéria, de forma a possibilitar que seus representantes promovam a harmonização dos interesses das partes.
  - b) SINDICATO e SPAL designarão um coordenador para a COMISSÃO.
    - b.1) Ao coordenador da COMISSÃO compete organizar a agenda e supervisionar as sessões de tentativa de conciliação
    - b.2) Para dar suporte administrativo às suas atividades, a COMISSÃO contará com uma secretaria, que será exercida em conjunto pelo SINDICATO e pela SPAL e que ficará sob responsabilidade do coordenador da COMISSÃO.
    - b.3) Todos os documentos produzidos durante o processo de conciliação até seu resultado final, frustrado ou não, serão arquivados pela COMISSÃO, pelo prazo de 05 (cinco) anos.

- c) A COMISSÃO atenderá aos trabalhadores que manifestem interesse em apresentar demanda, na sede do SINDICATO, nos seguintes dias e horários:
- c.1) Registro das demandas: de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, das 14 horas às 17 horas.
- c.2) Sessões de Conciliação: 6<sup>a</sup> feira, das 14 horas às 17 horas.
- c.3) De acordo com o número de demandas submetidas à COMISSÃO, o horário de funcionamento poderá ser alterado.
- d) Qualquer demanda individual, de natureza trabalhista, poderá ser submetida à COMISSÃO, durante a vigência do contrato de trabalho, após a dissolução do vínculo empregatício (observado o prazo prescricional) ou para resolver qualquer outra questão vinculada à relação de trabalho.
- e) As demandas serão formuladas de forma oral, tomadas por termo, ou por petição escrita pelos interessados, que as registrará em formulário próprio e designará o dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando imediatamente ciência ao demandante e expedindo notificação à parte demandada, acompanhada do teor da demanda.
- e.1) No ajuizamento da reclamação será designado o dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando-se imediata ciência ao demandante, com notificação à demandada, acompanhada do teor da demanda.
- e.2) A sessão de tentativa de conciliação será realizada dentro do prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da apresentação da demanda.
- e.3) As partes serão informadas, no Termo de Demanda e ao início da Sessão de Conciliação, de que:
- a - a COMISSÃO tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;
  - b - o serviço é gratuito ao trabalhador;
  - c - a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
  - d - o não comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;
  - e - as partes podem ser acompanhadas de pessoas de sua confiança;
  - f - o acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;
  - g - podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto de acordo;
  - h - o termo de acordo constitui título extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;
  - i - as partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.
- f) Empregado e Empregador deverão comparecer pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenha sido convocado, podendo o empregador fazer-se representar por preposto, devidamente identificado e expressamente autorizado a conciliar, por cujos atos responderão o empregador.
- f.1) A sessão de tentativa de conciliação só será iniciada com a presença das partes interessadas e dos conciliadores designados pelo SINDICATO e pela SPAL.
- f.2) Por comum acordo, as partes poderão solicitar a suspensão da sessão para maiores esclarecimentos ou consultas que permitam a conciliação, devendo neste caso ser marcada nova data para prosseguimento.
- f.3) Os conciliadores deverão agir com imparcialidade, com o único propósito de promover o entendimento entre as partes, e se obrigam a preservar o sigilo das questões debatidas nas sessões de tentativa de conciliação.
- g) Havendo acordo será lavrado em 3 (três) vias o Termo de Conciliação Extrajudicial, com a qualificação das partes, a discriminação e o resultado da avença, com suas condições, prazos, sendo uma via fornecida ao empregado, outra ao empregador e uma terceira arquivada na Secretaria, juntamente com uma cópia do Termo de Demanda.

g.1) O Termo de Conciliação Extrajudicial constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, pelo que o demandante dará ao demandado quitação plena e geral no caso do contrato de trabalho extinto, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de conformidade com o que dispõe o artigo 876 da CLT, com a redação determinada pela Lei 9958 de 12 de janeiro de 2.000.

g.2) A execução judicial de acordo não cumprido será promovida na Justiça do Trabalho, de conformidade com o rito estabelecido nos artigos 876 e 877-A da CLT, com a redação determinada pela Lei 9958 de 12 de janeiro de 2.000.

h) Não havendo acordo, a COMISSÃO fornecerá às partes Declaração de Tentativa Conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, para anexação a eventual reclamação trabalhista.

h.1) As partes comprometem-se a não convocar os conciliadores como testemunhas em eventual reclamação trabalhista, uma vez que eles estão obrigados a preservar o sigilo das questões tratadas nas sessões de tentativa de conciliação.

i) O SINDICATO e a SPAL, em função da previsão de custos e observados os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador, estabelecem que a empresa demandada recolha uma Taxa de Expediente no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), por demanda, destinada ao custeio do financiamento da COMISSÃO.

i.1) As receitas e despesas decorrentes do funcionamento da COMISSÃO serão apropriadas em regime de caixa único, que se responsabilizará pelos seus resultados, sejam positivos ou negativos, ficando certo que a taxa estabelecida nesta cláusula será ajustada sempre que necessário, para se adequar aos custos reais da prestação de serviços.

i.2) O Sindicato será responsável pela remuneração dos membros por ele indicados na COMISSÃO e a SPAL será responsável pela remuneração dos membros por ela indicados.

j) SINDICATO e SPAL obrigam-se comunicar aos membros da categoria a que representam, a criação desta COMISSÃO, bem como dar conhecimento ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, à Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Santa Catarina e à Procuradoria Regional do Trabalho.

k) A inobservância dos fundamentos ajustados, por qualquer das partes, ou dos ditames legais e convencionais, importará em denúncia deste acordo, nos termos do artigo 615 da CLT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORO**

Os signatários elegem o Órgão da Justiça do Trabalho com jurisdição no município de Blumenau como o competente para a solução de conflitos quanto ao cumprimento do presente, assegurando-se aos trabalhadores individualmente considerados, contudo, a opção pelo foro da prestação do trabalho.

}

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

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

**PAULO ROBERTO SCHMITZ  
PRESIDENTE  
SID DOS TRAB NAS IND DE ALIM BEB FUMO E AFINS BLUMENAU**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

