

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000834/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/04/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040201/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.101486/2021-06  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/04/2021

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0172-40, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 ;

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 2020 a 30 de abril de 2021 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\$ 1.376,36 (um mil e trezentos e setenta e seis reais e trinta e seis centavos) mensais, aplicando-se um reajuste de 2,46 % (dois vírgula quarenta e seis 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 agosto de 2020.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Todos os trabalhadores da categoria profissional terão os seus salários reajustados a partir de 1º de agosto de 2020, no percentual de 2,46 % (dois vírgula quarenta e seis 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 agosto de 2020, incidentes sobre os salários vigentes em 31 de julho de 2020.

**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 facta 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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

A empresa manterá o PPR - Programa de Participação nos resultados para 2020, cujas regras serão definidas em acordo específico.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - DA REFEIÇÃO

A empresa concederá a partir de 01/08/2020, a todos os seus empregados abrangidos por este instrumento normativo, um ticket refeição no valor de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) por jornada de trabalho cumprida.

**Parágrafo único:** 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.

Mensalmente a empresa efetuará o desconto legal conforme tabela abaixo, por refeição, previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Salário de 0 até 1.185,46 – desconto de 10,50% - VR

Salário de 1.185,47 até 1.907,81 – desconto de 13,50% - VR

Salário de 1.907,82 até 99.999,99 – desconto de 15% - VR

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - MATERIAL ESCOLAR

A EMPRESA entregará a cada um de seus empregados e aos seus filhos, exclusivamente mediante a comprovação de matrícula, boletim escolar com aprovação para o próximo ano, comprovante de pagamento de matrícula ou mensalidade em curso do ensino fundamental, em fevereiro/2021, um kit de material escolar em valor correspondente a R\$ 138,32 (cento e trinta e oito reais e trinta e dois centavos).

**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 afastados com mais de seis meses de empresa, cursando o ensino médio, fundamental ou supletivo;
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 será considerado salário e nem gerará outros efeitos trabalhistas.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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-partes 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-partes.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

A EMPRESA facultará às Empregadas a prorrogação por mais 60 (sessenta) dias a 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:** Este período adicional de 60 (sessenta) dias será opcional à Empregada, e nele já estarão considerados 30 dias de licença aleitamento e 28 dias de antecipação ao parto a fim de assegurar a saúde e bem estar de mãe e filho(s).

**Parágrafo segundo:** Caso opte pela licença maternidade de 180 dias a empregada fará a requisição junto ao Departamento de Recursos Humanos e deverá afastar-se das atividades 28 dias antes da previsão do parto.

**Parágrafo terceiro:** Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral paga pela **EMPRESA**, nos mesmos moldes pactuados.

**Parágrafo quarto:** 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.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

As regras e condições estabelecidas no presente acordo coletivo somente se aplicarão aos empregados contratados na condição de intermitente no caso de inexistência de acordo coletivo de trabalho específico tratando o tema ou de negociação em curso com o Sindicato.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 diárias.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 escala, 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 TERCEIRA - 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.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 Setembro/2020, 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 PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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**

**LEOPOLDO HERNANDEZ PANIAGUA  
DIRETOR  
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**NILSON WEISS  
VICE-PRESIDENTE  
SID DOS TRAB NAS IND DE ALIM BEB FUMO E AFINS BLUMENAU**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA 1**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA 3

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA 4

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO V - 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 2020 a 15 de maio de 2021.

#### 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 16/05/2020 a 15/11/2020 e de 16/11/2020 a 15/05/2021.

#### 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.

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