

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002665/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/12/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR060936/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.009947/2018-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/12/2018

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). DANTE PALAZZO;

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 Vice-Presidente, Sr(a). NILSON WEISS;

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 2018 a 30 de abril de 2019 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

As partes estabelecem que, a partir de 1º de maio de 2018, excetuando-se os jovens

aprendizes e estagiários, o piso salarial continua em **R\$ 1.257,24 (um mil duzentos e cinquenta e sete reais e vinte e quatro centavos)**.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**

Restou pactuado que todos os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, admitidos na empresa até 30/04/2018, receberão em parcela única, um abono salarial no valor fixo de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), sem qualquer natureza salarial, o qual será pago até 31/08/2018.

**Parágrafo primeiro:** As partes acordam que para as negociações da data base do período 2019/2020, a base para as negociações, serão os salários vigentes em abril/2018, os quais tem a garantia de que serão reajustados primeiramente em 1,69% (um vírgula sessenta e nove por cento), que corresponde ao índice do INPC da data base de Maio/2018.

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

**Parágrafo terceiro:** 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 da parcela fixa salarial estabelecido na cláusula terceira do presente Acordo Coletivo.

#### **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**

##### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA REFEIÇÃO**

A empresa concederá a todos os seus empregados um ticket refeição, no valor de R\$19,04 (Dezenove reais e quatro 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.

##### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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/2019, um kit de material escolar em valor correspondente a R\$ 128,13 (cento e vinte e oito reais e treze 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - LICENÇA GESTANTE**

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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONFERÊNCIA DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NO SINDICATO**

A partir de 01 de agosto de 2018 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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, ainda que fora do horário de trabalho, não constitui tempo à disposição da empregadora para quaisquer efeitos legais.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 diárias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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 seus 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 DÉCIMA 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 computadas 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 DÉCIMA 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.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 de 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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

**DANTE PALAZZO**  
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**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - 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 2018 a 15 de maio de 2019.

### **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 16/05/2018 a 15/11/2018 e de 16/11/2018 a 15/05/2019.

### **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 do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.