

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP008991/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/08/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035713/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.214325/2025-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/08/2025

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0099-05, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIA ANTONIA RUZZA FERRAZ DE CAMPOS e por seu Gerente, Sr(a). DANIELA GOMES BENA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE, CNPJ n. 46.070.678/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO;

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 2025 a 30 de abril de 2026 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), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas indústrias da alimentação de: trigo, milho, soja, mandioca, arroz, aveia, açúcar, torrefação e moagem de café, refinação de sal, panificação e confeitaria, produtos de cacau e balas, mate, laticínios e produtos derivados, massas alimentícias e biscoitos, cerveja e bebidas em geral, vinho, águas minerais, azeite e óleos alimentícios, doces e conservas alimentícias, carnes e derivados, frio, fumo, imunização e tratamento de frutas, beneficiamento do café, alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados, rações balanceadas, café solúvel e da pesca**, com abrangência territorial em **Sumaré/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01/06/2025, fica assegurado o salário normativo de R\$ 2.356,00 (dois mil, trezentos e cinquenta e seis reais), inclusive para os EMPREGADOS que recebem salário variável.

Parágrafo segundo: Aos trabalhadores que exercem o cargo de Promotores e Repositores, fica assegurado o salário normativo de R\$ 2.250,00 (dois mil, duzentos e cinquenta reais), sendo fixo de 1.800,00 (mil e oitocentos reais) + variável de R\$ 450,00 (quatrocentos reais), a ser paga quando do atingimento de metas pré-estabelecidas pela Empresa.

Parágrafo terceiro: Para os cargos que percebem parcela variável, esta será calculada sobre a base de atingimento de metas pré-estabelecidas mensalmente pela Empresa, e, sobre o resultado apurado, será aplicado respectivo DSR, conforme legislação vigente.

Parágrafo quarto: Essa cláusula não se aplica aos contratos de trabalho de natureza intermitente

Parágrafo quinto: O salário normativo da categoria não poderá ser inferior ao salário mínimo estadual vigente de São Paulo.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários percebidos pelos empregados em maio de 2025, será aplicado o reajuste salarial correspondente a **5,32%** a partir de 01/06/2025, ficando quitadas para todos os efeitos, as majorações salariais no período de 01/05/2024 à 30/04/2025.

Parágrafo primeiro: Para os cargos administrativos o Reajuste salarial será fixo de R\$ 250,00.

Parágrafo segundo: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, aquisição de maioridade e término de aprendizagem.

Parágrafo terceiro: As cláusulas aqui estabelecidas atendem ao efetivo de empregados da empresa na Unidade Operativa de Sumaré, com exceção dos cargos de Gerência, Diretoria, e contratação de caráter intermitente, que são tratados por política própria.

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

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



### CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos após 01/05/2025, será deferido o aumento concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS

A EMPRESA poderá descontar mensalmente dos salários de seus EMPREGADOS, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos itens permitidos por lei, também os referentes a adiantamento de salário, compra de

produtos, seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, assistência odontológica, coparticipações, convênios farmácias, vale-transporte, vale-alimentação, vale-refeição, refeitório, quebra de caixa, infrações de trânsito, empréstimo emergencial, contribuições a associações de EMPREGADOS e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO/PROMOÇÃO**

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

Parágrafo primeiro: Não poderá o EMPREGADO mais novo na EMPRESA perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

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

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

### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO ÚNICO**

A empresa pagará aos empregados, de uma única vez e em caráter excepcional, sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, abono único no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) a ser pago na folha do mês de junho de 2025. Face ao seu caráter eventual, indenizatório e excepcional, o abono previsto nesta cláusula também não integra a remuneração do empregado para fins da legislação da Previdência Social e do FGTS, conforme dispõem o art. 34, inciso XXX, da IN-RFB Nº 2110, de 17 de outubro de 2022, art. 28, § 9º, item 7 da Lei 8.212/91 e art. 15, § 6º da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990.

PARÁGRAFO ÚNICO: As condições relativas ao abono definidas neste Acordo, não contemplam os cargos de estagiários, aprendizes, intermitentes, média chefia, gerentes e diretores.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE BRINQUEDO**

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

Parágrafo primeiro: Os filhos ou dependentes dos empregados afastados terão o benefício mantido durante os primeiros 3 (três) meses de afastamento por qualquer tipo de afastamento. Após esse período, caso o afastamento persista, o benefício será suspenso, exceto nos casos de licença-maternidade ou licença-paternidade.

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

Fica estabelecido que a EMPRESA pagará aos seus EMPREGADOS as horas extras prestadas de segunda a sábado com adicional de 80% (oitenta por cento), e as prestadas aos domingos e feriados ou em dias de repouso semanal, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). As horas extras trabalhadas após o fechamento da folha de pagamento do mês serão remuneradas no mês seguinte com base no respectivo salário.

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas prestadas no período das 22h00 de um dia até às 05:00 horas do dia seguinte serão acrescidas em **30%** (trinta por cento) a título de adicional noturno. Esse percentual será majorado no caso do computo da hora noturna de 60 minutos.

Parágrafo primeiro: Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, fica devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas.

Parágrafo segundo. O pagamento do adicional noturno não é aplicável aos empregados sob o regime do artigo 62, II da CLT.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os EMPREGADOS ativos o Auxílio Alimentação no valor de R\$ 432,00 (quatrocentos e trinta e dois reais), creditado integralmente através do cartão eletrônico, nos seguintes termos:

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

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

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

Parágrafo quarto: Esse benefício será concedido aos EMPREGADOS em afastamento previdenciário por doença ou acidente de trabalho, limitado a 3 (três) meses a partir da data do afastamento.

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A EMPRESA deverá contar em suas unidades com refeitório local, fornecendo refeições a preço subsidiado.

As exigências acima serão dispensadas quando houver fornecimento de auxílio-refeição. A EMPRESA concederá auxílio-refeição aos EMPREGADOS, no valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), por dia trabalhado, a ser pago mensalmente e creditado em cartão eletrônico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE DESJEJUM**

As Empresas fornecerão desjejum para os trabalhadores que iniciam suas jornadas até às 07h00, constituído de café com leite, pão e manteiga ou equivalente nutricional, para consumo antes do início da jornada.

Parágrafo Único: No caso de descontinuação do desjejum/lanche fornecido para os empregados, a empresa se compromete em dispor de um valor adicional a ser complementado no cartão de VALE ALIMENTAÇÃO, mantida a mesma regra de coparticipação mensal.

Este benefício não terá natureza salarial para os fins de direito.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

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

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

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

Parágrafo quarto:

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

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

Parágrafo sexto: Nos termos do Decreto nº 10.854/21, e baseada na declaração emitida pelo EMPREGADO acerca do uso do vale-transporte, é direito da EMPRESA fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível de sanções legais.

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

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

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

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - KIT MATERIAL ESCOLAR

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

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

Parágrafo primeiro: Serão considerados dependentes, os filhos de empregados ou menores designados em CTPS, pelo INSS;

Parágrafo segundo: Este benefício não terá natureza salarial, para todos os fins de direito.

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

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO MÉDICO

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

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

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

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

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

Parágrafo quarto: Caso o benefício previdenciário do EMPREGADO seja convertido em aposentadoria por invalidez ou no afastamento por auxílio-doença, a EMPRESA manterá o plano de saúde do EMPREGADO titular, entretanto, após 6 (seis) meses da concessão da aposentadoria por invalidez, para manutenção do plano de saúde dos dependentes, o custo será de responsabilidade do EMPREGADO, conforme política interna da EMPRESA.

Parágrafo quinto: O plano odontológico fornecido pela EMPRESA é custeado integralmente (100%) pelo EMPREGADO, caso o pagamento do plano odontológico não seja realizado por 3 (três) meses consecutivos, o benefício será automaticamente cancelado, independentemente do motivo do inadimplemento, sem necessidade de aviso prévio ou qualquer comunicação adicional. A reativação do plano odontológico estará sujeita às condições estipuladas pela operadora e à quitação dos valores em atraso, caso permitido.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO

A Empresa garantirá aos empregados em gozo de benefício previdenciário, oriundos de acidente do trabalho, moléstia profissional ou auxílio doença, o mesmo ganho que se na ativa estivessem, deduzindo o valor percebido pela Previdência Social. Essa garantia será assegurada após o afastamento previdenciário, e será estendida por mais 105 (cento e cinco) dias, desde que o empregado apresente o comprovante de concessão do benefício nos primeiros 30 (trinta) dias de afastamento, incluindo-se aí os 15 (quinze) primeiros.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A garantia acima se aplica aos empregados que ainda estejam no período de carência previdenciária, aos quais serão garantidos então os salários integrais, pelos mesmos prazos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso a Empresa mantenha convênio com o INSS efetuará o pagamento de forma antecipada ao trabalhador, compensando futuramente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando se tratar de trabalhador aposentado e estiver trabalhando, será complementada a diferença entre o valor do seu salário na Empresa e o valor recebido do INSS.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Após os primeiros 30 dias de afastamento, a continuidade desse complemento estará vinculada à apresentação do Resultado da Perícia Médica do INSS. Caso o agendamento esteja programado para data posterior ao período citado, a Empresa deverá ser notificada e o empregado terá o prazo suplementar de 5 (cinco) dias após a perícia para a apresentação do resultado da perícia.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A Empresa fica desobrigada desse item quando o afastamento acontecer em decorrência de agravamento da mesma doença em que o empregado já tenha recebido a complementação em sua totalidade ou houver novo afastamento durante a vigência do mesmo Acordo.

**PARÁGRAFO SEXTO:** 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 da 1ª ocorrência.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-FUNERAL

A Empresa pagará, em caso de falecimento do empregado, um auxílio-funeral equivalente a 04 (quatro) salários normativos a seus dependentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A Empresa ficará dispensada da obrigação prevista nesta cláusula se mantiver seguro de vida em grupo para seus empregados.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A EMPRESA concederá reembolso de Auxílio Creche até o limite de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), para filhos e dependentes de EMPREGADAS, a partir de 6 (seis) meses até que completem 2 (dois) anos de idade, mediante apresentação de recibo de pagamento mensal. Ao completar 2 (dois) anos de idade, o direito cessará automaticamente.

Parágrafo primeiro: O benefício se aplica a:

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

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

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

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

Parágrafo quinto: Na ocorrência de afastamentos por auxílio-doença ou por acidente de trabalho, terão direito ao reembolso do auxílio-creche pelo prazo de até 30 (trinta) dias da data do afastamento. Após este prazo, o reembolso será suspenso e não haverá direito nem mesmo de forma retroativa após o retorno às atividades laborais.

Parágrafo sexto: Os filhos ou dependentes dos empregados afastados terão o benefício mantido durante os primeiros 3 (três) meses de afastamento por qualquer tipo de afastamento. Após esse período, caso o afastamento persista, o benefício será suspenso, exceto nos casos de licença-maternidade ou licença-paternidade.

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

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

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A EMPRESA manterá apólice de seguro de vida em grupo em benefício dos EMPREGADOS, cônjuges ou filhos com idade até 20 anos, 11 meses e 29 dias, com adesão automática.

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A EMPRESA pagará “Auxílio Dependente com Deficiência” aos EMPREGADOS que tenham filhos ou dependentes deficientes, assim considerados aqueles que têm impedimento de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, devidamente atestado por laudo médico, até o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por mês.

Parágrafo primeiro: A EMPRESA concederá um valor mensal ao EMPREGADO que tenha filho ou dependente com deficiência, independentemente da idade, devidamente registrado no cadastro funcional do EMPREGADO.

Parágrafo segundo: O EMPREGADO deverá procurar a Equipe de Assistência Social para reportar o caso e fornecer o laudo médico e demais relatórios médicos comprobatórios da deficiência, que, na medida do possível, devem ser documentos recentes, para análise e posterior parecer do coordenador médico da EMPRESA. A Equipe de Assistência Social manterá o EMPREGADO e a área de recursos humanos informados sobre a análise e a concessão ou não do benefício, assegurando o suporte necessário durante todo o processo.

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

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

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

Parágrafo sexto:

a) Quando ambos os pais forem EMPREGADOS, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.

b) O benefício não será pago de forma retroativa, sendo devido a partir da data em que o EMPREGADO formalizar a solicitação do benefício e apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.

c) A EMPRESA estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA+, QIA+, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental.

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

Parágrafo oitavo: A renovação do benefício será realizada anualmente, mediante apresentação obrigatória de laudo médico atualizado. A não apresentação do referido laudo no prazo estabelecido acarretará a suspensão do benefício até a devida regularização.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA NATAL**

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VENDA DE PRODUTOS**

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

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

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

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL**

A Empresa concederá ao empregado, a título de empréstimo, o valor de 1 salário nominal, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de fenômeno da natureza, com devolução em até 10 parcelas iguais e sem juros, condicionado à comprovação do dano sofrido.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VERBAS RESCISÓRIAS**

As verbas rescisórias deverão ser pagas no prazo previsto no artigo 477, parágrafo 6º da CLT, sob pena de incorrer na multa do parágrafo 8º desse artigo (valor equivalente ao salário do empregado) e que reverterá

em favor do mesmo.

**Parágrafo Único:** No ato da dispensa ou pedido de demissão, o empregado será avisado, por escrito, do local dia e hora em que se dará o pagamento das verbas rescisórias.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZ E ESTAGIÁRIO**

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE FUNÇÃO**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

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

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

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

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

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

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

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

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE SALARIAL**

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que possuam um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos nas Empresas, e que, concomitante e comprovadamente, estiverem a um máximo de 12 (doze) meses para a aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, será garantido emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

Parágrafo primeiro: Para adquirir a presente garantia, deverá o empregado comunicar formalmente as Empresas no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o surgimento desta. Esta comunicação deverá estar acompanhada do documento oficial da Previdência Social ou do Sindicato da categoria, que defere a contagem de tempo de serviço ou contribuição;

Parágrafo segundo: Atingindo-se o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia referida anteriormente, independente da percepção ou não do benefício previdenciário.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DISCRIMINAÇÃO**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO REPÚDIO AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

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

Parágrafo primeiro: A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos

empregados dos setores envolvidos, com respectiva comunicação ao sindicato da categoria, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias que antecede a realização da ponte.

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA FLEXIVEL**

Fica adotado para o público administrativo da EMPRESA a Jornada Flexível, onde o EMPREGADO poderá antecipar ou postergar seu horário de entrada na EMPRESA com a conseqüente antecipação ou postergação de seu horário de saída, ficando mantido a obrigação de trabalho na mesma quantidade de horas diárias contratadas.

Parágrafo primeiro: A EMPRESA poderá adotar o sistema de ponto por exceção exclusivamente para o público administrativo. No sistema de ponto por exceção, os EMPREGADOS não precisarão registrar a entrada e saída da jornada de trabalho diariamente, exceto em casos de horas extras, atrasos, faltas ou saídas antecipadas. A EMPRESA deverá comunicar previamente os EMPREGADOS, divulgando uma norma específica que estabeleça os critérios e regras para a utilização desse sistema.

Parágrafo segundo: O público administrativo da EMPRESA está dispensado do registro de ponto no início e término do intervalo para descanso e alimentação, conforme permitido pelo artigo 74, §2º da CLT e pela Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo terceiro: A semana de trabalho para os EMPREGADOS administrativos da EMPRESA compreende uma jornada de segunda a sábado. Contudo, restou acordado com os EMPREGADOS que as horas trabalhadas aos sábados serão compensadas conforme os termos estabelecidos no Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

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

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

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

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

Parágrafo quarto: Os EMPREGADOS contratados como intermitentes terão assegurado:

a) Formalização: o contrato será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a identificação das partes e o valor da hora ou do dia de trabalho.

- b) Convocação: a EMPRESA convocará o EMPREGADO com, no mínimo, 03 (três) dias de antecedência, informando a jornada a ser cumprida. O EMPREGADO terá (1) um dia útil para responder.
- c) Salário-mínimo garantido: Salário-mínimo garantido: Para os empregados contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Intermitente, regulados por este termo, fica assegurado o valor mínimo de R\$ 10,70 (dez reais e setenta centavos) para cada hora prestada em favor das Empresas conforme determinado em contrato de trabalho a ser celebrado entre as partes, acrescido dos reflexos legais. Para os cargos de Repositor e Promotor fica assegurado o valor mínimo de R\$ 10,22 (dez reais e vinte e dois centavos) para cada hora de trabalho prestada.
- d) Remuneração: ao final de cada período de trabalho, o EMPREGADO receberá o pagamento da remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado, no prazo de até 15 (quinze) dias do trabalho. 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 pelas Empresas.
- e) Direitos e Deveres: durante os períodos de inatividade, o EMPREGADO pode prestar serviços a outros contratantes.
- f) Controle de Ponto: Fica estabelecido a possibilidade do ponto por exceção para as atividades contratadas na modalidade intermitente, onde haverá a obrigatoriedade de marcação, apenas, dos eventos que demonstrem que a jornada normal de 8 horas diárias, 44 horas semanais, não foi cumprida pelo empregado, a qualquer título, bem como daqueles em que a sua duração excedeu ao normal (horas extraordinárias), por antecipação ou prorrogação.
- i. Benefícios (os benefícios não são considerados como salário "in natura" e não se incorpora à remuneração do EMPREGADO para nenhum efeito, mantendo a sua característica indenizatória).
  - ii. Vale Alimentação: por dia trabalhado, fornecido em cartão, sem descontos ao EMPREGADO, sendo R\$ 14,40 por dia durante a vigência do presente acordo.
  - iii. Vale Refeição: fornecimento de refeitório, marmitas ou vale-refeição por dia, proporcional à jornada realizada, sendo R\$ 38,00 por dia durante a vigência do presente acordo.
  - iv. Diárias: pagamento de diária (café da manhã e almoço) para serviços externos, com possibilidade de coparticipação de 10% pelo EMPREGADO, conforme regras do PAT.
  - v. Auxílio Transporte: pagamento em dinheiro por dia trabalhado, com caráter indenizatório, sem desconto ao EMPREGADO, observados os critérios estabelecidos na Lei 7.418, de 16/12/85, o Decreto 95.247, de 17/11/87.
  - vi. A Empresa envidará esforços para contratar e garantir que estes empregados integrem uma apólice de seguro de vida em grupo, integralmente coberto por ela.
  - vii. Os trabalhadores contratados na modalidade de Contrato Intermitente terão suas condições de trabalho reguladas por este instrumento, não se aplicando em nenhum caso, em razão da incompatibilidade com a modalidade intermitente as cláusulas de reajuste salarial, adiantamento salarial, remuneração variável, diferenças salariais e benefícios, cartão alimentação, lanche / desjejum, material escolar, plano de saúde, auxílio funeral, kit bebê, reembolso creche / babá, vale brinquedo, cesta de natal, auxílio emergencial, auxílio dependente com deficiência, garantia de emprego para aposentadoria, empregado estudante, licença para empregadas vítimas de violência doméstica, extensão da licença maternidade, licença paternidade e contribuição para fiscalização e acompanhamento dos benefícios do acordo coletivo de trabalho da categoria.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

As diretrizes do Sistema de Banco de Horas encontram-se devidamente estabelecidas abaixo.

Parágrafo primeiro: Sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um sistema de compensação de jornada, formado por débitos e créditos de horas.

Parágrafo segundo: As partes estabelecem a flexibilização da jornada de trabalho, de modo a permitir que a EMPRESA ajuste o potencial da sua mão de obra à demanda consumidora.

Parágrafo terceiro: A prorrogação da jornada de trabalho, na forma disposta no parágrafo segundo, art. 59, da CLT, poderá abranger todos ou apenas parte dos EMPREGADOS da EMPRESA.

Parágrafo quarto: O sistema de flexibilização, a que se refere esta cláusula, não prejudicará o direito dos EMPREGADOS por ele abrangidos, quanto aos intervalos para repouso e/ou alimentação, aos períodos de descanso entre duas jornadas diárias e ao repouso semanal remunerado.

Parágrafo sexto: O Banco de Horas é um mecanismo que possibilita a compensação das horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro, conforme parâmetros abaixo:

1. Haverá um limite MENSAL para cômputo no Banco de Horas sendo: 30 (trinta) horas mensais tanto positivas (crédito) quanto negativas (débito). As horas que excederem a este limite mensal previsto serão pagas ou descontadas via folha de pagamento do mês subsequente, o pagamento ocorrerá com o acréscimo de horas extras previsto em Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
2. Haverá um limite SEMESTRAL para cômputo no Banco de Horas sendo: 180 (cento e oitenta) horas semestrais tanto positivas (crédito) quanto negativas (débito). As horas que excederem a este limite mensal previsto serão pagas ou descontadas via folha de pagamento do mês subsequente, o pagamento ocorrerá com o acréscimo de horas extras previsto em Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
3. Ao término do semestre ocorrerá o pagamento do Saldo de Banco de Horas, serão creditados ou debitados na folha de pagamento do empregado o excedente de horas (o saldo de Banco de Horas) que não foram gozadas em descanso, o pagamento ocorrerá com o acréscimo do percentual de horas extras previsto em Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
4. O critério de compensação de horas, face ao trabalho prestado além da 8ª (oitava) hora diária ou de 44 (quarenta e quatro) semanais, será na proporção de uma hora de trabalho, por uma de descanso, ou vice-versa; Para descanso do saldo de banco de horas, cada 1 (uma) hora trabalhada além da jornada diária normal corresponderá a 1 (uma) hora de crédito no banco de horas.
6. Para pagamento do saldo de banco de horas, cada 1 (uma) hora trabalhada além da jornada diária normal corresponderá a 1 (uma) hora de crédito no saldo de banco de horas, o mesmo racional será utilizado para o cômputo do débito de horas negativas.
7. Todos os créditos e débitos do Banco de Horas deverão ser apurados dentro do período de vigência desse Acordo Coletivo de Trabalho.
8. O empregado que, por motivo injustificado, deixar de cumprir a jornada diária terá o tempo não trabalhado debitado de seu saldo no banco de horas (saldo negativo), que deverá ser compensado posteriormente com horas extras, até que o saldo seja zerado. Caso não seja possível realizar a compensação no primeiro semestre deste acordo, o saldo negativo será transferido para o segundo semestre. Persistindo saldo negativo ao final do segundo semestre, este será descontado no fechamento do banco de horas relativo a esse período.
9. As ausências legalmente justificadas não podem constar como horas negativas no Banco de Horas.
10. A empresa acordará com o empregado com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado.
11. As horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, até o limite de 2 (duas) horas, serão creditadas no Banco de Horas. As horas excedentes a este limite deverão, obrigatoriamente, ser pagas em folha de pagamento, acrescidas do percentual de horas extras previsto no Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
12. As horas extraordinárias trabalhadas aos domingos e feriados, não serão creditadas no Banco de Horas, sendo obrigatório o seu pagamento via folha de pagamento no mês subsequente da realização das horas, com o acréscimo do percentual de horas extras previsto em Acordo Coletivo de Trabalho vigente.
13. Ocorrendo transferência ou promoção, passando o empregado a realizar atividade e/ou função sem controle de jornada de trabalho, o saldo do Banco de Horas, sejam eles, positivos e/ou negativos,

serão quitados ou descontados na folha de pagamento do mês subsequente a promoção, calculadas com base na remuneração do cargo anterior à transferência.

14. As férias podem ser emendadas com o banco de horas, desde que o período do afastamento total não ultrapasse 30 dias.
15. Havendo rescisão contratual seja por iniciativa do empregado (pedido de demissão) ou dispensa por justa causa, as eventuais horas-positivas ou horas-negativas serão pagas ou descontadas na data da quitação das verbas rescisórias.
16. Havendo rescisão contratual por iniciativa da EMPRESA, as eventuais horas-positivas serão pagas na data da quitação das verbas rescisórias, não podendo efetivar o desconto das horas-negativas na rescisão contratual.
17. A realização de horas extras pelo EMPREGADO dependerá da necessidade de serviço extraordinário da empresa, exceto em caso de urgências ou outras situações devidamente justificadas.
18. Mensalmente, a empresa disponibilizará eletronicamente aos EMPREGADOS e sua liderança um relatório, contendo toda a movimentação de horas lançadas no Banco de Horas referente ao período em que está sendo aferida a frequência da jornada de trabalho.
19. Ficará a critério da EMPRESA suspender o Banco de Horas em situações de força maior e/ou durante o plano verão, devendo comunicar previamente à entidade sindical e aos EMPREGADOS as regras, os critérios e os períodos de suspensão.
20. O presente programa, relativo ao Banco de Horas, não se aplicará aos empregados envolvidos no regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso;
21. Quadrimestralmente será liquidado o "Banco de horas" a que se refere o presente Acordo.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO**

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

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

1. alteração ou eliminação dos dados registrados pelo EMPREGADO;
2. restrições de horário às marcações de ponto;
3. marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual;
4. autorização prévia para marcação de sobrejornada.

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

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

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

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

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

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

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE AUSÊNCIAS

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

Motivo da Ausência	Parentes Abrangidos / Situação	Concessão	Comprovação
Falecimento	Cônjuge, Ascendentes (pais e avós), Descendentes (filhos e netos), Irmão(a), Companheiro(a)*	3 dias úteis a partir da data do evento	Atestado de óbito, em até 48h
Falecimento	Sogro ou Sogra	1 dia útil	Atestado de óbito, em até 48h
Acompanhamento em Internação Hospitalar	Cônjuge, Filho(a), Companheiro(a)*	1 dia útil por ano	Comprovante de internação, em até 48h
Acompanhamento em Consulta Pré-Natal	Esposa ou Companheira Gestante*	2 dias úteis por ano	Comprovante de consulta, em até 48h
Casamento do Empregado	-	3 dias úteis a partir da data do casamento civil ou	Declaração ou certidão de

		religioso (a definir com a gestão)	casamento, em até 48h
Doação de Sangue	-	1 dia útil a cada 12 meses	Comprovante do hemocentro ou unidade de saúde, em até 48h
Alistamento Militar	Empregado menor de idade	1 dia útil	Comunicação prévia de 3 dias e comprovação em até 48h
Exames Escolares	Empregado estudante	Abono das horas necessárias, quando coincidentes com o horário de trabalho	Pré-aviso à empresa

### DISPOSIÇÕES GERAIS:

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

### JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROMOTORES E VENDEDORES - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados da área comercial, incluindo, mas não se limitado à promotores e vendedores que realizam atividades externas, a qual será controlada por meio de marcação de ponto eletrônico, utilizando o aplicativo fornecido pela EMPRESA em seus celulares corporativos.

Parágrafo primeiro: Os EMPREGADOS deverão registrar os horários de início e término da jornada de trabalho.

Parágrafo segundo: O intervalo intrajornada para descanso e alimentação será de 01 (uma) hora, sem necessidade de registro na marcação de ponto eletrônico.

Parágrafo terceiro: Fica acordado que, devido à natureza do trabalho a ser exercido pelos EMPREGADOS contratados para o cargo de Promotor ou Vendedor, que exige trabalho aos domingos e feriados, a EMPRESA poderá manter turnos de trabalho sem qualquer acréscimo ou adicional salarial, exceto para os trabalhos realizados nos feriados. Será garantida 01 (uma) folga semanal e 01 (uma) folga aos domingos a cada 06 (seis) semanas, conforme escala previamente comunicada ao EMPREGADO.

Parágrafo quarto: A jornada de trabalho deverá respeitar o limite máximo de 220 horas mensais, conforme previsto na legislação vigente, podendo haver compensação de horas dentro do mês, desde que não ultrapasse o limite legal, observado para o cálculo das horas extras as previsões da Súmula 340 do TST no que couber.

Parágrafo quinto: A escala de trabalho será previamente comunicada aos EMPREGADOS, garantindo-se ao menos 01 (uma) folga semanal e 01 (uma) folga aos domingos a cada 06 (seis) semanas.

Parágrafo sexto: Em caso de falha técnica no aplicativo, o EMPREGADO deverá informar imediatamente seu superior hierárquico e registrar manualmente sua jornada de trabalho até que o problema seja resolvido.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CARGOS DE CONFIANÇA**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Fica autorizado o trabalho em regime contínuo, incluindo os sábados, domingos e todos e quaisquer feriados civis e religiosos, observando-se as escalas de revezamento e turnos previstos no presente acordo coletivo de trabalho, assim como os seus respectivos adicionais e descansos semanais remunerados, além das condições específicas de segurança e saúde, nos termos da Portaria n.º 671, de 08 de novembro de 2021 (ou outra que esta venha a substituir) e artigo 611-A da CLT.

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

Respeitado o disposto no §3º do artigo 134 da CLT, as férias serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvado acordo entre empregado e Empresa, comunicada a Entidade Sindical no prazo de dez dias úteis pela Empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não integrarão as férias os dias de Natal e Ano Novo, quando não coincidentes com sábado ou domingo. Os dias úteis compensados antecipadamente não serão computados no período das férias individuais ou coletivas.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

A EMPRESA facultará às EMPREGADAS a opção de prorrogar, por mais 60 (sessenta) dias, a duração da Licença Maternidade prevista no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e o correspondente período do salário maternidade que trata os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

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

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

Parágrafo terceiro: A EMPREGADA não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada durante a prorrogação, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. O descumprimento dessas condições resultará na perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

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

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

Parágrafo sexto: Durante todo o período de gestação, licença-maternidade e prorrogação da licença, a EMPREGADA gozará de estabilidade no emprego, conforme previsto na legislação vigente. Isto significa que a EMPRESA não poderá proceder com a rescisão contratual da EMPREGADA, por qualquer motivo, desde a confirmação da gravidez até cinco (5) meses após o parto, salvo em casos de justa causa devidamente comprovada.

Parágrafo sétimo: A EMPRESA estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de Licença Parental. O(a) EMPREGADO(a) deverá ter, no mínimo, 9 (nove) meses de trabalho contínuo na EMPRESA para ter direito à prorrogação da Licença Parental.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

A EMPRESA concederá aos seus EMPREGADOS, no caso de nascimento de filhos durante a vigência do presente instrumento, uma extensão de 10 (dez) dias à licença-paternidade de 5 (cinco) dias prevista no artigo 7º, inciso XIX, e no art. 10, § 1º, ADCT da Constituição Federal, totalizando 15 (quinze) dias de licença-paternidade, mediante a apresentação prévia à área de recursos humanos da certidão de nascimento da criança, a licença será contada do dia do evento.

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

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

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

Parágrafo segundo: A EMPRESA concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis para as EMPREGADAS que sejam vítimas de violência doméstica, sem prejuízo do emprego e do salário, permitindo-se a prorrogação em igual período nos casos de agravamento da situação, mediante a apresentação de Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente ou do processo judicial de violência doméstica em curso.

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

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

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

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

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

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI**

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

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

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

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

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

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS**

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

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

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

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

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

Parágrafo quinto: O plano odontológico fornecido pela EMPRESA é custeado integralmente (100%) pelo EMPREGADO, caso o pagamento do plano odontológico não seja realizado por 3 (três) meses consecutivos, o benefício será automaticamente cancelado, independentemente do motivo do inadimplemento, sem necessidade de aviso prévio ou qualquer comunicação adicional. A reativação do plano odontológico estará sujeita às condições estipuladas pela operadora e à quitação dos valores em atraso, caso permitido.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SAÚDE MENTAL**

A EMPRESA reconhece a importância da saúde mental de seus EMPREGADOS e compromete-se a promover um ambiente de trabalho saudável, oferecendo suporte e recursos necessários para o bem-estar emocional e psicológico de todas as pessoas.

Parágrafo primeiro: A EMPRESA disponibiliza Programas de Assistência ao Empregado, através de uma Plataforma, que oferecem apoio psicológico, orientação e aconselhamento gratuito e confidencial para todos os EMPREGADOS que necessitarem.

Parágrafo segundo: Será promovida a conscientização e sensibilização sobre saúde mental por meio de treinamentos e workshops, visando reduzir o estigma e incentivar a busca por ajuda quando necessário.

Parágrafo terceiro: A EMPRESA garante a confidencialidade de todas as informações relacionadas à saúde mental dos EMPREGADOS, assegurando que dados pessoais e históricos de assistência não sejam

divulgados sem consentimento explícito.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO**

O EMPREGADO que necessitar de afastamento do trabalho para concessão de benefício previdenciário deverá comunicar imediatamente a EMPRESA, por escrito ou por meio oficial disponibilizado pela EMPRESA.

Parágrafo primeiro: No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o início do afastamento, o EMPREGADO deverá apresentar:

1. atestado médico ou documento equivalente que comprove a incapacidade para o trabalho e a necessidade de afastamento;
2. comprovante de agendamento de perícia médica junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), se aplicável;
3. demais documentos exigidos pela legislação vigente ou pela empresa para a regularização do afastamento;
4. A falta injustificada na apresentação do documento comprobatório de seu afastamento previdenciário importará na suspensão automática de seus benefícios e plano de saúde, até que haja a regularização.

Parágrafo segundo: Após a realização da perícia médica do INSS, o EMPREGADO deverá entregar à EMPRESA no prazo de 24 (vinte e quatro) horas:

1. Cópia do comunicado de decisão do benefício previdenciário;
2. Documento que informe a data de início e a previsão de término do benefício concedido e/ou cópia do documento de prorrogação do benefício previdenciário;
3. A falta injustificada na apresentação do documento comprobatório de seu benefício previdenciário importará na suspensão automática de seus benefícios e plano de saúde, até que haja a regularização.

Parágrafo terceiro: Durante o período de afastamento, o empregado deverá manter a empresa informada sobre eventuais alterações em seu status junto ao INSS, apresentando, no prazo 24 (vinte e quatro) horas, cópias de documentos que comprovem a continuidade, alteração, cessação ou prorrogação do benefício. A falta injustificada na apresentação do documento comprobatório de seu benefício previdenciário importará na suspensão automática de seus benefícios e plano de saúde, até que haja a regularização.

Parágrafo quarto: O não cumprimento dos prazos e da entrega dos documentos mencionados nesta cláusula poderá resultar:

1. na suspensão do pagamento de benefícios complementares ou de qualquer outro benefício contratual concedido pela empresa;
2. na suspensão do plano de saúde contratado pela empresa em favor do empregado;
3. em outras medidas administrativas ou legais cabíveis.

Parágrafo quinto: O plano odontológico fornecido pela empresa é custeado integralmente (100%) pelo empregado, caso o pagamento do plano odontológico não seja realizado por 3 (três) meses consecutivos, o benefício será automaticamente cancelado, independentemente do motivo do inadimplemento, sem necessidade de aviso prévio ou qualquer comunicação adicional. A reativação do plano odontológico estará sujeita às condições estipuladas pela operadora e à quitação dos valores em atraso, caso permitido.

Parágrafo sexto: Nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, motivada por afastamentos previdenciários de qualquer natureza, licença remunerada, licença não remunerada, aposentadoria por invalidez, qualquer outro tipo de aposentadoria, na ocorrência de limbo previdenciário ou rescisão indireta do contrato, para a continuidade do benefício do plano de saúde, o EMPREGADO deverá, semestralmente,

submeter-se a uma avaliação médica realizada pela equipe médica ocupacional da EMPRESA, a falta injustificada na avaliação médica importará na suspensão automática do plano de saúde, até que haja a regularização.

Parágrafo sétimo: Caso o INSS indefira o benefício e o EMPREGADO entre com ação judicial contra o INSS a EMPRESA não será responsável pelo pagamento dos salários e benefícios durante o período de disputa judicial, devendo o empregado apresentar cópia do processo judicial contra o INSS, a empresa no prazo de 3 (três) dias úteis.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BANCA DE SINDICALIZAÇÃO**

A Empresa permitirá que o **SINDICATO** instale em local por ela indicado, uma banca de sindicalização que ficará a cargo de um diretor eleito da entidade.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

Admissão em locais de trabalho, em situação de fácil acesso aos trabalhadores, de quadros de avisos do **SINDICATO**, ou espaço reservado para colocação de comunicados e material de interesse da categoria.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A EMPRESA se compromete a liberar os dirigentes sindicais para o exercício das atividades sindicais, e que venha a ser requisitado pelo Sindicato da categoria com antecedência mínima de 48 horas, sem prejuízo de salários, limitado a 3 (três) dias durante a vigência do presente acordo coletivo.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** Os Dados Pessoais dos empregados a serem compartilhados pela Empresa ao **SINDICATO** são os descritos expressamente: CPF, RG, Cargo, Nome, Admissão e Registro de seus empregados para as finalidades específicas de cadastro, controle e fiscalização da entidade sindical. O **SINDICATO** deverá tratar apenas os Dados Pessoais necessários para a execução do ACT, exceto nos casos em que o Tratamento seja necessário para o cumprimento de obrigações legais ou regulatórias a que se sujeite a Empresa. Caso o **SINDICATO** tenha acesso a Dados Pessoais excessivos ou não necessários à execução do ACT, deverá comunicar imediatamente à Empresa e inutilizar tais Dados Pessoais. Quando do término de quaisquer atividades de Tratamento de Dados Pessoais da Empresa, o **SINDICATO** deverá

interromper o tratamento e eliminar os Dados Pessoais relacionados às atividades finalizadas, bem como quando houver solicitação por parte da Empresa.

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÕES E MENSALIDADES**

#### **MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

A Empresa efetuará desconto em folha de pagamento, das mensalidades associativas fixadas pelo Sindicato, sendo que tal mensalidade deverá ser comunicada a Empresa pelo Sindicato por comunicação expressa, dispensadas outras formalidades, cabendo a Empresa proceder ao recolhimento do total descontado em favor da entidade sindical.

#### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Empresa descontará mensalmente dos salários de todos os empregados abrangidos por este acordo, em favor da entidade sindical, a contribuição assistencial de **1%** (Um por cento) ao mês do salário nominal do empregado, devendo esse recolhimento ser feito até o dia 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, conforme determinado em assembleia da categoria.

As contribuições são devidas pelos empregados(as) devendo o Sindicato remeter a Empresa a cópia da ata e do edital após a realização da assembleia, para que seja feita a cobrança do desconto em folha de pagamento dos empregados (as), sendo que, o direito de oposição fica garantido na assembleia específica para fixação da contribuição assistencial/cota negocial.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO CUSTEIO DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR**

Do total arrecadado com a cota negocial dos trabalhadores estabelecida em acordo, o **SINDICATO** compromete-se a repassar o percentual de 15% (quinze por cento) para a sua Federação e 5% (cinco por cento) para a sua Confederação, objetivando assegurar a manutenção dessas entidades de grau superior na defesa de seus interesses em nível estadual e nacional.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

As condições estabelecidas no acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas na convenção coletiva de trabalho da categoria.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIAS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Todas as cláusulas do acordo ou sentença normativa poderão ser executadas através de ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho pelos suscitantes, mesmo em favor dos trabalhadores não sindicalizados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - JUIZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Acordo Coletivo de Trabalho de conformidade com o disposto no artigo 625 da CLT.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULAS REVOGADAS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

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

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

}

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

**DANIELA GOMES BENA  
GERENTE  
SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A**

**MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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