

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002111/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046085/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.106471/2023-92
DATA DO PROTOCOLO: 18/08/2023

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

SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ n. 61.186.888/0120-19, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RILDO MARTINS DA SILVA e por seu Diretor, Sr(a). CRISTIANE MARI YAMAMOTO RETES;

E

SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIARIOS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE PONTA GROSSA, CNPJ n. 80.251.929/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE LUIZ CHILA;

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional integrantes do 2º Grupo - Trabalhadores em Transportes Rodoviários, do Plano da CNTTT. EXCETO a categoria Profissional dos Motoristas; cobradores, e os Trabalhadores em Empresas de Transportes Coletivos de Veículos Rodoviários de Passageiros Urbanos, Municipais, Metropolitanos, Intermunicipais, Interestaduais, Internacionais e de Fretamento, nos Municípios de Castro, Imbituva, Ipiranga, Irati, Ivaí, Jaguariaíva, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Amazonas, Rebouças, São João do Triunfo, Sengés e Teixeira Soares -PR, com abrangência territorial em Ponta Grossa/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2023, os pisos salariais para as funções de Motorista Entregador, Auxiliar de Motorista Entregador e Auxiliar de Entregas, caso o sistema comissionado ora acordado deixe de existir para a jornada de 08:00 diárias e de 44:00 horas semanais serão reajustados em 3,70% e passarão a ser de:

Motorista Entregador: R\$ 2.804,00

Auxiliar de Motorista Entregador e Auxiliar de Entregas: R\$ 2.110,00

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

Parágrafo segundo: Os pisos salariais para as funções abaixo, considerando a jornada de 08:00 diárias e de 44:00 horas semanais serão reajustados a partir de 1º de agosto de 2023 em 3,70% e passarão a ser de:

Motorista de Distribuição: R\$ 2.563,00

Operador de Empilhadeira: R\$ 2.252,00

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS EM FOLHA

A empresa poderá efetuar descontos na folha de pagamento, quando expressamente autorizados pelo empregado, a título de fornecimento de lanches, refeições, seguro de vida, mensalidade de associação de funcionários, convênios, planos de assistência médica e odontológica.

Com a autorização dos descontos, individualmente tomada, não poderá o empregado, no futuro, pleitear reembolso dos mesmos.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os valores da garantia mínima de remuneração estabelecidos neste instrumento normativo, bem como os salários, foram reajustados a partir de 1º de agosto de 2023, no percentual de 3,70% aplicando-se o percentual referente ao INPC integral da data base de julho/23 no importe de 3,0% mais um aumento real de 0,70% acima do INPC. O reajuste não será aplicado de forma retroativa à data base julho/2023.

Os valores do CP-Cubo Peso estabelecidos neste instrumento normativo, foram reajustados a partir de 1º de agosto de 2023, no percentual de 4,0% aplicando-se o percentual referente ao INPC integral da data base de julho/23 no importe de 3,0% mais um aumento real de 1,0% acima do INPC. O reajuste não será aplicado de forma retroativa à data base julho/2023.

Parágrafo primeiro: Além do reajuste acima, a empresa pagará de uma única vez e em caráter excepcional, e sem integrar a remuneração para qualquer efeito legal trabalhista, um Abono Especial desvinculado do salário no importe de 5,0% sobre os salários (empregados planta fixo ou misto) e sobre o Mínimo Garantido (empregados planta variável), praticados em 30 de junho de 2023.

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

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

CLÁUSULA SEXTA - DO VALOR DA CP

O valor correspondente à CP a partir de 1º de agosto de 2023 foi reajustado em 4,0% passando a ser no valor de R\$ 0,2587 para o MOTORISTA ENTREGADOR e R\$ 0,1949 para o AUXILIAR DE MOTORISTA ENTREGADOR e AUXILIAR DE ENTREGAS.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA REMUNERAÇÃO

Os Motoristas Entregadores, Auxiliares de Motoristas Entregadores e Auxiliares de Entregas serão remunerados exclusivamente por comissões, sendo que estas serão apuradas e pagas de acordo com os critérios, constantes deste acordo.

Parágrafo único: Sobre o valor das comissões, será acrescido o Descanso Semanal Remunerado.

CRITÉRIOS PARA APURAÇÃO DAS COMISSÕES

Serão apuradas, com base no Volume de CP's (Cubos Peso) entregues, que serão acrescidas de adicionais e conforme avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios:

Parágrafo primeiro:

O volume de CP – Cubo Peso, é calculado considerando-se o número de caixas por pallet e o peso do produto, conforme tabela de conversão (Anexo I) que fica fazendo parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo segundo:

Volume de CP – Cubo Peso: O Volume de CP será apurado através da seguinte metodologia: Somatória dos índices de referência dos produtos entregues (anexo I), dividida pelo Fator Equipe e em seguida, pelo Tipo de descarga.

1.1 Fator equipe: A carga a ser entregue, será remunerada de acordo com a quantidade de colaboradores que formam a equipe naquela entrega, conforme tabela do item (a) anexo II deste acordo coletivo de trabalho.

1.2 Tipo de descarga: É o fator que irá remunerar a equipe, conforme o equipamento utilizado para efetuar a descarga da carga no cliente, conforme tabela do item (b) anexo II deste acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo terceiro:

Adicionais: Os adicionais serão apurados através dos seguintes itens: Produtividade, Distância e Cliente, onde:

Produtividade: É o fator que irá remunerar a equipe, que realizar recarga. Este adicional será de 35% (trinta e cinco por cento), tão e somente, sobre a quantidade de CP's da recarga entregue, levando-se em consideração o fator de equipe e o tipo de descarga.

Distância: É o fator que irá remunerar a equipe, levando em consideração a distância entre a unidade do empregador e o marco zero da cidade mais distante onde tenha um cliente com entrega naquele dia, conforme tabela do item (c) anexo II deste acordo coletivo de trabalho.

Cliente: É o fator que irá remunerar a equipe, conforme o número de clientes com entregas no dia, conforme tabela do item (d) do anexo II deste acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único: Os adicionais só serão considerados mediante a ocorrência dos eventos que geram a incidência dos mesmos, sendo que a forma de cálculo não será cumulativa, tendo em vista que estes serão calculados isoladamente.

Parágrafo quarto:

Mensalmente o empregado será avaliado através do seguinte item:

Retorno: É o fator que irá remunerar a equipe, conforme o percentual de retorno de CP's que houver durante o período de apuração da comissão.

A avaliação de desempenho não gerará descontos, mas sim, possibilidade de acréscimo do número de CP's entregues de acordo com os critérios acima descritos.

CLÁUSULA OITAVA - PERÍODO DE APURAÇÃO

Tanto para efeito de apuração de comissão, como para apurar a quantidade de adicionais de horas extras nos casos dos MOTORISTAS ENTREGADORES, AUXILIARES DE MOTORISTAS ENTREGADORES e AUXILIARES DE ENTREGAS, e ainda, quanto aos demais cargos, a EMPRESA tomará por base o dia 16 (dezesesseis) de um mês até o dia 15 (quinze) do mês seguinte.

CLÁUSULA NONA - DA GARANTIA MÍNIMA DE REMUNERAÇÃO

Em razão dos critérios de apuração das comissões, às partes pactuam uma garantia de remuneração mínima mensal, sendo certo que os valores levam em consideração: jornada de 08:00 horas diárias e de 44:00 horas semanais e eventuais pagamentos de adicionais de horas extras, já acrescidos do DSR.

A partir de 1º de agosto de 2023 os valores estabelecidos nesse instrumento coletivo, passam a ser de:

Motorista Entregador: R\$ 3.228,00

Auxiliar de Motorista Entregador e Auxiliar de Entregas: R\$ 2.429,00

Parágrafo Primeiro: Para aqueles empregados contratados para trabalhar em jornada semanal diferenciada, o cálculo da garantia mínima de remuneração, será efetuada de forma proporcional à jornada de trabalho mensal contratada.

Parágrafo Segundo: A garantia mínima de remuneração não se confunde com parte fixa de salário, uma vez que somente será pago na hipótese, da remuneração não atingir tal montante e de forma complementar.

Parágrafo Terceiro: Em razão da garantia mínima de remuneração pactuada poderá a empresa dispensar os empregados do cumprimento da jornada integral, quando da ausência de entregas a serem feitas ou quando do término das entregas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

As partes acordantes deste instrumento coletivo estipulam que o adicional por tempo de serviço previsto nesta cláusula, deixou de existir e foi substituído a partir de 1º de agosto de 2021 pela verba denominada "Vantagem Pessoal", também prevista neste instrumento normativo.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VANTAGEM PESSOAL

O valor da verba "Vantagem Pessoal" recebida pelo EMPREGADO, será reajustado sempre e apenas quando houver reajuste geral de salários por força de lei, convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, na mesma ocasião e percentual destes reajustes salariais.

Parágrafo primeiro: A verba "Vantagem Pessoal" integrará a base de cálculo do 13º salário, férias, horas extras, FGTS, adicionais salariais legais e verbas rescisórias.

Parágrafo segundo: A empresa, poderá incorporar o valor da Vantagem Pessoal, descrita no caput desta cláusula, aos salários dos empregados administrativos, média chefia ou gestão, através de aditivo ao contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE BRINQUEDO

A empresa concederá no mês de outubro, um vale brinquedo no valor de R\$ 91,00, conforme política interna para cada filho do empregado(a), com até 12 anos, 11 meses e 29 dias, com exceção das contratações de caráter intermitente, que são tratados por política própria, além dos menores aprendizes na forma da lei.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

Será concedido, uma única vez, prêmio no valor correspondente a 1,5 (um vírgula cinco) salários para os empregados que completarem ou vierem a completar 20 (vinte) anos de serviço na mesma EMPRESA, consecutivos ou não.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO AO APOSENTADO

A EMPRESA concederá ao empregado aposentado quando da extinção do seu vínculo empregatício, independente do motivo, o valor correspondente a 1 (um) salário nominal.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR

A empresa manterá para 2023, o programa de participação nos resultados - PPR, cujas regras serão definidas em acordo específico.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá mensalmente, a partir de 1º de agosto de 2023, vale alimentação no valor de R\$ 423,00.

Parágrafo primeiro: A empresa efetuará o desconto legal de 10% (dez por cento), por refeição, previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÃO

Será assegurado aos empregados a partir de 1º de agosto de 2023 uma refeição diária ou o fornecimento de ticket refeição no valor de R\$ 28,00, constituída de almoço, jantar ou ceia, dependendo do turno em que se verifique a prestação de serviço.

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

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

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa concederá gratuitamente no mês de janeiro, a cada um de seus empregados e aos seus filhos, exclusivamente mediante a comprovação de matrícula, boletim escolar com aprovação para o próximo ano, comprovante de pagamento de matrícula ou mensalidade em curso do primeiro ou segundo grau, um kit de material escolar, conforme o padrão tradicional, contendo: mochila, cadernos, canetas, lápis, lápis de cor, papel A4, etc. O kit de material escolar será em valor correspondente a R\$ 225,00.

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

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

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

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

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

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTO AUXÍLIO DOENÇA

A EMPRESA complementarará o valor do salário, ou média de comissões dos 12 (doze) últimos meses nos casos de MOTORISTAS ENTREGADORES, AUXILIARES DE MOTORISTAS ENTREGADORES e AUXILIARES DE ENTREGAS, no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e a remuneração mensal, como se trabalhando estivesse, respeitando sempre para efeito de complemento o limite máximo da contribuição previdenciária.

Parágrafo primeiro: Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a EMPRESA pagará 70% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º (décimo sexto) e o 30º (trigésimo) dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

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

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE / BABÁ

A empresa reembolsará as despesas contraídas em sistemas educacionais oficialmente registrados, de livre escolha, para filhos de empregadas, a partir de seis meses até que complete dois anos, mediante apresentação de recibo de pagamento, até o limite de R\$ 190,00.

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

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

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

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE NATALINO

No mês de dezembro, conforme política interna da empresa, será creditado no cartão do vale alimentação, para todos os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo, a título de vale natalino, o valor de R\$ 177,00, sendo este valor praticado em todas as unidades e território da KOFBR.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EMERGENCIAL

A empresa concederá ao empregado, a título de auxílio emergencial, o valor de 1 salário nominal do empregado, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de fenômeno da natureza, com devolução em até 6 parcelas iguais e sem juros, condicionado à comprovação do dano sofrido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A empresa pagará “Auxílio Dependente com Deficiência” aos trabalhadores (as) que tenham filho(s) ou dependente(s) deficientes, assim considerados como aqueles que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, devidamente atestado por laudo médico e comprovado pelo Serviço de Saúde da empresa, sem custeio do empregado, até o valor limite mensal de R\$ 270,00.

Parágrafo primeiro: O “Auxílio Dependente com Deficiência”, poderá ser utilizado para reembolso de despesas relacionadas com o cuidado, tratamento ou a educação especializada de filhos deficientes.

Parágrafo segundo: Fica garantido o benefício independentemente da idade do filho ou dependente.

Parágrafo terceiro: Quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.

Parágrafo quarto: Por se tratar de reembolso de despesas, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

Parágrafo quinto: O pagamento do benefício somente será devido pela empresa, a partir da data em que o empregado formalizar a solicitação do benefício, bem como apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHADORES ADMITIDOS

Todos os MOTORISTAS ENTREGADORES, AUXILIARES DE MOTORISTAS ENTREGADORES e AUXILIARES DE ENTREGAS que venham a ser admitidos pela EMPRESA a partir desta data, serão contratados de acordo com as condições estabelecidas neste instrumento.

Parágrafo Primeiro: Todos os MOTORISTAS ENTREGADORES, AUXILIARES DE MOTORISTAS ENTREGADORES e AUXILIARES DE ENTREGAS que venham a ser admitidos pela EMPRESA a partir desta data, com jornada semanal diferenciada, deverão redigir carta e protocolar junto ao sindicato pactuante, dando ciência da proporcionalidade do piso salarial descrito na cláusula terceira com cópia protocolada a ser entregue na empresa.

Parágrafo Segundo: Os demais cargos com jornada de trabalho interna, serão contratados com remuneração fixa, controle de jornada e banco de horas descrito no Anexo deste acordo, não se aplicando o disposto nas cláusulas terceira, quarto exceto parágrafo único, sexta, oitava, nona, décima oitava exceto parágrafo segundo e vigésima primeira.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – APRENDIZES

Tendo em vista que os aprendizes são contratados, mediante a celebração de um contrato de trabalho especial e com prazo determinado, cujos requisitos e direitos estão previstos em Lei específica, as cláusulas estipuladas neste instrumento coletivo de trabalho, não serão aplicadas aos aprendizes, facultando-se à empresa a concessão de benefícios e condições previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA PROVISÓRIA AO APOSENTADO

Aos empregados que, comprovadamente, manifestem por escrito e na vigência de seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de doze meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contem com o mínimo de dez anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para se aposentar.

Completadas as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ou o período necessário a obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado requeira a aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Parágrafo primeiro: CONTRATO INTERMITENTE

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

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

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

Parágrafo segundo: PAGAMENTOS

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

Parágrafo terceiro: SALÁRIO MÍNIMO GARANTIDO

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

Parágrafo quarto: DO VALE ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo quinto: DAS REFEIÇÕES

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

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS MOTORISTAS E AUXILIARES

Fica estabelecido exclusivamente para os cargos de **Motoristas Entregadores, Auxiliares de Motoristas Entregadores, Auxiliares de Entregas, Motoristas de Distribuição e Auxiliares de Distribuição** um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho, nos termos da lei.

Esse sistema de compensação, através de débitos e créditos de horas, passa-se a denominar Banco de Horas.

Parágrafo primeiro: Forma e Aplicação do Banco de Horas

O sistema de Banco de Horas consiste em:

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

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

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

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

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

C.- as horas laboradas acima da jornada normal de trabalho em dias úteis, serão creditadas no Banco de Horas, sem remuneração correspondente, na proporção de 1 h (uma hora) de trabalho para 1 h (uma hora) de descanso;

D.- as horas realizadas em domingos e feriados não farão parte do sistema de Banco de Horas, exceto aquelas trabalhadas em troca por folga antecipada do DSR, sendo portanto pagas mediante adicional de 100% em folha de pagamento, de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo segundo: Compensação do Banco de Horas

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

1.- Folgas adicionais seguidas ao período de férias;

2.- Folgas coletivas, a critério da Empresa;

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

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

- O sistema de compensação não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, períodos de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho, repouso semanal, bem como, a sua garantia mínima de remuneração, constante da cláusula 9ª do presente acordo.

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

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

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

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

Parágrafo terceiro: Balanço do Banco de Horas

O período de apuração do balanço de banco de horas será de 16 de julho de 2023 a 15 de julho de 2024. Havendo saldo credor no término de cada período de apuração, será tratado e remunerado conforme os critérios abaixo:

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

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

Parágrafo quarto: Desligamento x Banco de Horas

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

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

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

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

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

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

As horas não compensadas serão abonadas pela Empresa.

b) Desligamento por justa causa e pedido de demissão:

As horas não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias.

Parágrafo quinto: Reflexo do Banco de Horas

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

Parágrafo sexto: Saldo do Banco de Horas

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

Parágrafo sétimo: Pagamento de horas não compensadas

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

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

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

Parágrafo oitavo: Horas Adicionais de Jornada

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PONTO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

As partes acordam que em razão do sistema de monitoramento do trabalho externo o MOTORISTA ENTREGADOR, AUXILIAR DE MOTORISTA ENTREGADOR e AUXILIAR DE ENTREGAS são subordinados ao sistema de controle de jornada, razão pela qual além do monitoramento acima descrito registrarão os horários de início e término de sua jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro: Em razão da forma de remuneração ajustada na cláusula sexta deste acordo, por se tratarem de comissionistas puros, sobre as horas excedentes à jornada normal diária, os MOTORISTAS ENTREGADORES, AUXILIARES DE MOTORISTAS ENTREGADORES e AUXILIARES DE ENTREGAS terão direito apenas ao adicional de horas extras, conforme Súmula 340 do referido Tribunal, sendo que o adicional será de 100% (cem por cento).

Parágrafo segundo: Havendo o pagamento de adicionais de horas extras, sobre este valor haverá a incidência no pagamento de Descanso Semanal Remunerado.

Parágrafo terceiro: O intervalo intrajornada, referente a descanso e alimentação não poderá ser inferior a 01 (uma) hora.

Parágrafo quarto: O intervalo interjornada não poderá ser inferior a 11 (onze) horas.

Férias e Licenças Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

A empresa facultará às empregadas a opção pela prorrogação por mais sessenta dias na duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal e o correspondente período do salário-maternidade de que trata os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

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

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

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

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

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa facultará aos seus empregados, quando do nascimento de filhos durante a vigência do presente instrumento, a opção pela extensão de dez dias na duração da licença paternidade de cinco dias prevista no artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT da Constituição Federal, totalizando quinze dias.

Parágrafo primeiro: Aplicam-se as mesmas regras ao pai adotante.

Parágrafo segundo: Caso opte pela extensão estipulada no caput desta cláusula, o empregado fará obrigatoriamente a requisição junto ao departamento de recursos humanos em até trinta dias anteriores a data prevista para o nascimento do filho.

Saúde e Segurança do Trabalhador Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

Os empregados deverão efetuar a entrega dos referidos atestados médicos no prazo de 48 horas a contar da data de emissão destes, sob pena de não aceitação dos mesmos.

Relações Sindicais Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

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

I – Sendo inconstitucional a obrigatoriedade de trabalho sem remuneração e porque fere o direito à igualdade, estabelecem com apoio na decisão assemblear autorizadora da assinatura deste instrumento coletivo, uma COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL a ser revertida em favor da entidade profissional, com viés de ressarcimento e retribuição pelo trabalho sindical frutífero na negociação;

II – A COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL é limitada a 2 (dois) dias de trabalho, sendo 01 (um dia) da remuneração na folha de **dezembro/2023** e ainda o equivalente a 01 (um dia) da remuneração de cada trabalhador na folha de **janeiro/2024**, e recolhida ao sindicato profissional, como resultado do que foi conquistado pela negociação coletiva, e resulta da vontade coletiva expressada na assembleia geral da categoria profissional realizada no mês de novembro de 2021 e ratificada em assembleia específica da categoria realizada em julho de 2022, além de ser comunicada através de edital e de boletim específico a todos os trabalhadores;

III – A COTA SOLIDÁRIA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, será revertida exclusivamente ao sindicato profissional;

IV – Será de responsabilidade da entidade sindical profissional emitir guias que permitam o recolhimento pela empresa;

V – Fica estabelecido que é de exclusiva responsabilidade da entidade sindical a eventual defesa desta cláusula em qualquer esfera.

VI - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados. Para exercer o direito de oposição, o trabalhador não associado deverá se apresentar na sede do sindicato profissional, onde assinará para a entidade sindical termo específico do direito de oposição fornecido pelo sindicato, após a assinatura deste Instrumento e o registro no Sistema Mediador. A divulgação do Acordo Coletivo se dará pelo sindicato para a categoria e empresas através do site do sindicato profissional. O prazo de protocolo da oposição será de 10 dias após a publicação no sítio eletrônico, nos horários de atendimento do sindicato.

Parágrafo primeiro: aos admitidos após dezembro/2023, caberá à empresa proceder ao referido desconto no primeiro mês da vigência do contrato de trabalho, no valor correspondente a 01 (um) dia da remuneração, remetendo-o ao sindicato profissional respectivo, conforme base territorial, até 05 (cinco) dias após a data do primeiro pagamento salarial;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FUNDO ASSISTENCIAL

As cláusulas econômicas constantes no Acordo Coletivo de trabalho anterior a este instrumento, foram mantidas e majoradas com os índices de reajustamento salarial consignados nos itens respectivos, em favor de todos os trabalhadores, associados ou não do sindicato, assim durante a vigência do presente acordo coletivo de trabalho, a empresa pagará mensalmente a partir de 1º de agosto de 2023 ao sindicato a importância equivalente a **R\$ 26,50** por empregado abrangido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

Parágrafo segundo – Os recursos serão arrecadados mediante cobrança bancária e movimentados através da conta corrente da entidade sindical profissional, sendo a arrecadação e aplicação desses recursos devidamente contabilizados e submetidos a análise e aprovação do Conselho Fiscal e da Assembleia Geral de Prestação de Contas da entidade e com publicação obrigatória do balanço geral contábil no diário oficial do estado ou em jornal de circulação na base territorial do sindicato profissional.

Parágrafo terceiro – Todos os recursos arrecadados com base nesta cláusula serão aplicados na formação profissional dos membros da categoria, manutenção da estrutura operacional, em serviços assistenciais da entidade sindical profissional.

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

Parágrafo quinto - O sindicato profissional encaminhará a empresa, com a necessária antecedência a ficha de compensação bancária destinada ao recolhimento referido na cláusula, cabendo à empresa proceder o recolhimento e remeter a relação de empregados associados e não associados do sindicato que originou o valor recolhido, recolhimentos até o dia 15 (quinze) posterior à data do pagamento dos salários, com detalhamento do nome, função e salário base respectivo de cada empregado, sob pena de multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização monetária.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – MULTA

Fica estipulada a importância correspondente a R\$ 70,00 (setenta reais) por empregado e cláusula inobservada. Esta reverterá em favor do empregado prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONVENÇÃO DA CATEGORIA

A todos os empregados abrangidos por este acordo, não se aplicarão os dispositivos constantes da Convenção Coletiva da Categoria Diferenciada de Transportes.

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

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

JORGE LUIZ CHILA
Presidente
SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIARIOS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES
RODOVIARIOS DE PONTA GROSSA

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

ANEXOS ANEXO I - TABELA DE CP

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - TABELA DE ADICIONAIS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - BANCO DE HORAS DE MAIS CARGOS

Excetuando-se os cargos de Motoristas Entregadores, Auxiliares de Motoristas Entregadores, Auxiliares de Entregas, Motoristas de Distribuição e Auxiliares de Distribuição, fica estabelecido para os demais cargos com jornada de trabalho interna, já existentes ou que vierem a ser contratados com remuneração fixa, um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho, nos termos da lei. Esse sistema de compensação, através de débitos e créditos de horas, passa-se a denominar de Banco de Horas. Esta sistemática já existia e continua sendo utilizada pelas unidades fabris e centros de distribuição da empresa Spal.

Parágrafo único:

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

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

FORMA E APLICAÇÃO

O sistema de Banco de Horas consiste em:

- Quando houver acréscimo na jornada de trabalho, estas horas serão contabilizadas a crédito do empregado junto ao Banco de Horas;
- Quando houver redução na jornada de trabalho, estas horas serão contabilizadas a débito no Banco de Horas.
- As horas laboradas acima da jornada normal de trabalho em dias úteis, serão creditadas no Banco de Horas, sem remuneração correspondente, na proporção de 01h (uma hora) de trabalho para 01h (uma hora) de descanso.
- As horas realizadas em domingos e feriados não farão parte do sistema de Banco de Horas, exceto aquelas trabalhadas em troca por folga antecipada do DSR, sendo, portanto, pagas em folha de pagamento com o adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

COMPENSAÇÃO

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

- a) Folgas adicionais seguidas ao período de férias;
 - b) Folgas coletivas, a critério da Empresa;
 - c) Folgas Individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua chefia.
- O empregado que não tenha saldo credor de horas, a critério da Empresa, poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.
 - O sistema de compensação não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, períodos de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.
 - Fica estipulado um limite mensal de 40 (quarenta) horas para crédito no Banco de Horas. As que ultrapassarem, serão pagas com adicional previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

BALANÇO

O período de apuração do balanço de Banco de Horas é de 12 (doze) meses, a partir de 16 de julho de 2023 a 15 de julho de 2024.

DESLIGAMENTO

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

- Desligamento por iniciativa da Empresa e sem justa causa:

As horas não compensadas serão abonadas pela Empresa.

- Desligamento por pedido de demissão ou demissão por justa causa:

As horas não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias.

REFLEXO

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

INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Os empregados participantes do sistema de Banco de Horas, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, em caso de desligamento por iniciativa da empresa sem justa causa, farão jus a uma indenização adicional equivalente a:

- 30% (trinta por cento) do salário nominal para os empregados com até 03 (três) anos de Empresa;

- 50% (cinquenta por cento) do salário nominal para os empregados com mais de 03 (três) anos de empresa.

- Não farão jus à referida indenização, os empregados desligados na vigência ou término do contrato de experiência, bem como para os empregados demitidos por justa causa ou aqueles que solicitarem demissão.

- Não farão jus também à referida indenização os empregados isentos de controle de horário de trabalho, portanto não abrangidos pelo sistema de Banco de Horas, bem como os empregados pertencentes às categorias diferenciadas e não abrangidos por este acordo.

SALDO DE HORAS

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

COMUNICAÇÃO PRÉVIA

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

ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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