ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001875/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064594/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.204320/2025-61
DATA DO PROTOCOLO: 12/06/2025

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo nº: 13068204646202679**e Registro nº:**PR001686/2026

SINDICATO DOS TRAB. IND. MET. MAQ. MEC MAT. ELETR. DE VEIC. AUTOMOTORES, DE AUTOPECAS COMP. E PARTES PARA VEIC. AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA, CNPJ n. 76.684.943/0001-42, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). OSVALDO DA SILVA SILVEIRA;

E

BUHLER DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 42.599.019/0001-46, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FREDERICO LEMOS GOULART e por seu Diretor, Sr(a). ROBERTO YOUN LUI;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de dezembro de 2024 a 30 de novembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

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 Industrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR e Tijucas do Sul/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

3.1 Em 1° de dezembro de 2024 os salários dos trabalhadores serão reajustados pelo índice do INPC/IBGE acumulado no período de 01/12/2023 a 30/11/2024 acrescido de aumento real de 1%(um por cento).

3.2 Os empregados admitidos entre 01/12/2023 e 30/11/2024 receberão o reajuste previsto na cláusula acima de forma proporcional, pró-rata, aos meses que forem efetivamente trabalhados.

3.3 Em 1° de dezembro de 2025, os salários dos trabalhadores da categoria profissional serão reajustados pelo índice do INPC/IBGE acumulado no período de 01/12/2024 a 30/11/2025.

3.4 Os empregados admitidos entre 01/12/2024 e 30/11/2025 receberão o reajuste previsto na cláusula acima de forma proporcional, pró-rata, aos meses que forem efetivamente trabalhados.

3.5 Os reajustes aqui previstos substituem quaisquer reajustes salariais estabelecidos ou que venham a ser estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou instrumentos afins, inclusive em norma legal que venha a ser editada para valerem durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

3.6 Autoriza-se a compensação/dedução de todos os reajustes ou aumentos salariais concedidos pela empresa no período de vigência desse instrumento. Os aumentos ou reajustes decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real não serão compensados ou deduzidos, ressalvados os casos em que houver o acréscimo da antecipação do reajuste expressamente definidos pela empresa por qualquer motivo, desde que fique consignado que a referida antecipação será compensada ou deduzida.

3.7 Será considerado mês efetivamente trabalhado a fração de pelo menos 15 (quinze) dias para fins do reajuste salarial mensal pró-rata.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL E REAJUSTE PARA ÁREA OPERACIONAL DE LOGÍSTICA

4.1 As partes entendem que a área operacional de logística, que possui peculiaridades diversas por ter natureza de prestação de serviços, e não indústria, não possui piso salarial adequado previsto na Convenção Coletiva de Trabalho da empresa.

4.2 As partes definem que o piso salarial dos empregados da área operacional de logística é atualmente de R$ 2.090,65 (dois mil e noventa reais e sessenta e cinco centavos) por mês, ou R$ 10,45 (dez reais e quarenta e cinco centavos) por hora.

4.3 Para a data-base de 12/2024, as partes estabelecem que os valores mencionados na cláusula acima serão reajustados em 01/12/2024 pelo INPC/IBGE acumulado de 12 meses, ou seja, de 01/12/2023 a 30/11/2024, acrescido de aumento real de 1% (um por cento), pró-rata, de acordo com a data de admissão.

4.4 Para data base 12/2025 o valor dos salários praticados, para os funcionários da área operacional de logística, em 30/11/2025, serão reajustados em 01/12/2025 pelo INPC/IBGE acumulado de 12 meses, ou seja, de 01/12/2024 a 30/11/2025, pró-rata, de acordo com a data de admissão.

4.5 Ficam mantidos os demais pisos salariais previstos nos documentos coletivos já formalizados pelas partes.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS

5.1 As horas extraordinárias seguirão as cláusulas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que de segunda a sábado serão remuneradas:

a) até 20 (vinte) horas mensais, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo à hora normal;

b) as horas excedentes a 20 (vinte) horas mensais e até 40 (quarenta) horas mensais, com 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

c) as horas excedentes a 40 (quarenta) horas mensais e até 60 (sessenta) horas mensais, com 80% (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

d) as horas excedentes a 60 (sessenta) horas mensais, com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

5.2 As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados), ou em dias-pontes já compensados, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia. As horas extras que excederem as 8 (oito) horas diárias serão pagas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

5.3 A presente cláusula de “escalonamento de horas extras” se aplica aos empregados submetidos ao banco de horas somente quando ultrapassadas 80 (oitenta) horas mensais acumuladas ou por ocasião do fechamento anual do banco de horas.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

6.1 A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR

7.1 A empresa implementará um plano de participação nos resultados, de acordo com a Lei 10.101/2000, com base em critérios e indicadores por ela estabelecidos, incluindo o atingimento de objetivos e metas coletivas e individuais estabelecidas no EPM.

7.2 O valor a ser distribuído aos empregados efetivos a título de PPR dependerá diretamente do atingimento de metas corporativas/setoriais e operacionais que terão peso de 60% (sessenta por cento), assim como de metas comportamentais (competências relacionadas aos VALORES TOP), com peso de até 40% (quarenta por cento), totalizando 100% (cem por cento) de potencial máximo que serão monitoradas através do sistema EPM da Bühler – Gestão de Avaliação de Desempenho do Empregado.

7.3 Para o PPR do ano de **2025**, o valor da participação, caso alcançadas as metas, será de até R$ 9.094,89 (nove mil e noventa e quatro reais e oitenta e nove centavos) acrescido do mesmo percentual de reajuste utilizado para correção dos salários na data base 01/12/2024, ou seja, o índice integral do INPC/IBGE acumulado no período de 01/12/2023 a 30/11/2024, acrescido de 1% (um por cento) de aumento real.

7.3.1 para os elegíveis ao PPR, a empresa pagará como adiantamento o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor potencial individual em julho de 2025. O valor de adiantamento ora concedido será deduzido integralmente do valor final apurado na ocasião do pagamento do PPR final.

7.3.2 para os elegíveis ao PPR, o pagamento do valor final será realizado em janeiro de 2026, conforme o atingimento das metas e avaliação individual do EPM referente ao ano-calendário 2025.

7.4 Para o PPR do ano de 2026 o valor da participação, caso alcançadas as metas, será o valor reajustado no ano de 2025, conforme cláusula acima, acrescido do mesmo percentual de reajuste utilizado para correção dos salários na data base 01/12/2025, ou seja, o índice integral do INPC/IBGE acumulado no período de 01/12/2024 a 30/11/2025.

7.4.1 para os elegíveis ao PPR, a empresa pagará como adiantamento o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor potencial individual em julho de 2026. O valor de adiantamento ora concedido será deduzido integralmente do valor final apurado na ocasião do pagamento do PPR final.

7.4.2 para os elegíveis ao PPR, o pagamento do valor final será realizado em janeiro de 2027, conforme plano definido pela empresa.

7.5 Fica convencionado que o valor de PPR para os aprendizes e estagiários terá um limite de 1 (um) piso salarial da categoria previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, observando as mesmas regras e proporcionalidade de pagamento previstas nesse instrumento.

7.6 Os empregados admitidos, demitidos, que pedirem demissão ou tiverem o contrato extinto por acordo mútuo, receberão os valores de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês de serviço, respeitando-se a fração de 15 (quinze) dias, excluindo o período do aviso prévio indenizado.

7.7 Aos Temporários, Aprendizes e Estagiários que forem efetivados durante a vigência deste acordo, será assegurado o valor do PPR na mesma proporcionalidade acima descrita, a contar da data da efetivação do contrato de trabalho.

7.8 Os empregados demitidos por justa causa não terão direito ao PPR.

7.9 Os empregados que tiverem o contrato de trabalho rescindido durante o ano e que forem elegíveis ao recebimento proporcional do PPR, deverão informar a conta para depósito juntamente com um comprovante de pagamento, em que conste esses dados bancários, quando do desligamento, por meio de e-mail ao setor de recursos humanos, ou entrar em contato com a empresa até o dia 31 de janeiro do ano seguinte à saída, ocasião em que o pagamento ocorrerá em até 15 de março ou dia útil seguinte.

7.10 Os empregados afastados em decorrência de doença ocupacional, acidente de trabalho (B91) e licença maternidade, terão assegurados o pagamento integral do PPR, incluindo-se o período de afastamento.

7.11 Os empregados afastados por auxílio-doença (B31) e aposentadoria por invalidez receberão o PPR proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados.

7.12 Os temporários não são elegíveis para o recebimento do PPR.

7.13 O PPR é regulamentado pela lei 10.101/2000, aplicável a esse acordo, não possui natureza salarial e não integra o contrato de trabalho para nenhum efeito, conforme art. 7º, XI da Constituição Federal. A participação não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, e nem se lhe aplica o princípio da habitualidade, mas será tributada na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês pelos empregados, com a aplicação da tabela diferenciada de Imposto de Renda, nos termos da lei aplicável e vigente à data do pagamento.

7.14 Fica desde já ajustado e aceito pelas partes acordantes que a empresa, a seu exclusivo critério, poderá aplicar, o pagamento de bônus gerencial para os empregados com cargo de confiança, seguindo sistema EPM da Bühler – Gestão de Avaliação de Desempenho do Empregado, e conforme diretrizes e regras estabelecidas pela Matriz do seu Grupo Empresarial, buscando manter alinhamento e conexão direta com a estratégia corporativa do Grupo Bühler.

7.15 A empresa, dentro do possível e razoável, compromete-se a divulgar periodicamente em mural o demonstrativo da evolução das Metas Corporativas para acompanhamento dos empregados dos resultados da empresa.

7.16 A empresa poderá criar ou alterar planos de pagamento de prêmios ou bônus para empregados ou grupo de empregados, a seu critério, sendo que tais valores não integrarão o salário para quaisquer fins, conforme art. 457, § 2º da CLT e art. 28, §9º, “z” da lei 8.212/91.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA OITAVA - DIÁRIAS DE VIAGEM

8.1. Os valores pagos a título de diárias de viagem ou reembolso de despesas não integram nem se incorporam à remuneração dos empregados para qualquer efeito legal ou contratual, nem constituem base de incidência de encargo trabalhista ou previdenciária, conforme dispõe a norma do § 2º do art. 457, da CLT.

VIDE ANEXO 4

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

9.1 O valor praticado a título de cartão-alimentação a partir de 01/12/2024 será de **R$ 1.050,00** (um mil e cinquenta reais) por mês.

9.2 O valor praticado a título de cartão-alimentação a partir de 01/12/2025 será de **R$ 1.200,00** (um mil e duzentos reais) por mês.

9.3. Cada EMPREGADO manterá a contribuição fixa, por meio de desconto mensal na folha de pagamento, com valor igual e correspondente a **5% (cinco por cento)** do valor do cartão-alimentação a título de coparticipação, com exceção do cartão alimentação de Natal previsto nas cláusulas 9.5 e 9.6, que não sofrerá tal desconto.

9.4. A empresa é devidamente cadastrada no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, e os valores pagos a título de alimentação,cartão alimentação de Natal, desjejum ou refeição não têm caráter salarial, conforme dispõe o art. 457, §2º da CLT.

9.5. A empresa pagará o valor único e líquido de **R$ 525,00** (quinhentos e vinte e cinco reais) a título de cartão alimentação de Natal, exclusivamente no mês de dezembro de **2024**. O cartão não tem natureza salarial e não integra o contrato de trabalho para qualquer fim, de acordo com o art. 457, §2º e 4º da CLT e legislação do PAT.

9.6. A empresa pagará o valor único e líquido de **R$ 600,00** (seiscentos reais) a título de cartão alimentação de Natal, exclusivamente no mês de dezembro de **2025**. O cartão não tem natureza salarial e não integra o contrato de trabalho para qualquer fim, de acordo com o art. 457, §2º e 4º da CLT e legislação do PAT.

CLÁUSULA DÉCIMA - CAFÉ DA MANHÃ (DESJEJUM) E ALMOÇO

10.1 A empresa disponibilizará café da manhã (desjejum) composto por cardápio de sua escolha, dentro dos padrões nutricionais do PAT, em horário que antecede ao início da jornada diária de trabalho.

10.2 A empresa disponibilizará almoço a ser fornecido por empresa especializada de refeição coletiva, selecionada e contratada conforme critérios da empresa.

10.3 O tempo destinado para as refeições não será considerado como tempo à disposição, não será remunerado e nem configurará jornada extraordinária.

10.4 Tanto para o desjejum quanto para o almoço, cada EMPREGADO contribuirá, por meio de desconto mensal na folha de pagamento, com valor igual e correspondente a 5% (cinco por cento) do custo real de ambas, a título de coparticipação.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE AUXÍLIO-TRANSPORTE

11.1 A empresa fornecerá, em substituição ao vale-transporte, aos empregados do 1º, 2º, 3º turnos e jornada 12x36, auxílio-transporte por meio de cartão ou valor para abastecimento de combustível em quantidade diária suficiente para cobrir o trajeto casa-trabalho-casa, de acordo com a distância entre a residência atualizada do empregado e o estabelecimento empresarial, benefício esse sem natureza salarial e que não integrará o contrato para quaisquer fins, independentemente da forma de pagamento.

11.2 O valor do litro do combustível fornecido será corrigido para maior ou menor, conforme a média dos preços praticados pelos postos de Curitiba/PR, através da ANP (Agência Nacional do Petróleo).

11.3 A empresa poderá instituir outra forma de auxílio-transporte, como o fornecimento de transporte fretado, concessão de vale transporte (nesse caso, mediante negociação prévia com o Sindicato e empregados abrangidos) ou do seu correspondente valor em dinheiro, por exemplo, mas em nenhuma hipótese tal benefício terá natureza salarial ou será considerado salário in natura, e tal benesse não integrará a remuneração para nenhum efeito legal ou contratual e não gerará nenhum direito adquirido, podendo ser revisto, denunciado ou revogado, conforme dispõe o art. 458, §2º, III da CLT**.**

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESENVOLVIMENTO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

12.1 A empresa adota a política corporativa BÜHLER em Curitiba de apoio educacional aos colaboradores, segundo os critérios e as normas internas específicas para o desenvolvimento e qualificação profissional.

12.2 Os valores de reembolso de auxílio-educacional, quando efetuados, não se incorporam e não integram os salários para nenhum efeito legal ou contratual, nem servirão de base de cálculo para contribuições previdenciárias, conforme dispõe o art. 458, §2º, II da CLT.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

13.1 A empresa mantém Plano Odontológico de sua livre e exclusiva escolha para os empregados que manifestarem interesse por escrito, inclusive aos dependentes. A parte integral ou parcial que a empresa subsidia não incorporará ou integrará o salário dos empregados para nenhum efeito legal ou contratual, nem servirá de base de cálculo de contribuição previdenciária, conforme dispõe o art. 458, §2º, IV da CLT.

13.2 o empregado deverá preencher o formulário de autorização desconto fornecido pela empresa quando da admissão ou alteração de operadora do plano odontológico, registrando em tal documento sua adesão ou não ao benefício e ciência quanto ao respectivo desconto.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS

14.1 A empresa reembolsará, mediante apresentação prévia da respectiva receita médica e nota fiscal, os gastos com medicamentos prescritos para tratamento decorrente de comprovado acidente de trabalho, desde que registrado com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pela empresa, ou de doença ocupacional cujo nexo causal seja comprovado através de perícia médica a ser realizada pelo INSS por decisão da qual não caiba mais recurso administrativo.

14.2 Essa concessão não servirá de base de cálculo de contribuição previdenciária, nem incorporará ou integrará, para qualquer efeito legal ou contratual, os salários dos empregados beneficiados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO MÉDICO

15.1 De forma suplementar ao sistema de saúde público, a empresa fornecerá aos empregados que se interessarem, inclusive aos dependentes, desde que considerados como tal pela legislação previdenciária e do imposto de renda, plano médico-hospitalar com operadora de saúde, condições e coberturas de livre escolha por parte da empresa.

Parágrafo único: o empregado deverá preencher o formulário de autorização desconto fornecido pela empresa quando da admissão ou alteração de operadora do plano de saúde, registrando em tal documento sua adesão ou não ao benefício e ciência quanto aos respectivos descontos.

15.2 A empresa arcará com o limite de 80% (oitenta por cento) do custo efetivo da categoria CFXE – BRADESCO SAÚDE NACIONAL FLEX E CE R1 - ENFERMARIA , 70% (setenta por cento) da categoria CFXQ – BRADESCO SAÚDE NACIONAL FLEX Q CE R1 - APARTAMENTO, 60% (sessenta por cento) da categoria CEN1 – BRADESCO SAÚDE NACIONAL II CE R1 - ENFERMARIA e 50% (cinquenta por cento) da categoria NQC1 – BRADESCO SAÚDE NACIONAL II Q E CE R1 - APARTAMENTO, seguindo a tabela abaixo em relação à contribuição do empregado no custo do plano de saúde - percentual do custo unitário por titular e dependente:

Categoria de Plano de Saúde	CFXE – BRADESCO SAÚDE NACIONAL FLEX E CE R1 - ENFERMARIA	CFXQ – BRADESCO SAÚDE NACIONAL FLEX Q CE R1 - APARTAMENTO	CEN1 – BRADESCO SAÚDE NACIONAL II CE R1 - ENFERMARIA	NQC1 – BRADESCO SAÚDE NACIONAL II Q E CE R1 - APARTAMENTO
Contribuição no Custo (%) Parte Empregado (por beneficiário)	20%	30%	40%	50%

15.3 No caso de reajuste do valor da mensalidade do convênio de plano médico, este custo será repassado aos empregados, obedecendo ao percentual de contribuição estabelecido acima para cada categoria de plano.

15.4 A empresa está autorizada a realizar o desconto da contribuição do empregado no custo do plano médico de seu salário e qualquer verba trabalhista ou rescisória, conforme previsto na cláusula 15.2.

15.5 Este benefício subsidiado não tem natureza salarial, não integra a remuneração dos empregados para qualquer efeito legal ou contratual e, se renovado por mais tempo, não gerará nenhum direito adquirido, conforme dispõe o art. 458, §2º, IV da CLT.

15.6 No caso de afastamento em que o empregado permanecer sem recebimento de salário, impossibilitando os descontos do plano de saúde, este se compromete a honrar mensalmente com os valores do plano de saúde pagando tais valores diretamente à empresa. Caso o empregado fique inadimplente por 3 (três) meses seguidos, a empresa fica autorizada a cancelar o plano de saúde pela falta de pagamento, sem prévio aviso, inclusive no caso de afastamento previdenciário.

15.7 Nas situações de afastamento do empregado, sem recebimento de salário, a empresa se resguarda o direito de efetuar o desconto cumulativo de 100% (cem por cento) dos débitos quando do retorno do afastamento do empregado em parcela única ou de forma parcelada, se necessário e sem necessidade de aviso prévio, ou das verbas rescisórias.

15.8 Eventual tolerância da empresa em manter o empregado ou seus dependentes no plano de saúde, mesmo após a rescisão do contrato, não constitui direito adquirido, sendo que a empresa poderá fazer o cancelamento do plano mediante aviso prévio com 30 (trinta) dias de antecedência.

15.9 A empresa poderá manter modalidades e regras diversas para empregados ativos e aposentados ou desligados, que se enquadrarem nos Arts. 30 e 31 da Lei 9.656/98.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RECRUTAMENTO INTERNO

16.1 A empresa se compromete em manter a prática de recrutamento interno, ainda assim, desde que a mão-de-obra interna esteja disponível e atenda plenamente os requisitos obrigatórios das vagas em aberto.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES DOS TRCT

17.1 A empresa se compromete a fazer as homologações das rescisões dos contratos de trabalho no sistema “Homologue SMC” para os empregados associados. Nos casos de desligamentos de associados do Sindicato, a empresa se compromete a envidar esforços para adotar o procedimento de acessar o sistema do Sindicato para descontar os débitos pendentes do associado em favor do Sindicato, para posterior repasse.

17.2 Para os não associados, a homologação será realizada se tiverem mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho.

17.3 Na rescisão do contrato de trabalho, fica o empregado obrigado a devolver em perfeito estado de conservação e uso, todo e qualquer material de propriedade da empresa, podendo ela descontar dos salários e/ou verbas rescisórias o valor correspondente ao material ou qualquer bem danificado ou extraviado. No caso de extinção do contrato de trabalho por qualquer motivo, caso o empregado não devolva todos os equipamentos de propriedade da empresa até o último dia trabalhado, a empresa realizará o desconto do valor equivalente em suas verbas rescisórias ou trabalhistas de qualquer natureza, sendo o limite o total dos créditos devidos.

17.4 As partes estabelecem que todos os documentos firmados entre a empresa e os empregados podem ser assinados de forma física, digital ou eletrônica pela plataforma DocuSign ou outra a ser definida pela empresa

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

18.1 Fica assegurada estabilidade de emprego ou indenização de salário-nominal equivalente ao período em que faltar para aposentadoria dos empregados que:

a) estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria integral e que possuírem, no mínimo, 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na atual empresa; ou

b) que estejam a 18 (dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria integral, e que possuírem, no mínimo, 10 (dez) anos de contrato de trabalho na atual empresa.

18.2 É necessário que o empregado comprove concomitantemente as seguintes condições objetivas:

a) entrega de documentação por e-mail ou impressa, mediante protocolo, do CNIS (Extrato de Contribuição emitido pela Previdência Social) ou outro equivalente também emitido pela Previdência Social e validado previamente pelo Sindicato, que demonstre o preenchimento integral dos requisitos para aposentadoria, endereçada ao gestor imediato e setor de recursos humanos;

b) a manifestação escrita do empregado endereçada ao gestor imediato e setor de recursos humanos deverá ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho, até o último dia de trabalho efetivo e antes da comunicação do aviso prévio por qualquer das partes.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PARA DOADORES/RECEPTORES DE ÓRGÃOS

19.1 OS empregados doadores/receptores de órgãos que se submeterem aos respectivos procedimentos cirúrgicos gozarão de estabilidade provisória pelo tempo de duração que vier a ser sugerido por meio de atestado médico para recuperação emitido pela equipe médica responsável pelo ato cirúrgico. Ainda assim, a referida estabilidade provisória, em qualquer caso, não poderá ultrapassar o limite máximo de 12 (doze) meses, a contar da data do procedimento cirúrgico, não podendo ser cumulativo com outros períodos de estabilidade legal, sendo que as estabilidades legais concomitantes prevalecerão sobre a prevista nessa cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS

20.1 Os empregados terão direito à estabilidade de até 30 (trinta) dias após retorno das férias ou o valor equivalente em salário-base, em caso de dispensa sem justa causa nesse período, referente ao último período efetivamente gozado de férias, caso este tenha sido fracionado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TURNOS

21.1 As partes concordam com a manutenção da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

21.2 A jornada diária de turnos de trabalho dos empregados que prestam serviços nos setores de produção (fábrica) será dividida da seguinte forma:

a) jornada do 1º Turno: das **06h00 às 15h00**, com intervalo intrajornada de 1 hora.

b) jornada do 2º Turno: das **14h50 às 23h50**, com intervalo intrajornada de 1 hora.

c) jornada do 3º Turno: das 23h00 às 06h10, de segunda a quinta-feira, com 1 hora de intervalo intrajornada, totalizando 22h40 neste período; das 23h30 às 08h40 nas sextas-feiras, com 1 hora de intervalo intrajornada, totalizando 08h10; e das 21h às 6h10 em domingos alternados, com 1 hora de intervalo intrajornada, totalizando 08h10.

21.3 O 3º turno terá uma jornada média de 34h55 por semana, considerando o trabalho em domingos alternados.

21.4 Caso haja necessidade de alteração dos turnos de algum empregado por qualquer motivo, a empresa comunicará a mudança aos funcionários envolvidos.

21.5 As jornadas de turno acima previstas poderão ser revistas conforme necessidade operacional e notificação prévia junto a Sindicato e empregados, com antecedência mínima 48 (quarenta e oito) horas.

21.6 Aos empregados que trabalharem no 1º e 3º turnos, será disponibilizado durante a semana o café da manhã dentro dos critérios da empresa, sendo certo que tal período não representará tempo à disposição, não será remunerado e não constitui utilidade passível de incorporação no salário dos empregados, conforme previsto no art. 457, §2º da CLT.

21.7 A empresa, em face da peculiaridade do horário e na ausência de refeição fornecida in natura, desde que não disponibilize serviço de alimentação, fornecerá ao empregados locados no 2º e 3º turnos, de forma substitutiva, excepcionalmente e durante a vigência deste acordo, auxílio-refeição no mesmo valor do café da manhã e do almoço que são fornecidos aos demais turnos, valor esse que será reajustado nos mesmos patamares dos serviços contratados para o fornecimento do café da manhã e almoço, do qual será descontado a coparticipação de cada empregado o valor de acordo com o previsto na cláusula 9ª e 10ª.

21.8 O valor referido na cláusula acima de auxílio-refeição poderá ser reajustado conforme política da empresa e será pago em folha de pagamento e com rubrica destacada das demais, ficando certo, porém, que tal auxílio, ainda que pago em dinheiro, não tem natureza salarial, não integra a remuneração dos empregados para qualquer efeito legal ou contratual, e não constitui base de cálculo de contribuição previdenciária, pois a empresa é participante do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

21.9 A empresa poderá substituir o auxílio-refeição por refeição pronta (ou afim) servida no local, a qualquer momento e segundo sua conveniência, de modo que o auxílio-refeição deixará de ser fornecido, mas prevalecerá o desconto previsto na cláusula 21.7

21.10 O 3º turno do setor de CS – Customer Service trabalhará de segunda a sexta-feira, das 22h às 6h15, com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada.

Parágrafo único: As partes registram que observarão a hora noturna reduzida e o adicional noturno entre às 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, de acordo com o art. 73 da CLT, sendo que a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA 12X36

22.1 A empresa poderá adotar a jornada 12x36, das **07h00 às 19h00**, ou outra jornada a ser definida pela empresa, com intervalo intrajornada de 1 hora, conforme escala de trabalho, em jornada de revezamento, com prévia comunicação aos empregados envolvidos com 48 (quarenta e oito) horas.

22.2 Para os empregados que trabalharem na jornada 12x36, na eventualidade de trabalho em feriados reconhecidos pela legislação federal, estadual e municipal, fica assegurado o pagamento das horas trabalhadas como extras, no valor da hora normal acrescida de 100% (cem por cento), somente para as horas trabalhadas durante o dia considerado como feriado, sem necessidade de concessão de folga.

22.3 Para os empregados que trabalharem na jornada 12x36, a remuneração mensal abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e serão considerados compensadas as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

22.4 A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada para o regime 12x36, de acordo com o art. 59-B, parágrafo único da CLT.

22.5 A eventual discussão judicial sobre o regime 12x36 não implicará na repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional, de acordo com o art. 59-B da CLT.

22.6 A empresa poderá incluir mais empregados ou setores na jornada 12x36, reduzir ou suspender referida jornada, conforme demanda de produção, a seu critério, com a comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas aos empregados envolvidos verbalmente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DO SETOR ADMINISTRATIVO

23.1 A jornada do setor administrativo/produtivo, conforme organização interna, é das **08h00 às 17h00**, de segunda a sexta-feira, com 1 hora de intervalo intrajornada, totalizando 40 (quarenta horas) horas semanais.

23.2 A critério da empresa, poderá ser estabelecida política interna para o serviço de trabalho remoto e híbrido (predominantemente presencial), seguindo critérios definidos pela empresa, como áreas e funções compatíveis com essa modalidade de trabalho, interesse do empregado e aprovação prévia do gestor imediato.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS PARA O SETOR ADMINISTRATIVO

24.1 O banco de horas individual anual abrangerá o setor administrativo com a sistemática de crédito e débito de horas, sendo que as informações ficarão acessíveis por meio do sistema de ponto para consulta do empregado e a empresa poderá disponibilizar demonstrativos individuais a pedido do trabalhador. As regras previstas nessa cláusula estão sistematizadas na tabela-resumo abaixo:

Limite horas positivas	80 horas por mês
Limite horas negativas	40 horas por mês
Base de cálculo das horas positivas ou negativas de segunda a sexta-feira	1:1 (1 hora trabalhada ou de falta corresponderá a 1 hora de compensação)
Base de cálculo das horas positivas aos sábados	1:30 (1 hora trabalhada corresponderá a 1 hora e 30 minutos de compensação)
Horas extras trabalhadas nos domingos e feriados, até 8 horas diárias	Adicional de 100%
Horas extras trabalhadas nos domingos e feriados, excedentes a 8 horas diárias	Adicional de 150%
Período de apuração mensal do banco de horas	Do dia 15 ao dia 14 de cada mês
Data de fechamento anual do banco de horas	Dia 14 de janeiro

24.2 A prorrogação da jornada de trabalho diária ou semanal não será considerada como hora extra e nenhum acréscimo remuneratório será devido, assim como faltas e atrasos não implicarão em desconto no salário, tendo em vista que as horas extras, ausências e faltas serão inseridas no banco de horas, desde que previamente acordadas com o gestor imediato.

24.3 Horas positivas são as horas trabalhadas além do limite diário ou semanal, ou trabalhadas como extraordinárias em dias fora da jornada regular de trabalho semanal. O limite mensal será de até 80 (oitenta) horas acumuladas positivas e o que exceder tal quantidade será pago como hora trabalhada.

24.4 Horas negativas são horas de faltas, saídas antecipadas e atrasos injustificados e ausências ao trabalho, devidamente acordadas com a gerência e supervisão da área. O limite mensal será de 40 (quarenta) horas acumuladas negativas e o que exceder tal quantidade será descontado na folha de pagamento. As faltas, saídas antecipadas e atrasos injustificados que não forem previamente combinados com o gestor imediato, serão passíveis de desconto do salário e não serão inseridas no banco de horas.

24.5 A base de cálculo será de 1 (uma) hora extra trabalhada para 1 (uma) hora de descanso a ser usufruído de segunda a sexta-feira, sendo tal medida também aplicável para horas negativas.

24.6 Para as horas trabalhadas em sábados, 1 (uma) hora trabalhada será considerada 1:30 (uma hora e trinta minutos) para descanso.

24.7 As horas trabalhadas em domingos e feriados em Curitiba serão pagas com adicional de horas extraordinárias de 100% (cem por cento), independentemente do saldo (negativo ou positivo) do banco de horas, até o limite de 8 (oito) horas diárias. As horas extras trabalhadas que superarem 8 (oito) horas diárias, em domingos e feriados, serão pagas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

24.8 O período de apuração mensal é do dia 15 de um mês ao dia 14 do mês subsequente ao período de fechamento do ponto da empresa.

24.9 A compensação com folga das horas positivas será negociada entre o empregado e o gestor imediato até a data do fechamento do anual banco de horas.

24.10 A reposição das horas negativas será negociada entre o empregado e o gestor imediato até a data do fechamento anual do banco de horas.

24.11 O fechamento do banco de horas será realizado no dia 14 de janeiro de 2025 e dia 14 de janeiro de 2026. Como regra geral, todas as horas acumuladas no banco de horas até essas datas serão pagas, se o saldo for positivo, com os adicionais de horas extras.

24.12 Por ocasião do fechamento do banco de horas no dia 14 de janeiro de 2025 e dia 14 de janeiro de 2026, se o saldo for negativo, o débito de horas será prorrogado para o próximo período anual para que o empregado possa repor tais horas. Caso ao final da vigência desse acordo o instrumento não for renovado, a empresa procederá com o desconto das horas negativas considerando o valor da hora na data do desconto.

24.13 As horas que ultrapassarem o limite mensal do banco de horas de 80 (oitenta) horas positivas serão pagas no final do mês como horas normais para melhor administração para ambas as partes, na proporção de 1:1 (uma hora trabalhada para uma hora paga).

24.14 As horas que ultrapassarem o limite negativo total do banco de horas 40 (quarenta) horas negativas serão descontadas no final do mês do empregado para melhor administração do banco de horas para ambas as partes, na proporção de 1:1 (uma hora não trabalhada para uma hora a ser descontada).

24.15 Os empregados poderão utilizar seus saldos de banco de horas para compensação em dias-ponte, por meio de prévia negociação com o gestor da sua respectiva área, a quem caberá decidir pela aceitação ou não da proposta. Tal possibilidade também poderá ser determinada unilateralmente pela empresa.

24.16 As horas de deslocamento em viagens de trabalho serão computadas em banco de horas e seguirão as demais regras previstas nessa cláusula.

24.17 As horas positivas do banco poderão ser compensadas durante aviso prévio trabalhado.

24.18 A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

24.19 As horas extras trabalhadas no período noturno, das 22h00 às 05h00, também serão consideradas na proporção de 1:1 (uma hora trabalhada para uma hora folgada), sem se considerar o adicional noturno.

24.20 As horas de deslocamento em relação ao trajeto casa-trabalho e trabalho-casa em hipótese alguma serão consideradas como trabalhadas para fins de remuneração e compensação em banco de horas, pois não se trata de tempo à disposição do empregador.

24.21 No caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas positivas serão pagas com o adicional de hora extra.

24.22 No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, as horas negativas não serão descontadas das verbas rescisórias. Já se o contrato de trabalho for rescindido por iniciativa do empregado ou demissão por justa causa, as horas negativas serão descontadas das verbas rescisórias considerando o valor hora no mês da rescisão.

24.23 As partes estabelecem que eventual débito de horas a ser descontado em folha de pagamento ou verbas rescisórias não está sujeito ao limite previsto no art. 82, parágrafo único e art. 477, §5º na CLT, sendo que o total de referido desconto poderá ser feito até o limite dos créditos salariais e rescisórios.

24.24 As partes se comprometem a discutir a aplicação do banco de horas como ferramenta de flexibilização do trabalho nos momentos de baixa produção para os demais empregados não contemplados nessa cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORARIO FLEXÍVEL

25.1 A regra geral é o cumprimento da jornada prevista no contrato de trabalho. Excepcionalmente o empregado poderá, respeitando a carga horária diária de 8 (oito) horas, flexibilizar o horário de entrada e saída de trabalho, podendo iniciar e finalizar sua jornada até 1 (uma) hora antes do horário contratual ou até 1 (uma) hora depois desse horário. Referida flexibilização deverá ser previamente negociada e autorizada pelo gestor imediato do empregado, que poderá ou não concordar com tal prática, devendo tal autorização ser formalizada.

25.2 A presente flexibilização não será permitida nas atividades que requeiram, por sua natureza, o cumprimento do horário estipulado em contrato, a ser verificado pelo gestor imediato.

25.3 O horário flexível é aplicável somente para o setor administrativo, excetuando-se as atividades desenvolvidas e relacionadas ao atendimento à fábrica, desde que tal não prejudique direta ou indiretamente a natureza do serviço e que tenha sido autorizado previamente e formalmente pelo gestor imediato, inclusive por e-mail.

25.4 O uso dessa flexibilidade não permitirá ao empregado trabalhar em jornada superior ao limite diário, devendo observar as 8 (oito) horas diárias e intervalos. A necessidade de realização de horas extras deverá seguir o procedimento exposto na cláusula 5ª.

25.5 Os ajustes eventualmente necessários para apuração do total das horas trabalhadas serão realizados diariamente no controle de ponto e banco de horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO EM DIAS-PONTE

26.1 As partes estabelecem que nos dias-ponte que antecedem ou sucedem os feriados nacionais, estaduais ou municipais de Curitiba/PR, conforme previsão legal, os empregados poderão folgar no dia-ponte para a reposição das horas do dia folgado em outro dia, a critério da empresa, sem que isso configure falta injustificada.

Parágrafo único: As partes estabelecem a validação do calendário de compensação dos dias-ponte anexo a esse instrumento e, em caso de alteração, a empresa deverá consultar o Sindicato que indicará a forma de formalização de referida mudança.

26.2 A empresa poderá aplicar a compensação em dias-ponte para determinados empregados, grupo de empregados, a todos ou nenhum, a seu critério.

26.3 Tais dias-ponte, quando folgados, serão trabalhados em outro dia na proporção de 1:1 (uma hora folgada por uma hora trabalhada), sem qualquer configuração de jornada extraordinária e obrigatoriedade de pagamento de qualquer de seus consectários legais; isso é, a jornada não trabalhada no dia-ponte será trabalhada em outro dia, que poderá ser anterior ou posterior ao dia-ponte folgado, a ser estabelecido pela empresa.

26.4 Caso o empregado trabalhe ou venha a trabalhar em qualquer modalidade de trabalho remoto, de forma integral ou parcial, seguirá o Sindicato e os feriados municipais e estaduais da cidade de Curitiba/PR, sede da empresa.

26.5 Para os empregados da fábrica e áreas de apoio vinculadas à manufatura, logística e compras (MLS) que folgarem no dia-ponte, a compensação integral será feita para todos os trabalhadores preferencialmente em um único e mesmo sábado.

26.6 Para o setor administrativo as horas folgadas em dias-ponte serão inseridas no banco de horas como débito para posterior compensação, observando-se as demais diretrizes previstas na cláusula 24ª.

26.7 As horas a serem trabalhadas para reposição serão definidas, confirmadas e informadas pela empresa mediante comunicado prévio verbal, pelo WhatsApp, e-mail ou fixação de comunicado aos empregados envolvidos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

26.8 Considerando o calendário previsto nesse instrumento, a empresa poderá a seu critério cancelar o dia de reposição do dia-ponte, devendo comunicar previamente os empregados envolvidos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

26.9 As eventuais horas extras realizadas no dia da reposição do dia-ponte, que ultrapassarem 8 (oito) horas, serão remuneradas como extras para a fábrica, conforme cláusula 5ª, ou inseridas no banco de horas para o setor administrativo, conforme cláusula 24ª.

26.10 Caso o empregado não compareça ou não cumpra a integralidade das horas no dia definido para a reposição do dia-ponte, tais horas serão consideradas como faltas injustificadas para a fábrica.

26.11 O empregado contratado após o dia-ponte folgado, que estava de férias ou afastado pela Previdência Social, não precisará prestar serviços no dia destinado à reposição no sábado. Caso venha a prestar serviços nesse dia, as horas serão consideradas como extraordinárias, nos termos da cláusula 5ª.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TROCA DE FERIADO

27.1 As partes estabelecem a possibilidade de haver a troca do feriado, que consistirá na prestação de serviço no feriado para a folga em outro dia do mesmo ano do feriado, a critério da empresa e por necessidade de serviço.

27.2 A troca do dia de feriado não implicará no pagamento de qualquer valor e adicional, se não ultrapassar a jornada normal, e poderá ser realizada em data posterior ou anterior ao feriado, mediante comunicado prévio verbal, WhatsApp, e-mail ou fixação de comunicado no prazo de 5 (cinco) dias anteriores à mudança por parte da empresa.

27.3 No caso de a folga do feriado ter sido antecipada, o empregado contratado após a folga do feriado trocado, ou que estava de férias ou afastado pela Previdência Social no dia da folga antecipada, não precisará prestar serviços no feriado trocado. Caso venha a prestar serviços nesse dia, as horas serão consideradas como extraordinárias, nos termos da cláusula 5ª, ou inseridas no banco de horas, nos termos da cláusula 24ª.

CALENDÁRIO DE FERIADOS E DIAS-PONTE 2025 - *Vide anexo 2*

CALENDÁRIO DE FERIADOS E DIAS-PONTE 2026 - Vide Anexo 3

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE JORNADA

28.1 A anotação do registro de ponto é responsabilidade do empregado, motivo pelo qual a ausência de anotação ou mesmo a anotação tardia serão interpretadas, respectivamente, como falta e atraso.

28.2 O empregado ou qualquer pessoa por ele nomeada deverá comunicar diretamente a empresa sobre problemas de saúde ou de ausência no trabalho e expectativa de retorno no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do início da ausência, por qualquer meio, inclusive eletrônico. Na ocasião, caso o afastamento seja por doença, poderá ser entregue previamente o atestado médico por meio eletrônico, devendo a via original ser apresentada no prazo previsto na cláusula abaixo.

28.3 O empregado se compromete a entregar atestado médico original ou comprovante das ausências justificadas pela legislação no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a alta médica ou do seu retorno ao trabalho, estando o empregado sujeito ao desconto das faltas, caso não cumpra o prazo previsto nessa cláusula.

28.4 Todo e qualquer trabalho extraordinário deverá ser previamente autorizado por escrito e por e-mail pela empresa. As horas de trabalho realizadas fora do horário da jornada de trabalho, que não tenham sido autorizadas, não serão inseridas em banco de horas, bem como não corresponderão a

horas extras. A exigência de aprovação prévia vale, inclusive, para trabalhos que demandam a utilização de sistemas já disponibilizados pela empresa através da internet, mesmo passíveis de serem acessados fora do horário da jornada de trabalho.

28.5 O empregado apenas trabalhará no regime de sobreaviso previsto no art. 244, §2º, da CLT, se previamente determinado pela empresa por escrito, ocasião em que as horas de sobreaviso serão pagas a razão de 1/3 do salário-base normal. Durante o sobreaviso, caso o empregado seja chamado para prestar serviços, o adicional de sobreaviso deixará de ser pago, sendo-lhe devido o pagamento de hora extra.

28.6 A eventual possibilidade de acesso do empregado aos sistemas eletrônicos, e-mail, uso de aplicativos, site da empresa, mensagens, celular, e demais sistemas informáticos fora do horário de trabalho não serão considerados tempo de sobreaviso e nem trabalho extraordinário.

28.7 A empresa apresentará o atestado médico demissional por ocasião da homologação de rescisões no sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS EXTERNOS E CARGOS DE CONFIANÇA

29.1 Os empregados que exercem função de técnicos de serviços ou de montagem e vendedores e outras similares, conforme estipulado na carta-proposta, contrato de trabalho, aditivo ou qualquer documento formal ou tácito, são considerados trabalhadores externos, nos termos do art. 62, I, da CLT, e não se sujeitam ao controle de jornada, por incompatibilidade, não tendo direito ao recebimento de horas extras e demais regras a respeito da duração da jornada.

29.2 Os empregados que exercem função de confiança, como os diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e cargos seniores, dentre outros, conforme estipulado na carta-proposta, contrato de trabalho, aditivo ou qualquer documento formal ou tácito, são considerados trabalhadores em exercício de cargo de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT, e não se sujeitam ao controle de jornada, não tendo direito ao recebimento de horas extras e demais regras a respeito da duração da jornada.

FÉRIAS E LICENÇAS
LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE

30.1 O período de licença-maternidade de 120 (cento e vinte dias) poderá ser acrescido de mais 60 (sessenta dias), somando 180 (cento e oitenta) dias, de acordo com o Programa Empresa Cidadã previsto na Lei nº 11.770/2008 e Lei nº 13.257/2016.

30.2 A prorrogação da licença-maternidade legal, nos termos do Programa Empresa Cidadã, será garantida à empregada que a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de 120 dias.

30.3 A prorrogação da licença-paternidade será garantida ao empregado que a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

30.4 A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

30.5 A garantia cessará no caso de rescisão por iniciativa da empregada ou por mútuo acordo, com a assistência do Sindicato.

30.6 A licença paternidade legal poderá ser prorrogada por mais 15 (quinze) dias, somando 20 (vinte) dias corridos, também nos moldes do programa empresa Cidadã, iniciando a contagem no dia do nascimento do filho.

30.7 Nos casos acima, caberá ao empregado informar o nascimento do filho mediante a apresentação da certidão de nascimento.

30.8 A comunicação do estado de gestante deverá ser feita formalmente pela empregada até 90 (noventa) dias após a dação do aviso prévio.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO

31.1 Os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) serão representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, entidade que escolheram para representá-los.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS

32.1 Qualquer divergência quanto ao estabelecido neste acordo será resolvida em reunião convocável pelo suscitante, por meio escrito e protocolizado, com a participação do sindicato, sendo que isso, assim como a da data, hora e local para a realização da sessão dependerá de prévia e escrita concordância do suscitado, assegurado ao suscitante, caso persista a divergência, recorrer à Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÃO DE VANTAGENS

33.1 Este Acordo Coletivo de Trabalho, nos pontos em que aborda, prevalecerá sobre disposições contidas em toda e qualquer Convenção Coletiva de Trabalho que venha a ser celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico da Grande Curitiba e o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas – SINDIMAQ, entidade patronal representativa da categoria econômica da empresa, e em quaisquer aditamentos e outros instrumentos que vierem a ser feitos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT)

34.1 No caso de as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) conterem cláusulas de cunho econômico e social que não conflitem com as condições ora ajustadas, e que também não sejam firmadas e divulgadas depois de expirado o prazo do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), as partes se comprometem a envidar esforços para, em sendo possível, celebrarem termo aditivo, através do qual poderão estender a aplicação dessas cláusulas aos empregados.

34.2 As partes se comprometem a envidar esforços para negociar condições flexíveis no caso de força maior, caso fortuito, bem como condições externas, como econômicas, financeiras e outras que possam afetar a empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ADESÃO

35.1 Os empregados que forem admitidos ou transferidos de outras unidades após a celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho aderirão automaticamente às condições ora ajustadas, respeitando a aplicação de critérios de proporcionalidade, quando aplicável.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE

36.1 Fica instituída multa penal, por infração dolosa às disposições aqui previstas, multa essa que será por infração e por vigência deste instrumento, no valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do sindicato.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO

37.1 Para a prorrogação, revisão, denúncia ou revogação deste acordo, observar-se-á o seguinte:

a) a prorrogação dependerá de manifestação expressa e escrita das partes, até 30 (trinta) dias antes de expirado o

prazo de sua vigência, ouvidos os funcionários da empresa em assembleia convocada pelo sindicato signatário, com observância do disposto no art. 612, da CLT.

b) a revisão, denúncia ou revogação dependerá de assembleia a ser convocada pelo sindicato ou pela empresa, cuja assembleia poderá ser realizada nas dependências da empresa, de forma presencial ou virtual, para decidir sobre a revisão do acordo juntamente com os empregados, em dia e hora a ser previamente ajustada com a empresa, a fim de não prejudicar o andamento dos serviços.

c) a empresa e os empregados reconhecem a legitimidade das assembleias até então realizadas pelo sindicato.

d) o sindicato se compromete, após a homologação no órgão competente, a divulgar este acordo, bem como a ata da assembleia que o aprovou.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RECONHECIMENTO DO NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO

38.1 As partes registram que o art. 7º, XXVI da Constituição Federal reconhece como um direito fundamental dos trabalhadores a negociação das convenções e acordos coletivos de trabalho.

38.2 As partes reconhecem a tese fixada pelo STF de que *são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*.

38.3 As partes reconhecem a validade do art. 444, parágrafo único da CLT que dispõe que *as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes*, e que essa livre estipulação *aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A da CLT, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social*.

Parágrafo único: as partes reconhecem que todos os documentos formalizados ou acordos tácitos celebrados com empregados que se enquadram nos requisitos previstos nessa cláusula, automaticamente terão a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, ainda que tal não seja especificamente previsto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NÃO OCORRÊNCIA DE SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

39.1 A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais ou legais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPOSIÇÃO FINAIS

40.1 E por estarem justas e acertadas assinam as partes o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em 3 (três) vias de igual teor e forma, comprometendo-se a promover o depósito para fins de registro e arquivo no Ministério do Trabalho e na entidade sindical representativa da categoria predominante dos EMPREGADOS.

}

OSVALDO DA SILVA SILVEIRA
TESOUREIRO
SINDICATO DOS TRAB. IND. MET. MAQ. MEC MAT. ELETR. DE VEIC. AUTOMOTORES, DE AUTOPECAS COMP. E PARTES PARA VEIC. AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA

FREDERICO LEMOS GOULART
DIRETOR
BUHLER DO BRASIL LTDA.

ROBERTO YOUN LUI
DIRETOR
BUHLER DO BRASIL LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA 2024-2026

Anexo (PDF)

ANEXO II - CALENDÁRIO FERIADOS 2025



BÜHLER

CALENDÁRIO DE FERIADOS E DIAS PONTES 2025 - BCTB

Janeiro 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

1 - Confraternização Universal
24 - Dia a ser compensado pelo MLS

Fevereiro 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Março 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

03 - Dia-Ponte a ser compensado
04 - Carnaval - Facultativo

Abril 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

18 - Paixão de Cristo
21 - Tiradentes

Maio 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

01 - Dia do Trabalho

Junho 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

19 - Corpus Christi - Facultativo
20 - Dia-Ponte a ser compensado

Julho 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Agosto 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Setembro 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

07 - Independência do Brasil
08 - Padroeira de Curitiba

Outubro 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

12 - Nossa Sra. Aparecida

Novembro 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

02 - Finados
15 - Proclamação da República
20 - Dia Nacional da Consciência Negra

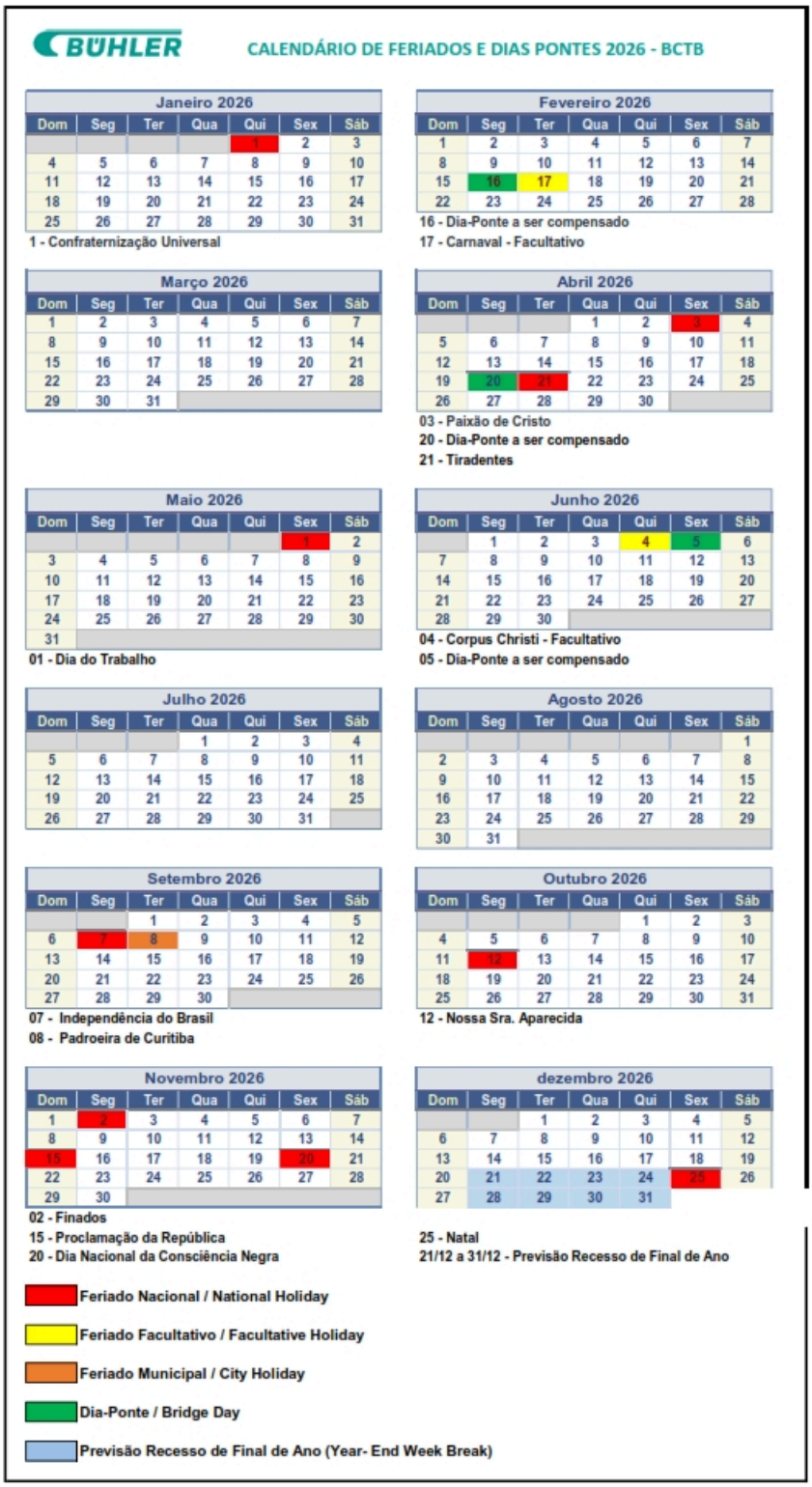
Dezembro 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

25 - Natal
22 a 31 -Previsão de Recesso de Final de Ano.

Feriado Nacional / National Holiday
Feriado Facultativo / Facultative Holiday
Feriado Municipal / City Holiday
Dia-Ponte / Bridge Day
Previsão de Recesso de Final de Ano (Year- End Week Break)

ANEXO III - CALENDÁRIO FERIADOS 2026



BÜHLER

CALENDÁRIO DE FERIADOS E DIAS PONTES 2026 - BCTB

Janeiro 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

1 - Confraternização Universal

Fevereiro 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

16 - Dia-Ponte a ser compensado
17 - Carnaval - Facultativo

Março 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Abril 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

03 - Paixão de Cristo
20 - Dia-Ponte a ser compensado
21 - Tiradentes

Maio 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

01 - Dia do Trabalho

Junho 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

04 - Corpus Christi - Facultativo
05 - Dia-Ponte a ser compensado

Julho 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Agosto 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Setembro 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

07 - Independência do Brasil
08 - Padroeira de Curitiba

Outubro 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

12 - Nossa Sra. Aparecida

Novembro 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

02 - Finados
15 - Proclamação da República
20 - Dia Nacional da Consciência Negra

dezembro 2026

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

25 - Natal
21/12 a 31/12 - Previsão Recesso de Final de Ano

Feriado Nacional / National Holiday
Feriado Facultativo / Facultative Holiday
Feriado Municipal / City Holiday
Dia-Ponte / Bridge Day
Previsão Recesso de Final de Ano (Year- End Week Break)

ANEXO IV - POLITICAS DE DIÁRIAS DE VIAGEM

ANEXO 4

CLÁUSULA PRIMEIRA – POLÍTICA DE DIÁRIAS DE VIAGEM

1.1 Considerando o exposto na cláusula 8ª do Acordo Coletivo de Trabalho, que trata das viagens a trabalho, as partes decidem anexar ao referido Acordo o exposto na Política **TAXAS DE SERVIÇOS & DIÁRIAS – SAM REGION**, página 4, que está em vigor desde 25/03/2025, nos termos abaixo:

4. DELEGAÇÕES & DIÁRIAS

4.1 FUNCIONÁRIOS QUE REALIZAM SERVIÇOS

Esta parte é válida apenas para o pessoal de instalação, serviço e comissionamento (**não** para a equipe de escritório e vendas). Se enquadram apenas os funcionários das categorias descritas no tópico 1.

a) VIAJANDO DENTRO DO PROPRIO PAÍS

Delegações de 2 a 60 dias, no mesmo país, de acordo com o regulamento

- Acomodação incluindo café da manhã cobrados da Buhler por recibo, de acordo com a política de viagens da BSAM (se o café da manhã não estiver incluído, será considerado um excedente de 20% sobre o valor da diária). Quando a reserva for feita sem o café da manhã, mas o hotel oferecer essa opção, deve-se solicitar a inclusão dele na reserva ou pagar diretamente ao hotel e solicitar o reembolso. Caso o hotel tenha a estrutura de café da manhã, não serão pagos os 20%.
- Diária fixa para refeições, incluindo todos os itens diversos (por exemplo, chamadas telefônicas, frigobar e lavanderia...) conforme a tabela abaixo.
- Transporte diário entre o hotel e o local de trabalho cobrado separadamente (com recibos) à Buhler, conforme a política de viagens da BSAM.
- Para o Brasil, viagens acima de 7 dias consecutivos, a partir do oitavo dia, ao utilizar o serviço de lavanderia, o funcionário poderá solicitar uma taxa adicional de lavanderia de R$ 45,00 por semana completa. (Para períodos inferiores a 7 dias, a lavanderia está incluída no valor da diária).

	Brasil	Argentina	Colombia	Chile
Diária (refeições, lavanderia)	BRL 173,00	AR$ 50.300,00	COP$ 158.000,00	CLP 36.500,00

CLÁUSULA SEGUNDA – DISPOSIÇÃO FINAIS

2.1 E por estarem justas e acertadas assinam as partes o presente ANEXO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em 3 (três) vias de igual teor e forma, comprometendo-se a promover o depósito para fins de registro e arquivo no Ministério do Trabalho e na entidade sindical representativa da categoria predominante dos EMPREGADOS.

OSVALDO DA SILVA SILVEIRA
Diretor
SINDICATO DOS TRAB. IND. MET. MAQ. MEC MAT. ELETR. DE VEIC. AUTOMOTORES, DE AUTOPECAS COMP. E PARTES PARA VEIC. AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA

REGIS CARVALHO ESTEVES
Diretor
BUHLER DO BRASIL LTDA

ROBERTO YOUN LUI
Diretor
BUHLER DO BRASIL LTDA.

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