

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000300/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/02/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR076688/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.200897/2026-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/02/2026

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

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

IREKS DO BRASIL S.A., CNPJ n. 05.098.928/0001-74, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). DARCY HOLANDA MENDES e por seu Diretor, Sr(a). NORBERTO JOHANN ROTH;

IREKS DO BRASIL S.A., CNPJ n. 05.098.928/0003-36, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). DARCY HOLANDA MENDES e por seu Diretor, Sr(a). NORBERTO JOHANN ROTH;

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 junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias de cerveja e bebidas em geral, do vinho, água mineral, do azeite e óleos alimentícios, da torrefação e moagem de café**, com abrangência territorial em Guarapuava/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo o piso salarial de **R\$ 1.746,78** (um mil setecentos e quarenta e seis reais e setenta e oito centavos). Após 90 dias de experiência, considerando a efetivação do trabalhador no cargo, o piso salarial passa a ser de **R\$ 1.921,46** (um mil novecentos e vinte e um reais e quarenta e seis centavos).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários mensais dos colaboradores internos, que possuem exclusivamente remuneração fixa, vigentes em maio de 2025, serão reajustados, a partir de 01.06.2025, pelo percentual único e negociado de **5,20% (cinco inteiros e vinte centésimos por cento)**.

O reajuste previsto no caput também se aplicará, no pagamento de junho de 2025, aos colaboradores ocupantes do cargo de promopadeiro e promopadeiro líder, cuja atividade é de natureza externa, mas que, para fins de aplicação deste reajuste, será equiparado aos colaboradores internos.

Os salários mensais dos demais colaboradores externos, cuja remuneração é composta por parcela variável, serão reajustados a partir de 01.02.2026, observando-se o mesmo índice de 5,20% (cinco inteiros e vinte centésimos por cento), aplicável sobre os valores vigentes em janeiro de 2026.

**Parágrafo Único:** Serão compensados dos reajustes supra todos os aumentos, reajustes e antecipações, abonos espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas a Justiça do Trabalho ou normas legais, havidos no período de 01.06.2024 a 31.05.2025, para os colaboradores internos e promopadeiros, e no período de 01.02.2025 a 31.01.2026, para os colaboradores externos, conforme previsto no caput, exceto os decorrentes de promoção,

transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito desde que expressamente concedidos a este título.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

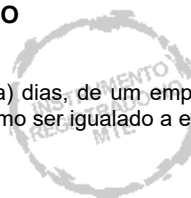
Será disponibilizado pela empresa, o comprovante de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, informando o valor a ser recolhido ao FGTS, através de uma página na internet, denominada como "portal do colaborador" com acesso mediante senha pessoal e por meio do aplicativo em aparelho de celular disponibilizado a todos os empregados.

### **CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário cujo valor ultrapassar a 10% do salário nominal, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias após a identificação do erro, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior. No caso de diferenças inferiores a 10% do salário nominal, o acerto será efetuado junto com a próxima folha de pagamento.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Em qualquer substituição superior a 60 (sessenta) dias, de um empregado pelo outro, se o salário do substituto for inferior ao menor salário da função, deverá o mesmo ser igualado a este, sem incorporação ao salário do substituto ao retorno a sua função.



### **CLÁUSULA OITAVA - DIA DO PAGAMENTO**

O pagamento mensal será feito todo dia 05 de cada mês, ou imediatamente anterior quando o dia 05 não for dia útil.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos permitidos por lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuição a Associação dos Empregados e outros benefícios, tais como seguro de vida em grupo, compras em lojas, supermercados e farmácias conveniadas, mensalidade/Co-Participação de Planos de Saúde, refeições, aluguel residencial, mensalidade escolar, ou outros, desde que previamente autorizado por escrito pelos empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pela empresa diretamente em folha de pagamento, conforme determina o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores, por escrito e notificada a empresa pela Entidade Profissional com a indicação do valor da mensalidade. Os descontos das mensalidades em folha de pagamento somente poderão cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do Sindicato dos Trabalhadores beneficiado ou após comprovado pela empresa o desligamento do empregado, por demissão, transferência ou aposentadoria, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através do departamento pessoal da empresa. Quando autorizado o desconto da mensalidade em folha de pagamento, o Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo individual da mensalidade, hipótese em que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**



Para receber 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, por ocasião das férias, o empregado deverá fazer o pedido por escrito, com antecedência de 20 (vinte) dias antes do início das mesmas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na C.L.T (art. 73 e seguintes), será de 20% de acréscimo em relação a hora diurna.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A empresa pagará o adicional de periculosidade, no percentual de 30% sobre o salário base, para os eletricitistas, na proporção de exposição no local de risco.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTAS- VALE ALIMENTAÇÃO- POR ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE**

I - Mantem-se, aos trabalhadores com salários até R\$ 5.650,00 (cinco mil, seiscentos e cinquenta reais), que são submetidos a controle de jornada e que possuem o cargo de promopadeiro, o sistema de "cestas" de produtos alimentícios - vale alimentação, com crédito mensal em cartão para esse fim conforme valores descritos abaixo:

#### **Descrição Valor Mensal**

Cesta Assiduidade e Pontualidade - colaboradores Internos	R\$ 368,20
Cesta Assiduidade – colaboradores promopadeiros	R\$ 368,20
Cesta Assiduidade - colaboradores internos em regime de turno	R\$ 279,04
Cesta Turno - colaboradores internos em regime de turno	R\$ 279,04
Cesta Brigadista	R\$ 276,15
Aprendiz	R\$ 184,10

#### **Regras de apuração**

Para o recebimento da Cesta Assiduidade (colaboradores internos, externos e internos em regime de turno) deverão cumprir os seguintes requisitos:

a) para recebimento do vale alimentação por assiduidade e pontualidade, o trabalhador deverá cumprir a carga horária mensal integral do período considerado para apuração do ponto, ou seja, nesse período não poderá ter atrasos, saídas antecipadas, faltas injustificadas e banco de horas negativo no mês.

Nota 1) não serão consideradas faltas para fins de recebimento das cestas, as citadas no art. 473 da CLT, exceção ao item VI (período de tempo em que tiver que cumprir exigências do serviço militar).

Nota 2) somente será aceito o atestado médico que estiver enquadrado na Lei 605/49 art. 6º, f, §2º.

Nota 3) por ocasião do período de férias, terá direito à cesta de produtos - vale alimentação – o trabalhador que, nos doze meses anteriores a concessão, tiver 100% de assiduidade e pontualidade, ou seja, não tiver faltas ou atrasos.

Nota 4) Em virtude da lei 14.442 de 02 de setembro de 2022 que dispõe sobre o pagamento do auxílio-alimentação ao empregado, o crédito das cestas no cartão vale alimentação do trabalhador será liberado até o dia 30 do mês seguinte ao período aquisitivo.

Nota 5) No mês de admissão, os trabalhadores terão direito ao recebimento da cesta alimentação no valor integral desde que contratado até dia 15 e cumprido a jornada integral durante o período de apuração.

Caso o colaborador interno não trabalhe em regime de turno, este terá direito ao recebimento, desde que atenda os critérios de apuração acima, da Cesta Assiduidade no valor de R\$ 368,20.

Para o recebimento da **Cesta Turno** (colaboradores internos) deverão ser cumpridos os seguintes requisitos:

a) ter trabalhado no período compreendido entre o dia 01 ao último dia do mês vigente em regime de turno conforme horário pré-definido.

Para o recebimento da **Cesta Brigadista** deverão ser cumpridos os seguintes requisitos:

- a) Ser brigadista;
- b) Participação integral nos treinamentos conforme cronograma;
- c) Envio ao Líder da brigada dos controles referentes aos equipamentos de incêndio de sua área de atuação mensalmente até dia 20.

Para o recebimento da **Cesta Alimentação** pelo Aprendiz.

a) O aprendiz receberá o valor de modo proporcional considerando a carga horária de trabalho que é de 100 horas mensais, desde que haja assiduidade na empresa e no curso de aprendizagem.

O pagamento do vale alimentação para todos os participantes está vinculado ao cumprimento do horário de trabalho estabelecido – assiduidade e pontualidade – nos departamentos onde os trabalhadores trabalham em regime de turno de revezamento e horário normal.

Um Colaborador poderá receber mais de uma cesta caso se enquadre e cumpra os requisitos informados acima.

Parágrafo único: Para colaboradores com regime parcial de jornada, o teto para recebimento da Cesta Alimentação deve ser proporcionalizado a carga horária integral de 220 horas mensais, com exceção do cargo de aprendiz.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

A empresa estabelecerá sistema de ajuda alimentação ao trabalhador nas seguintes condições:

- a) Cartão alimentação para os vendedores e técnicos que exerçam atividades externas como segue: valor mínimo de **R\$ 44,00** por dia útil trabalhado àqueles que exercem atividades no eixo Rio/São Paulo, estado de Minas Gerais, Distrito Federal e do Espírito Santo e para as demais regiões valor mínimo de **R\$ 35,00**.
- b) Para os promopadeiros, em exercício de atividades externas, o vale refeição, através de cartão para este fim, no valor mínimo de **R\$ 26,00** por dia trabalhado.
- c) Os empregados que trabalham na sede em Guarapuava farão suas refeições no restaurante industrial próximo a seu local de trabalho. A empresa concederá benefício da gratuidade da refeição para faixa salarial 1 e redução de valor para as demais faixas, conforme tabela abaixo:

VALOR INTEGRAL POR REFEIÇÃO: R\$ 16,82		
FAIXAS	SALÁRIO (R\$)	VALOR REFEIÇÃO (R\$)
	1 Até 2.320,98	Gratuito
	2 De 2.320,99 a 3.067,53	1,95
	3 De 3.067,54 a 9.039,94	3,20
	4 Acima de 9.039,95	6,53

Nota 1 - Fica estabelecido que a ajuda alimentação estabelecida nesta cláusula não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE COLETIVO

Além do transporte coletivo em linhas municipais e estaduais fornecido aos cidadãos pelas autoridades competentes, por liberalidade da empresa, há o fornecimento opcional e gratuito aos colaboradores, através de empresa terceirizada, de transporte coletivo para todos os colaboradores que residem nas imediações das unidades citadas no

presente acordo de trabalho, diante disso não pode ser caracterizado com horas In tinere, o percurso para deslocamento ao local de trabalho.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE

A empresa concederá a manutenção da cobertura do Plano de Saúde para assistência médica-hospitalar a todos os empregados e dependentes legais, através de convênio com a UNIMED – Cooperativa de Trabalho Médico de Guarapuava - Pr e tendo como estipulante a associação dos empregados denominada ARCA – Associação Recreativa e Cultural Agrária. As carências, coberturas (procedimentos atendidos), limitações e exclusões devem ser respeitadas conforme contrato firmado com a UNIMED em 01/09/1997 (anterior a lei 9656/98), e exemplificadamente, informado a seguir e complementadas no Manual do Usuário do Plano de Saúde - ARCA/UNIMED, que estabelece os direitos e deveres dos usuários e é parte integrante do presente acordo:

COBERTURAS	LIMITAÇÕES	CARÊNCIAS
Acidente pessoal, atendimento de urgência e emergência	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	24 horas
Consultas	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	30 dias
Exames Laboratoriais e Patológicos e Raio X sem contraste	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	30 dias
Raio X com contraste	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	30 dias
Ecografia, Mamografia, Endoscopia	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	30 dias
Eletrocardiograma e Eletroencefalograma	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	30 dias
Fisioterapia	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	90 dias
Ecocardiograma Uni e Bidimensional, Teste Ergométrico e Sistema Holter	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	90 dias
Tomografia Computadorizada e Ressonância Magnética	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Densimetria Óssea	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Polissonografia	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Videolaparoscopia Diagnóstica	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Videolaparoscopia Cirúrgica	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Provas de Função Pulmonar	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Eletromiografia e Potencial Evocado	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Hemodinâmica Diagnóstica e Terapêutica	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Implantação de Marca-Passo ( excluído o aparelho )	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Radiologia Intervencionista e Neuro-Radiologia	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Perfusionista	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Defeitos Congênitos	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Medicina Nuclear	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Quimioterapia e Radioterapia	Com negociação e autorização com o Plano e mediante Auditoria Médica	180 dias
Internamento Clínico e Cirúrgico	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
UTI	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	180 dias
Obstetrícia/Parto/esariana	Respeitadas as normas técnicas da Unimed Guarapuava	300 dias

**§ primeiro:** Os empregados co-participarão nas despesas relativas a consultas, exames de laboratório e de diagnóstico e atendimentos ambulatoriais e será cobrada de forma variável conforme tabelas específicas e faixas salariais a seguir informadas (os procedimentos de internamento clínico e cirúrgico, cobertos pelo Plano de Saúde, serão integralmente assumidos pela empresa):

**TABELA DE CO-PARTICIPAÇÃO DE CONSULTAS**

Salário até R\$ 2.320,98	De R\$ 2.320,99 a R\$ 4.081,07	De R\$ 4.081,08 a R\$ 8.162,12	Acima de R\$ 8.162,13

15% do valor do procedimento	20% do valor do procedimento	30% do valor do procedimento	40% do valor do procedimento
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

**TABELA DE CO-PARTICIPAÇÃO DE EXAMES DE LABORATÓRIO, DIAGNÓSTICO E ATENDIMENTOS AMBULATORIAIS**

Salário até R\$ 2.320,98	De R\$ 2.320,99 a R\$ 4.081,07	De R\$ 4.081,08 a R\$ 8.162,12	Acima de R\$ 8.162,13
15% do valor do procedimento limitado ao pagamento máximo, no mês, de R\$ 186,00	20% do valor do procedimento limitado ao pagamento máximo, no mês, de R\$ 256,05	30% do valor do procedimento limitado ao pagamento máximo, no mês, de R\$ 489,73	40% do valor do procedimento limitado ao pagamento máximo, no mês, de R\$ 652,96

**§ segundo:** As faixas salariais e os tetos máximos de pagamento serão reajustados sempre que houver correção nos salários decorrentes de convenção ou acordo coletivo e podem ser revistos e alterados, a critério da empresa, quando necessário para manter o equilíbrio financeiro do Plano.

**§ terceiro:** O Plano de Saúde ora negociado terá vigência igual ao presente Acordo Coletivo, devendo ser objeto de nova negociação para o período junho/2026 maio/2027.

**AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará aos seus dependentes legais a importância equivalente a 01 (um) piso salarial de efetivação previsto na cláusula 03, vigentes à época do óbito. No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará integralmente as despesas com os funerais, garantindo traslado até 100 quilômetros de distância da sede da empresa.

**OUTROS AUXÍLIOS**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGUROS E ASSOCIAÇÕES**

Fica assegurado ao empregado o direito de optar ou não pela sua inclusão em seguro de vida em grupo ou associações, sempre que tiver que participar dos custos do mesmo.

Quando o colaborador optar pela não filiação a associação de colaboradores poderá este não usufruir dos benefícios viabilizados pelo mesmo.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência quando se tratar de ajudantes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassará de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados, para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que a empresa entregará, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, ou assinatura de duas testemunhas, no caso de recusa por parte do empregado, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, a empresa disporá dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- a) Até o 10º (décimo) dia corrido ao término do contrato (extinção do contrato de trabalho ou aviso prévio cumprido).
- b) Até o 10º (décimo) dia corrido, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, devendo em qualquer destas hipóteses, a empresa comunicar ao empregado por escrito, a data do pagamento das verbas rescisórias.
- c) No caso de não comparecimento comprovado do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa mediante comunicação do fato ao Sindicato Profissional por aviso postal AR.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas, dentro do prazo estabelecido no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** A quitação passada pelo empregado ao empregador, com assistência das autoridades previstas nos parágrafos do artigo 477 da CLT, além da observância dos requisitos ali exigidos, tem eficácia liberatória em relação as parcelas expressamente consignadas no recibo, até o limite das quantias pagas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecedem a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão do acordo coletivo de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º da Lei 7238). Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data base, caberá pagamento de indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INSTRUMENTO DE TRABALHO**

Fica a empresa obrigada a fornecer instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:



- a) **Gestante:** A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo. Na falta de fornecimento do recibo, a gestante poderá provar o conhecimento da gravidez pelo empregador por todos os meios de provas admitidas em direito.
- b) **Acidentado:** O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses nos termos da Lei nº 8213/91, Artigo 118.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DANOS**

Não poderão os empregados ser responsabilizados por danos decorrentes de acidentes no trabalho sem que o empregado tenha concorrido para o evento, furtos realizados por terceiros, casos fortuitos ou de força maior.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para a fixação de acordo referente a compensação da jornada de trabalho, pela

Extinção do expediente aos sábados, acordam em oficializar tal regime de compensação nas seguintes condições:

- a) Para a empresa e seus empregados que optarem por este regime, o horário de trabalho será o seguinte:
- a.1) **Extinção Completa de Trabalho aos Sábados:** as horas correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso da semana, de Segunda a Sexta-feira, com acréscimo de no máximo duas horas diárias, de maneira que nesses dias se complete a carga horária semanal, respeitando os intervalos de lei.
- b) Competirá à empresa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial de expediente aos sábados, dentro das normas ora estabelecidas.
- c) O fato de esporadicamente o empregado ser convocado para trabalhar no dia compensado de sábado, não invalidará o acordo, sendo que a empresa adotará o seguinte critério de pagamento:
- c.1) Quando conceder folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como extras somente as que excederem da jornada normal (oito horas) com acréscimo de 50%.
- c.2) Quando não for concedida folga em outro dia da semana, todas as horas extras trabalhadas no dia compensado de sábado serão remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor das horas normais.

Com a manifestação de comum acordo supra referidos a ser expresso em instrumento próprio firmado pela empresa e seus empregados, tem-se por cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade.

d) Fica facultado a empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias.

e) A jornada de trabalho aos domingos, quando parte da escala regular previamente ajustada entre as partes, será considerada jornada regular de trabalho, e, portanto, não será considerada extraordinária, salvo se ultrapassado o limite legal ou contratual de horas diárias ou semanais.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCANSO DE CARNAVAL REMUNERADO**

A empresa concederá como dia de descanso remunerado a segunda-feira de carnaval, desde que seja possível estabelecer compensação com trabalho em outro dia, exceto àqueles empregados que trabalham em regime de turno de revezamento.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO**



A empresa poderá dispensar os empregados da marcação do cartão ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

A empresa considerará como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

- a) **Para Hospitalização:** por 01 (um) dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.
- b) **Do Estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º grau, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com horários de trabalho, desde que haja aviso com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.
- c) **Da Gestante:** Garantia de liberação da empregada, sem prejuízo salarial e dos direitos garantidos na lei da licença maternidade, para comparecer às visitas no serviço pré-natal e realização dos exames necessários para acompanhamento adequado à gestação.
- d) **Paternidade:** abono de faltas por 5 (cinco) dias, conforme previsto no inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento de nascimento.

## FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

- a) No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12(doze) e mais de 03 (três meses) de serviço, sem computar o tempo de aviso prévio, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.
- b) Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido a empresa com 30 (trinta) dias de antecedência.
- c) O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais, não deverão iniciar nos dias 24 e 31 de dezembro e, preferencialmente, deverão se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, preservando o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.
- d) Quando da elaboração da escala de férias dos empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de suas férias individuais, cabendo a empresa, dentro de suas necessidades atender ou não.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS DE LIMPEZA

Serão assegurados as seguintes condições de higiene e conforto aos trabalhadores:

- a) Sanitários separados para homens e mulheres, em adequada situação de limpeza.
- b) Água potável.
- c) Armários individuais, na área industrial.
- d) Chuveiros com água quente.



## EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES

A empresa deverá obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação a segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a Lei obrigue ou por ela exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores. Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá na quantidade mínima de 02 (dois), para permitir a sua lavagem e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

### CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CIPA

As eleições para CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte das empresas, com antecedência de quarenta e cinco (45) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

- a) O curso de Prevenção de Acidentes no Trabalho para Componentes da CIPA será obrigatório e deverá ser ministrado antes da posse dos Cipeiros;
- b) O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;
- c) Os suplentes da CIPA gozarão da mesma estabilidade dos titulares

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE DE TRABALHO

**CAT:** A empresa será responsável pelo pagamento dos salários do acidentado, durante o tempo que permanecer afastado do trabalho, caso não encaminhe ao INSS, em tempo hábil, a Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) e isso impeça o trabalhador de receber o benefício previdenciário a que tiver direito.

**Parágrafo único:** a empresa enviará ao Sindicato cópia da comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

#### TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES, DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO

A empresa se obriga a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre riscos a saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas. Nos ambientes onde haja perigo ou riscos de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, ao treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

#### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa continuará concedendo assistência médica emergencial, através do ambulatório da Cooperativa Agrária Agroindustrial, nos horários de atendimento pré-estabelecidos, não poderá todavia, recusar atestados médicos emitidos por profissionais credenciados pelo SUS, para efeito de abono e justificativa de faltas ao serviço, entretanto, a aceitação dos mesmos dependerá de visto do serviço médico da empresa, e em caso de recusa, a mesma deverá ser por escrito, com a justificativa da recusa endereçada ao colaborador que apresentou o atestado médico.

#### PRIMEIROS SOCORROS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterá condições de pronto atendimento e em local apropriado, caixa ou armário com material de primeiros socorros. Em caso de acidente de trabalho, as receitas médicas cuja destinação for para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não forem provisionados por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio do empregador.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares, o mais breve possível.

**Parágrafo Único:** Por ocasião da alta em hospital situado no município de Guarapuava, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, desde que situada dentro da área do distrito de Entre Rios, sendo que para tal fim o empregado ou seus familiares deverão fazer a devida comunicação à empresa.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO**

Aos dirigentes e assessores técnicos da Entidade Profissional fica assegurado o ingresso nas dependências das empresas, para acompanhamento de fiscalização das condições de higiene, segurança e medicina do trabalho, investigação de acidentes.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará a disposição do Sindicato Profissional, 02 (dois) dias por ano, local e condições para esse fim. As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado e nos períodos da jornada de trabalho sem prejuízo do andamento normal de produção.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a empresa, mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinará local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO**

As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicam-se a todos os empregados da empresa acordante, inclusive aos registrados em suas filiais, independente da base territorial e do local da prestação dos serviços.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Em conformidade com o item VIII, do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a vinte e cinco por cento (25%) do SALÁRIO NOMINAL, por empregado e por cláusula, pela inobservância do presente acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01/06/2026 a 31/05/2027, deverão ser iniciados **preferencialmente** 60 dias antes do término desta norma coletiva.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser aditado a qualquer tempo, mediante negociação entre os signatários.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**



Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, da função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Constituição Federal

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade da empresa, devendo ser realizados, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas prevalecerão sobre as do presente acordo, e na interpretação deste ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada deve ser a que for mais benéfica ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

A Contribuição Negocial Profissional, respeitada a legislação vigente sobre a matéria, especialmente o artigo 8º e seus incisos da Constituição Federal e os artigos 511, 512, 513 e seguintes da CLT, foi aprovada pelas respectivas Assembleias das Entidades Profissionais signatárias, considerando que a manifestação da vontade dos trabalhadores faz-se por meio da Assembleia, o que se costuma chamar de autonomia da vontade privada coletiva.

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da Contribuição Negocial Profissional, manifestada no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da assinatura do presente Acordo Coletivo/Convenção Coletiva, de forma escrita, individualmente, assinada e apresentada diretamente na entidade profissional.

#### **RESPONSABILIDADE**

As empresas efetuarão o desconto acima como simples intermediárias, não lhes cabendo nenhum ônus, sendo as entidades profissionais signatárias integralmente responsáveis pelo cumprimento das decisões das respectivas Assembleias Gerais e por eventuais reclamações administrativas ou judiciais e respectivas consequências, que porventura advierem do cumprimento desta cláusula.

A empresa descontará mensalmente, conforme deliberação em assembleia da Entidade Profissional e mediante autorização individual, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, o valor equivalente a **R\$ 18,09 (dezoito reais e nove centavos)**.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL sem multa é até o 10º (décimo) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

**Parágrafo Segundo:** A multa por atraso de recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa enviará à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontada a referida contribuição.

**Parágrafo Quarto: DIREITO DE OPOSIÇÃO** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato ou ao empregador, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede do sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas, devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o sindicato, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto.

**Parágrafo Quinto:** Havendo recusa do Sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. A data da postagem será considerada como a data da apresentação da oposição.

**Parágrafo Sexto:** O sindicato dos Trabalhadores é responsável pela ampla divulgação e informação aos trabalhadores e empregadores acerca do valor, da data do início da cobrança, da forma de cálculo, bem como do direito de oposição relativos a esta contribuição.

**Parágrafo Sétimo:** Configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição negocial.”

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DOS ADMITIDOS E DEMITIDOS**

A empresa fica responsável de encaminhar ao Sindicato, mensalmente, até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, relatório contendo os funcionários admitidos e demitidos, vinculados ao Sindicato da Alimentação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISO**

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614, da CLT, a empresa afixará no Quadro de Aviso, pelo prazo mínimo de 90 dias, cópias do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como permitirá a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da direção da empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda do presente acordo, será a Vara do Trabalho ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

}

**ANTONIO SERGIO FARIAS**  
PRESIDENTE  
STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA  
E REG METROP

**DARCY HOLANDA MENDES**  
DIRETOR  
IREKS DO BRASIL S.A.

**NORBERTO JOHANN ROTH**  
DIRETOR  
IREKS DO BRASIL S.A.

**DARCY HOLANDA MENDES**  
DIRETOR  
IREKS DO BRASIL S.A.

**NORBERTO JOHANN ROTH**  
DIRETOR  
IREKS DO BRASIL S.A.

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA APROVAÇÃO IREKS 2025-2026**

[Anexo \(PDF\)](#)



## ANEXO II - ARCA UNIMED

[Anexo \(PDF\)](#)

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



