

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2.026 / 2.027

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PALOTINA, CNPJ nr. 95.585.246/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LORI FEHMBERGER FREHLICH, CPF nº 972.251.269-20;

E

I. RIEDI & CIA. LTDA., CNPJ n. 77.856.995/0001-11, neste ato representado(a) por sua Empresária, Sr(a). WANDA INES RIEDI, CPF nº 016.454.969-29;

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 01 de junho de 2.026 a 31 de maio de 2.027 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) **Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC-Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio**, com abrangência na base territorial das entidades convenientes das cidades de **Palotina/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento - Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se, a partir de 1º DE JUNHO DE 2.026, aos empregados os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados lotados nas funções de “Office-boy” ou equivalente, e do Programa de Jovem Aprendiz – R\$ 2.115,00 (Dois mil, cento e quinze reais);

B) Aos demais empregados - R\$ 2.270,00 (Dois mil, duzentos e setenta reais);

C) Aos empregados comissionistas, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 2.460,00 (Dois mil, quatrocentos e sessenta reais) a qual não se somará com as comissões devidas. Para efeitos legais, a complementação da garantia terá natureza variável.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os Empregados da EMPRESA terão os salários fixos reajustados a partir de 1º de junho de 2.026, mediante a aplicação do percentual de 5,00% (cinco por cento) sobre os salários vigentes em 1º de Maio de 2.026.

§ 1º - COMPENSAÇÕES: A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pela empresa, desde junho 2.025.

§ 2º - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de junho de 2.026.

§ 3º - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após 1º de junho de 2.026, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMPROVANTES

O pagamento ocorrerá por meio de crédito automático em conta corrente, conta salário bancária. A empresa também poderá efetuar o pagamento por meio de cheque de sua emissão, não cruzado, nominal ao empregado ou em espécie, mediante recibo, sendo que no caso do pagamento em cheque, o mesmo deverá ser compensado até o quinto dia útil.

Parágrafo Primeiro: A empresa fornecerá aos empregados, mensalmente de forma física ou eletrônica, sistema interno, informativo de pagamento ou contracheque (holerite), discriminativos dos valores pagos como remuneração e respectivos descontos.

Parágrafo Segundo: O comprovante de depósito terá força de recibo conforme disposição no art. 464, da CLT, ficando dispensada a assinatura do holerite para reconhecimento da quitação.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS

A EMPRESA poderá descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a benefícios ofertados em favor deste ou de seus dependentes, reembolso de despesas e outros que vierem a serem instituídos, tais como os abaixo exemplificados:



- Seguro de vida em grupo;
- Parcela atribuível ao plano de saúde e coparticipação;
- Parcela atribuível ao plano odontológico;
- Vale Alimentação;
- Vales farmácia;
- Convênios para compras;
- Multas de trânsito;
- Avarias e danos causados ao patrimônio da EMPRESA por culpa do empregado;
- Vale Transporte;
- Aquisição de peças extras de uniforme;
- Empréstimos consignáveis ou empréstimos concedidos diretamente na EMPRESA;
- Utilização de equipamentos e insumos da EMPRESA, como telefones, cópias, impressões etc., para fins particulares;
- Mensalidades e contribuições ao SINDICATO mediante autorização coletiva.
- Participação na Previdência Privada, mediante adesão.

Parágrafo Primeiro – Aos empregados está assegurado o direito de opção quanto ao gozo ou não dos benefícios disponibilizados pela empresa, sendo caracterizada a sua opção e autorização de desconto em folha de pagamento no ato de formalização do contrato de convênio.

Parágrafo Segundo – Não é considerado irregular o desconto de benefícios ainda não expressamente autorizados, mas que tacitamente tenham sido autorizados pelo empregado, mediante utilização do benefício por este ou seus dependentes durante a vigência do contrato de trabalho, salvo se ficar demonstrado a existência de ato que vicie o ato jurídico.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE VALOR AO PISO SALARIAL

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto, no País, por jornada integral, fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento).

CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL

Os salários não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior ao seu vencimento mensal, serão reajustados mensalmente pelo INPC/IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo por decisão judicial ou pactuação entre as partes, observada a Súmula 381 e Precedente Normativo 72, ambos do TST.

§ único - Na hipótese de o atraso ser inferior a 30 (trinta) dias o reajuste será diário pelo INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, "pro-rata".



CLÁUSULA NONA – DIFERENÇAS SALARIAIS

Ficam validados os reajustes aplicados antecipadamente pela EMPRESA sobre as verbas rescisórias. A antecipação de reajuste trouxe o benefício aos empregados desligados, evitando-se deslocamentos e perda de tempo além de já terem usufruído desses valores.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIOS

Em razão do presente acordo e pelo prazo de vigência deste, por 01 (um) ano, serão concedidos os seguintes benefícios aos empregados na forma descrita a seguir:

A - VALE ALIMENTAÇÃO: será concedido um vale-alimentação pelo período de vigência deste acordo, no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) mensais, onde a parte do Empregado, que é de 6,50% (seis vírgula cinquenta por cento) do mesmo, será descontado em folha de pagamento, cabendo o restante à EMPRESA, permanecendo no programa P.A.T. (Programa de Alimentação do Trabalhador), conforme Decreto nº 349 vigente desde 22/11/1991, sendo que tal benefício não se incorpora à remuneração, ou seja, não possui natureza salarial, não incidindo em encargos para fins de 13º salário, férias, 1/3 constitucional e horas extras.

Parágrafo primeiro – O Vale Alimentação será retroativo a junho de 2.026. Dessa forma o valor de Julho de 2.026, ficará da forma a seguir:

- Diferença ref. Junho de 2.026 – R\$ 150,00
- Valor Mensal de Julho de 2026 – R\$ 750,00
- TOTAL no Mês Julho de 2.026 - R\$ 900,00

A partir de Agosto de 2.026, será creditado o valor acertado no item A.

Parágrafo Segundo - Aos empregados contratados pelo programa do APRENDIZ conforme Lei nº 10.097/2000, o valor do Vale Alimentação será equivalente ao número de horas diárias de trabalho.

B – PLANO DE SAÚDE: É concedido plano de saúde (UNIMED), na forma de coparticipação aos empregados, extensivo aos dependentes, sendo que a parte do empregado e dependentes será descontada em folha de pagamento. Ficam as partes cientes que o valor pago pela EMPRESA a título de Plano de Saúde não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, em conformidade com o artigo 458, item IV, da CLT.

C - SEGURO DE VIDA: Será concedido um plano de Seguro de Vida em Grupo pelo período de vigência deste Acordo, e a EMPRESA assume a parte do Empregado. O Seguro de Vida, em conformidade com o Art. 458, item V da CLT não se incorpora à remuneração, ou seja, não possui natureza salarial, não incidindo em encargos para fins de 13º salário, férias, 1/3 constitucional e horas extras.

D - PLANO ODONTOLÓGICO: É concedido plano odontológico aos empregados, extensivo aos dependentes, sendo que a parte do empregado e dependentes será descontada em folha de pagamento. Ficam as partes cientes que o valor pago pela EMPRESA a título de Plano Odontológico não tem caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, em conformidade com o artigo 458, item IV, da CLT.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – BENEFÍCIOS – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em caso de suspensão de contrato de trabalho por auxílio-acidente ou auxílio-doença, os benefícios também serão suspensos, salvo pagamento pelo empregado de sua cota parte relativa à sua participação, exceto no que se refere ao Seguro de Vida.

- O pagamento da parcela do empregado deverá ser efetuado na EMPRESA até o 10º (décimo) dia útil do mês, sendo que o não pagamento valerá como renúncia ao benefício, sem ônus de qualquer natureza para as partes.

- Para evitar o deslocamento do empregado até a EMPRESA e por consentimento ou acerto entre as partes, o empregado dará autorização para a EMPRESA deduzir do valor do VALE ALIMENTAÇÃO os valores relativos a Cota parte do empregado com:

- Vale Alimentação (parte do Empregado)

- Plano de Saúde – Valor Cota parte nas Mensalidades e Coparticipação da parte do empregado e de seus dependentes inscritos no respectivo Plano de Saúde.

- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por invalidez ou aposentadoria, os benefícios serão extintos no prazo de 24 meses, salvo o Plano de Saúde, que será mantido mediante o pagamento pelo empregado de sua cota parte.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá aos trabalhadores sujeitos a controle de jornada, pelo período de vigência deste acordo, um benefício adicional de assiduidade de natureza indenizatória, no valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) aos funcionários ativos, sendo que tal benefício não se incorpora à remuneração, ou seja, não possui natureza salarial, não incidindo em encargos para fins de 13º salário, férias, 1/3 constitucional e horas extras e será administrado mediante os critérios a seguir:

Parágrafo Primeiro: O Prêmio Assiduidade será retroativo a junho de 2.026. Dessa forma o valor de Julho de 2.026, ficará da forma a seguir:

- Diferença ref. Junho de 2.026 – R\$ 50,00
- Valor Mensal de Julho de 2026 – R\$ 250,00
- Total no Mês Julho de 2.026 - R\$ 300,00

A partir de Agosto de 2.026, será creditado o valor acertado no caput dessa cláusula.

Parágrafo Segundo: O objetivo do Prêmio Assiduidade é premiar a frequência exemplar e bom comportamento dos empregados, representado por não ter faltas não justificadas, atrasos e não ter ocorrências de comportamento que gerem advertência ou suspensão.

Parágrafo Terceiro: O Prêmio Assiduidade sofrerá redução nos seguintes casos:

- Faltas não justificadas – desconto de 20% por falta
- Atrasos - desconto de 10% para 2 atrasos acima de 10 minutos ou soma de 60 minutos de atraso no cartão ponto do mês de pagamento.
- Advertência ou suspensão – desconto de 100% do Bônus.
- A cada 03 faltas de marcação do ponto sem justificativa – desconto de 10%



Parágrafo Quarto: Não participam do Prêmio Assiduidade os funcionários que não têm controle de jornada, exercem cargos de confiança ou que recebem outras premiações:

- Subgerentes de Filial;
- Gerentes Regionais;
- Chefes de Departamento da Matriz;
- Equipe de Vendas: Vendedor Engº Agrônomo, Vendedor Téc. Agrícola e Consultor de Vendas.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno - como conceituado em lei - será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário-base, nos termos do art.73 da CLT, não sendo devido para o trabalho após 5h, mesmo que em prorrogação a jornada noturna.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PRÊMIOS E CAMPANHAS DE FORNECEDORES

A EMPRESA poderá aderir e/ou instituir Programas de Premiação, inclusive custeados pelos Fornecedores, mediante o atingimento de objetivos e metas de distribuição, em benefício da equipe.

Parágrafo Primeiro – As regras de participação e metas oriundas do Programa devem ser disponibilizadas aos empregados de forma clara e objetiva para que estejam cientes e para que possam acompanhar o resultado e, ao final, de acordo com as regras de participação, a premiação poderá ser concedida e/ou usufruída em viagens, cartões de benefícios, prêmios em bens de consumo ou, ainda, realizada em dinheiro, de acordo com os critérios da empresa e dos Fornecedores de cada Campanha.

Parágrafo Segundo - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de prêmios, pelo empregador, ainda que na folha de pagamento mensal, ou pelo Fornecedor diretamente, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual fica a EMPRESA obrigada a anotar a Carteira de Trabalho (física ou digital), comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias nos prazos constantes no Artigo 477 da CLT, sob pena de multa legal.

Na rescisão de empregados com mais de um ano de trabalho, o empregado poderá optar para que a homologação seja junto a entidade sindical obreira.



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, o empregador indicará por escrito, no aviso de rescisão, a falta cometida pelo empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

Os empregados com até um ano de empresa terão o direito a 30 dias de aviso prévio. Caso o empregado esteja na empresa a mais de 1 ano até 20 anos o período do aviso prévio será acrescido de 3 dias para cada ano a mais de trabalho, até o máximo de 90 dias.

§1º- Para os empregados com mais de 20 anos de serviços na empresa, a cada novo ano completado mais 03 (três) dias de aviso prévio, até o limite total de 120 (cento e vinte) dias.

2º - O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo o período remanescente ser indenizado.

3º - É vedado ao empregador determinar ao empregado cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período;

4º - O aviso prévio devido pelo empregado é limitado a 30 (trinta) dias, nos termos da 12.506/11.

5º - A empregada que se demitir no prazo de 90 (noventa) dias do retorno de sua licença maternidade, ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio sem o desconto do mesmo.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PREVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio dado pela empresa, no caso de o empregado obter novo emprego antes do respectivo término, lhe sendo devida, em referido caso, a remuneração proporcional dos dias efetivamente trabalhados, não se aplicando aos casos de pedido de demissão do empregado, conforme previsão contida na Súmula 276 do TST-Tribunal Superior do Trabalho.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO EM ÉPOCA DE SAFRA

Tendo em vista que as atividades das empresas cerealistas, muito embora não se enquadrem como rurais, todavia, sofrem abrupto acréscimo quando dos períodos de safra agrícola, compreendendo o plantio e colheita, fica assegurada a possibilidade de contratação de empregados mediante contrato por prazo determinado, nos termos do artigo, 443, § 2º, "a", da CLT.

Parágrafo Primeiro – Uma vez que a época de safra está condicionada às condições climáticas, tem-se que poderá haver uma prorrogação do contrato acima estabelecido, ficando condicionada, da mesma forma, à duração da safra.



Parágrafo Segundo – Convencionam as partes que fica autorizada a contratação prevista no caput desta cláusula, também por meio de mão-de-obra temporária, em conformidade com a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA – APRENDIZES LEI 10.097/2000

É proibida a admissão ao trabalho de menores de 16 anos salvo na condição de aprendiz, observadas disposições da Lei Nº 10.097, de 19/12/2000.

Parágrafo primeiro: O Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo segundo: Ao aprendiz será garantido o Piso salarial mínimo constante na letra A da Cláusula Terceira e equivalente ao número de horas diárias de trabalho.

Parágrafo terceiro: O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

Parágrafo quarto: A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo quinto: O cálculo do percentual da cota para o contrato de aprendizagem considerará somente as funções cuja execução a empresa exija como pré-requisito a formação técnico-profissional metódica, em curso teórico e prático, para atividades laborativas com complexidade progressiva, uma vez que a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO é uma pesquisa indicativa da função, para fins estatísticos, sendo que a necessidade de formação é aferida pela empresa na avaliação das atividades que compõe os cargos.

Parágrafo sexto: Quando a empresa não exige a formação técnico-profissional metódica para o exercício de determinada função ou quando há ausência de pré-requisito específico para admissão, considerando-se a tarefa ser simples ou repetitiva e não complexa e esta é incluída na base de cálculo da cota de aprendizagem, os trabalhadores que exercem a função e não possuem essa qualificação ficam vulneráveis.

Parágrafo sétimo: Ao incluir na cota a função que a empresa não exige a formação técnico profissional metódica, gera-se o risco para aqueles que estão empregados e a exclusão social de trabalhadores que não possuem essa formação, que não mais poderão acessar o mercado de trabalho nessa função.



Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (Instrução Nº 1/TST).

Parágrafo Primeiro: o empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

Parágrafo Segundo: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao valor correspondente ao salário base contratual do substituído, que pode ser pago através de gratificação de função temporária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando a EMPRESA admitir o empregado mediante contrato de experiência deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EPIS

Quando exigidos na execução dos serviços, a EMPRESA fornecerá gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e EPI (Equipamentos de Proteção Individual) necessários à proteção e segurança. Cabe à EMPRESA definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral podendo optar pela inclusão no uniforme de logomarca da EMPRESA ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo Primeiro - Extinto o contrato de trabalho, deverá o Empregado devolver os uniformes e EPIs, que continuam de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem.

Parágrafo Segundo - Todos os empregados devem sujeitar-se às normas de proteção e segurança da EMPRESA, usando os EPIs fornecidos além de cumprir as normas e procedimentos de segurança individuais e coletivas de proteção e do trabalhador. A recusa do empregado em seguir os procedimentos de segurança, será considerada falta grave, conforme legislação.

Parágrafo Terceiro - A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos especiais, diferentes dos utilizados no dia a dia para a higienização das vestimentas de uso comum.



Parágrafo Quarto - Os empregados não poderão utilizar o uniforme de trabalho fora das dependências da EMPRESA para realizar atividades particulares, exceto no trajeto casa – trabalho – casa.

Parágrafo Quinto - Não é obrigatório que a troca de roupa e uniforme seja realizada nas dependências da empresa, salvo para atividades específicas, em que após análise, a troca é recomendada pelo SESMT.

Estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADES

a) **Estabilidade Mãe Gestante** – Fica vedada a dispensa da mãe gestante, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o termo da estabilidade prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e da mãe adotiva, em igual período, na forma do Parágrafo único do art. 3941-A da CLT.

Parágrafo Único – No caso de mãe adotiva, considerar-se-á como concepção a data em que houver autorização da guarda provisória.

b) **Estabilidade de Férias:** Fica assegurado aos integrantes da categoria dos empregados a estabilidade provisória correspondente a 30 (trinta) dias, após o retorno das férias. A estabilidade será sempre de 30 dias e começa a ser contada do retorno do último período de férias gozadas.

c) **Estabilidade Transferência** – Fica garantido estabilidade de 12 (doze) meses a partir da transferência, quando a transferência for de iniciativa da Empresa, nos termos do Art 469 da CLT.

Parágrafo Único - Esta estabilidade não se aplica a cargos cuja rotina seja acompanhar os profissionais efetivos em outras filiais com a finalidade de aprendizado ou substituição temporária, tais como Assistente Técnico de Campo ou Classificador Volante, sem prejuízo de outros.

d) **Estabilidade pré-aposentadoria:** Ao empregado, acima de 55 anos, que tenha 5 (cinco) anos de trabalho na empresa, será garantido o emprego nos 12 (doze) meses que antecedem seu direito à aposentadoria, ficando protegido contra a dispensa sem justa causa, conforme o Precedente Normativo nr. 85 do TST.

Parágrafo Primeiro - Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade e por tempo de serviço, de acordo com a legislação em vigor.

Parágrafo Segundo – Para o cumprimento da garantia prevista no “caput” desta cláusula, o empregado deverá comprovar, por escrito, apresentando a documentação formal do INSS, que se encontra na condição de pré-aposentadoria, mediante comunicação formal a Empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da aquisição do direito à estabilidade, sob pena de perda do benefício.

Parágrafo Terceiro – Por consequência, o Empregado que for demitido sem ter apresentado a comunicação de que trata o parágrafo anterior, não tem direito a pleitear a nulidade da dispensa ou tampouco a indenização correspondente a estabilidade pré-aposentadoria.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO ANOTAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO (PORTAL ESOCIAL)

A EMPRESA deverá manter registro da situação do Empregado devidamente atualizado, com todas as alterações, publicando-as no eSocial e anotando-as na sua Carteira de Trabalho (física ou digital).

Parágrafo Único - A EMPRESA disponibiliza e permite o acesso ao Portal Eletrônico, onde o Empregado poderá consultar todos os dados referente ao seu Contrato de Trabalho, a qualquer tempo. Poderá também solicitar a impressão desses dados ao Departamento de Pessoal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) períodos de descansos especiais, de meia hora cada.

Parágrafo Primeiro - Os horários dos descansos previstos no caput deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e a EMPRESA, podendo ser estabelecida entrada retardada no início da jornada, intervalo maior ou a saída antecipada ao final da jornada como compensação dos intervalos.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

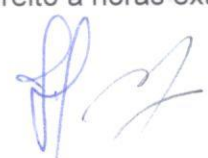
A jornada de trabalho será de 08 (oito) horas diárias, de 2ª às 6ª feiras e de 4 (quatro) horas aos sábados, perfazendo um total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com a lei 12790/2013.

Parágrafo Primeiro: Para atender a demanda sazonal ou opção para reorganização dos trabalhos, a EMPRESA poderá ajustar os horários de trabalho, podendo para isso fazer escalas de trabalho, redistribuindo a jornada semanal de acordo com a necessidade dos trabalhos, sem prejuízo do descanso semanal previsto em lei, citando alguns exemplos de escalas:

- a) Escalas de Trabalho de 7:20 hrs diárias por 6 dias de trabalho;
- b) Escalas de 8:48 hrs diárias por 5 dias de trabalho;
- c) Escalas de trabalho de 12 X 36, onde não há necessidade folga semanal;

Parágrafo segundo: Estas mudanças de horário serão válidas pelo tempo de duração da demanda que originou a necessidade do ajuste (período de safra). Terminada a demanda volta a ser praticada a jornada prevista na Cláusula Vigésima Sétima.

Parágrafo terceiro: Fica ajustado entre as partes que o ajuste sazonal de horário não caracteriza alternância de turnos e escala de revezamento, não gerando direito a horas extras a partir da 6ª hora diária.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORAS DE DESLOCAMENTO

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM PERÍODOS DE SAFRA

Em períodos de safras agrícolas, no plantio e colheita, considerando a necessidade imperiosa para a realização de serviços inadiáveis, fica convencionada a permissão da prorrogação da jornada de trabalho, além das horas excedentes previstas no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exceda a jornada de 12 (doze) horas diárias trabalhadas, respeitado o intervalo intrajornada.

Parágrafo primeiro: Referida condição se aplica aos trabalhadores diretamente envolvidos nas atividades de safra, como Classificadores, Balanceiros, Auxiliares Operacionais, Operadores de Máquinas, Supervisores Operacionais, Conferentes, Motoristas, Mecânicos de Manutenção, Eletricistas, não se limitando a esses cargos, diante da necessidade imperiosa para realização ou conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução acarreta prejuízo manifesto.

Parágrafo segundo: As horas excedentes à jornada diária serão lançadas a crédito no Banco de Horas, conforme disposto neste no presente Acordo.

Parágrafo terceiro: ficam estabelecidos os períodos de “safras agrícolas” para fins deste artigo:

- Safra de soja - meados de janeiro a meados de março.
- Safra de milho – meados de junho a meados de agosto.
- Safra de trigo – mês de setembro a meados de outubro

Estes períodos podem ser antecipados ou se alongar conforme as condições climáticas (seca, chuva, geada, etc).

Fornecimento de Refeição / Lanches

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE LANCHES

Quando o empregado exceder 1 (uma) hora da jornada normal de trabalho, após às 19h00 hr, o mesmo fará jus a um lanche fornecido pela EMPRESA ou a um pagamento equivalente a 2,0% (dois por cento) do piso salarial do item B da Cláusula Terceira por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória, não se aplicando qualquer outra vantagem.



Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO - ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

Fica instituído o presente Acordo de Banco de Horas entre a EMPRESA e as entidades sindicais representativas dos empregados, devidamente consultados na forma da Lei, sendo que a entidade sindical poderá celebrar Acordos Coletivos para alteração de horário, prorrogação de jornada com ou sem compensação, para trabalho noturno e em datas especiais e promocionais.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado e, por estarem inclusos na jornada, não se torna necessária a sua marcação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERMANÊNCIA NA EMPRESA

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º, do art. 58, da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - aguardar carona de familiares ou táxi / uber ou ônibus para deslocamento; IX - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade e necessidade de realizar a troca.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTROLES DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

O controle de jornada, para os cargos que demandem esta necessidade / possibilidade de controle, será permitido de forma manual, mecânica ou eletrônica, cfe Portaria/MTP nº 671 de 8/11/2021, devendo ser concedido tempo hábil ao empregado para que verifique a consistência das anotações, antes que seja colhida a sua assinatura, que dará validade ao documento.

A marcação deve indicar a hora de entrada e de saída, sendo permitida a pré-assinalação apenas dos períodos de repouso ou alimentação.

Não se aplica a marcação de horário aos trabalhadores que estão sob o regime do Art 62 da CLT, quais sejam, cargos de confiança, atividades externas e trabalhadores em regime de teletrabalho.

Parágrafo primeiro: Os controles de presença iniciam no dia 16 de um mês e encerram-se no dia 15 do mês seguinte.



Parágrafo segundo – Os prazos do parágrafo primeiro são para assegurar que haja tempo suficiente para o ajuste de todos os registros/informações legais relativos aos empregados em tempo hábil, possibilitando assim que o pagamento de salários continue sendo realizado antes do limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE BANCO DE HORAS

As partes estabelecem a flexibilização de jornada de trabalho que será administrada através do Banco de Horas e tem por objetivo a adequação dos horários para atender à sazonalidade da EMPRESA em função do recebimento da safra agrícola, recebimento e entrega de sementes e insumos para plantio de nova safra e por fim estabelecer uma relação de trabalho consensual, dinâmica e flexível.

Parágrafo Primeiro: As horas laboradas acima da jornada de 44 horas semanais serão creditadas no Banco de Horas de forma simples, ou seja, o empregado que laborar uma hora (01h00) além da jornada de 44 horas semanais terá um crédito no Banco de Horas correspondente a uma hora (01h00).

Parágrafo Segundo: As Horas Extras de Semana, laboradas de 2ª (segunda-feira) até sábado, serão creditadas no BANCO DE HORAS de forma simples, sendo que a empresa pagará o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o total das horas extras laboradas de 2ª a sábado no mês de ocorrência.

Parágrafo Terceiro: O Adicional do Parágrafo Segundo, sobre as Horas Extras de Semana será pago sobre as horas que ultrapassarem a jornada de 44 horas semanais, independente da jornada diária.

Parágrafo Quarto: Caso haja trabalho nos dias de Domingos e Feriados, a Empresa determinará outro dia de folga e as Horas Extras, laboradas nos Domingos e Feriados, serão creditadas no BANCO DE HORAS de forma simples.

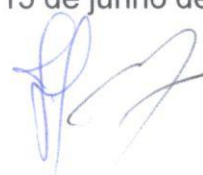
Parágrafo Quinto: Se não for possível determinar outro dia de folga, a empresa pagará um adicional de 100% (cem por cento) sobre todas as horas laboradas nos domingos e feriados no mês de ocorrência.

Parágrafo Sexto: A hora noturna para efeito de compensação eventual com hora diurna será considerada pelo número de minutos legalmente previstos (52 minutos e 30 segundos).

Parágrafo Sétimo: As horas laboradas e compensadas através do Banco de Horas não gerarão reflexos, desde que estas horas sejam compensadas no prazo do presente acordo, respeitado sempre o limite da jornada diária nos termos deste Acordo.

Parágrafo Oitavo: A vigência do Banco de Horas será no período de 16 de junho de 2.025 a 15 de junho de 2.026, sendo que terá dois "fechamentos" conforme nas datas abaixo:

- a) Primeiro Fechamento: Período de 16 de junho de 2026 a 15 de janeiro de 2027;
- b) Segundo Fechamento: Período de 16 de janeiro de 2027 a 15 de junho de 2027.



Parágrafo Nono: OPERACIONALIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS: A flexibilização da jornada de trabalho será administrada através do sistema de débito e crédito formando um BANCO DE HORAS. As horas trabalhadas acima de 44h00 horas semanais serão creditadas no Banco de Horas nos moldes do § 1º e as horas trabalhadas abaixo de 44h00 horas semanais serão debitadas no Banco de Horas, de forma simples.

Parágrafo Décimo: Comporá o Banco de Horas todas as dispensas do cumprimento do horário de trabalho, assim autorizadas obrigatoriamente pelo empregador, bem como todo o horário de trabalho realizado além da jornada normal.

Parágrafo Décimo Primeiro: O empregado terá acesso ao extrato do Banco de Horas contendo o saldo e a movimentação dos débitos e créditos no Cartão de Ponto mensal. Esta informação será disponibilizada por meio eletrônico para aqueles empregados que tenham equipamento eletrônico disponível. Ainda pode solicitar informações ao Departamento de Pessoal da Empresa quando assim desejar.

Parágrafo Décimo Segundo: As horas não exigidas pela empresa, no prazo de vigência do Banco de Horas, não poderão ser descontadas dos empregados e, em caso de crédito positivo quando do fechamento, as horas serão pagas no mês do fechamento.

Parágrafo Décimo Terceiro: No momento de cada Fechamento as eventuais horas em crédito serão pagas pelo valor da hora normal, considerando que o acréscimo já foi pago no mês da ocorrência das Horas Extras.

Parágrafo Décimo Quarto: Nos casos de rescisão contratual de empregados durante a vigência do Banco de Horas, fará o empregado jus ao recebimento das horas não compensadas, e no caso de saldo negativo, as mesmas não serão descontadas.

Parágrafo Décimo Quinto: As partes convenientes concordam que o pagamento de horas extras em período anterior ao fechamento do Banco de Horas é válido, não gerando a nulidade da modalidade de compensação ora pactuada, ou seja, havendo crédito no Banco de Horas do empregado, poderá a EMPRESA efetuar pagamentos antecipados, de forma parcial ou integral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - IMPOSSIBILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA

Os empregados contratados para exercerem atividades externas serão responsáveis pela organização de sua jornada diária de trabalho, tendo em vista a peculiaridade das atividades que impossibilitam que o empregador controle e fiscalize o tempo de efetivo trabalho, tais como, os empregados consultores de vendas, técnicos agrícolas e agrônomos, sem prejuízos de outros.

Parágrafo primeiro: Desta forma, em razão da impossibilidade de fiscalização e controle da jornada, não serão devidas eventuais horas extraordinárias realizadas pelo empregado, nos termos do art. 62, I, da CLT.

Parágrafo segundo: A condição de trabalhador externo deve constar no contrato de trabalho, ser anotada na sua carteira de trabalho (física ou digital) e ser de conhecimento do empregado, servindo o contrato de prova.



Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIBULANDO

Abonar-se-ão faltas aos empregados estudantes e vestibulandos nos dias em que estiverem comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. São garantidas todas as hipóteses legais de ausências justificadas previstas na legislação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

No caso de falecimento de cônjuge, companheiro, pais, filhos e irmãos, o empregado será liberado do trabalho por 03 (três dias), sendo 2 (dois) dias úteis, consecutivos ou não. Em se tratando de falecimento de avós, netos, sogro, sogra, tios, cunhados ou pessoa que comprovem dependência econômica, o empregado terá direito a 02 (dois) dias consecutivos de ausência, sem prejuízo do salário. Em todos os casos, o empregado deverá apresentar cópia da certidão de óbito.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA: CARNAVAL

Fica estipulada como feriado a terça-feira de carnaval para toda a categoria, sendo que eventual necessidade de trabalho decorrente do período de safra, que influencia a própria atividade de recebimento de grãos das empresas, está condicionada ao pagamento do adicional de 100%.

Parágrafo único: O trabalho na segunda-feira será ajustado, ante a necessidade, entre a empresa e seus colaboradores, que poderão se valer do Banco de Horas previsto neste Acordo Coletivo, enquanto na Quarta-Feira de Cinzas haverá trabalho normal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA: INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Fica mantida a previsão constante no art. 71 da CLT e seus respectivos incisos, garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

Parágrafo Primeiro: Mediante autorização expressa e individual do trabalhador, fica permitido o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

Parágrafo Segundo: Com fundamento no Art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, o intervalo para repouso e refeição, poderá ser estendido para até 04h00 (quatro) horas.

Parágrafo terceiro: A disposição de que tratam os parágrafos anteriores derivam:

- da vontade e interesse do empregado para favorecer maior convívio familiar e saúde emocional dos mesmos;
- da natureza do serviço realizado pela categoria, que é afetado pela colheita de grãos e entrega de insumos para plantio, possibilitando a elaboração de escalas de trabalho adequadas ao atendimento das necessidades da empresa e das condições dignas dos seus empregados.



Parágrafo Quarto: Caso os empregados permaneçam no recinto de trabalho durante os intervalos para descanso, tal situação não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente, não podendo ser considerado como tempo à disposição, de prontidão, espera ou sobreaviso.

Parágrafo Quinto: A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implicará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: DOMINGOS/FERIADOS

Nos períodos da safra agrícola e plantio, considerando a natureza da atividade exercida pela categoria e os produtos que precisam ser devidamente recebidos e armazenados nos silos e os insumos e sementes precisam ser entregues em condições climáticas adequadas para plantio, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.

Parágrafo único: Com o objetivo de proporcionar às mulheres um descanso adequado e promover o convívio familiar e social além de preservar a saúde física e mental, as mulheres têm direito de coincidir a folga semanal aos domingos a cada quinze dias.

Férias e Licenças Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no Artigo 144 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 261).

Parágrafo Segundo – Diante da solicitação do empregado, fica autorizada a tripartição das férias, restando garantido que um dos períodos não seja inferior a 15 (quinze) dias corridos e os demais não sejam inferiores a 6 (seis) dias corridos cada um, nos termos do art. 134, § 1º, da CLT.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: LICENÇA MATERNIDADE

As partes ajustam que as empregadas afastadas em razão de Licença Maternidade poderão gozar suas férias imediatamente após o término da licença, com ou sem período aquisitivo completo. O exame de retorno ao trabalho deverá ocorrer somente após o gozo destas férias, com o efetivo retorno da empregada



Parágrafo único: A opção do gozo de férias pelo período integral ou de forma parcelada, será exercida pela empregada, devendo comunicar a empresa por escrito, presencialmente ou por terceiros, mediante recibo, durante o período de gestação ou licença maternidade. Poderá ainda optar por gozar as férias de forma antecipada desde que no final da licença já tenha período aquisitivo superior a 6 meses.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Por ocasião da admissão, o empregado deverá ser orientado sobre todos os riscos inerentes à função e da importância e obrigatoriedade do uso de EPI's e EPC's, obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT, a fim de garantir o trabalho seguro e saudável, eliminando assim eventuais riscos e agentes existentes no ambiente de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Serão fornecidos gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, bem como vestimentas e instrumentos de trabalho, os quais deverão ser devolvidos em caso de saída da empresa ou mudança de função, sob pena de desconto em salário ou verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA não autoriza a realização de trabalhos sem o atendimento às normas de segurança do trabalho, sendo obrigatório o uso dos equipamentos de proteção entregues ao colaborador, bem como exigido o cumprimento das normas de segurança da empresa, sob pena de aplicação de medida disciplinar e caracterização de falta grave que poderá ensejar justa causa para rescisão contratual.

Parágrafo Terceiro: Os equipamentos, vestimentas e instrumentos previstos no *caput* desta cláusula, após serem entregues ao trabalhador, serão de sua responsabilidade, sendo que qualquer dano, perda, deterioração não natural ou extravio destes, gerará responsabilização do trabalhador, que deverá, sem prejuízo de sofrer alguma sanção, arcar com os valores advindos do prejuízo causado.

Relações Sindicais

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA: RELAÇÃO ANUAL

A Empresa encaminhará à Entidade Sindical dos trabalhadores, quando por esta solicitada, relação nominal dos trabalhadores da base da entidade.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA: QUADRO DE AVISOS

A Empresa disponibiliza local adequado (quadro de avisos) para serem divulgados materiais de comunicações dos SINDICATOS OBREIROS, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenham ataques a quem quer que seja.



Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA: PENALIDADE

Incidirá multa de valor equivalente ao do piso salarial (Item B, Cláusula Terceira) para o caso de descumprimento das obrigações do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: Na repetição da mesma infração, a multa incide por trabalhador atingido e pela infração.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA: CARGO DE CONFIANÇA

Sem prejuízo de outros cargos, as partes desde logo esclarecem que se considera como cargo de confiança a função de Subgerente de Filial e Gerente de Filial, considerando a atribuição de gerenciamento da filial, de seus bens e recursos, além da gestão da equipe de trabalhadores empregados, confiados ao gestor, que representa a própria empresa na localidade, devendo a empresa anotar a exceção no artigo 62, II da CLT, na CTPS do trabalhador.

Parágrafo único: Da mesma forma que o previsto no *caput* desta cláusula, considera-se cargo de confiança a função desempenhada por todos os trabalhadores que ocupem cargos de Gerentes Regionais, Gerentes de Departamentos, Chefes de Departamentos, Coordenadores, Assessores de Diretoria, Supervisores, Líderes e Especialistas, em decorrência das funções atribuídas, devendo a empresa anotar a exceção do artigo 62, II da CLT na CTPS do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA: TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme Assembleia Geral dos Trabalhadores do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PALOTINA realizada 14 de Maio de 2026, fica estabelecido o desconto da Taxa Negocial, no valor equivalente a 6% (seis por cento) da remuneração "per-capita", limitado a **R\$ 110,00 (cento e dez reais)** por funcionário, divididos em 2 (duas) parcelas, com recolhimento no mês subsequente ao sindicato obreiro.

Parágrafo Primeiro: Os funcionários que se o opuserem ao desconto, deverão formalizar sua opção pessoalmente, em até 30 (trinta dias) a partir do registro deste instrumento coletivo ou nas demais cidades de área de abrangência via carta registrada, junto ao sindicato obreiro, não se admitindo que essa opção seja feita junto à empresa, e nem por quaisquer meios eletrônicos.

Parágrafo Segundo: Haverá taxa para os novos empregados admitidos após o mês de Junho/2026 com o prazo de 10 (dez) dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior, com desconto no segundo mês de contrato.



Parágrafo Terceiro: O desconto da Taxa Negocial dar-se-á na folha de pagamento do mês seguinte ao registro deste instrumento coletivo, com recolhimento ao sindicato laboral até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. O desconto da Taxa Negocial dos novos empregados admitidos na empresa e aos que até o prazo estipulado no caput desta cláusula não se manifestaram autorizando o desconto, poderá ser realizado a qualquer tempo, desde que não haja oposição.

Parágrafo Quarto: Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até 15 dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual conforme seu interesse.

Parágrafo Décimo Segundo: O Sindicato deverá fornecer lista atualizada mensal de Empregados que se opuserem à cobrança.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA: RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar as cláusulas previstas neste instrumento em seu período de vigência, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação às cláusulas de reajuste salarial e dos pisos salariais, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

LORI FEHMBERGER FREHLICH
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PALOTINA

WANDA INÊS RIEDI
Empresária
I. RIEDI & CIA LTDA