

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Que fazem de um lado, **ARTEPACK INDÚSTRIA DE EMBALAGEM LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 62.071.485/0001-61, situada a Rua Antônio Casagrande nº 84, Setor Industrial, Dois Córregos/SP., neste ato representada na forma legal pelo seu Sócio Sr. **ALFEU RODRIGUES JUNIOR**, portador do CPF nº 087.360.588-82, doravante denominada “EMPRESA”, e de outro lado;

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.474.853/0001-12, Registro sindical nº 46000.004557/97-16, situado a Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., neste ato representado na forma legal por sua Presidenta Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado, “SEAAC”.

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **ARTEPACK INDÚSTRIA DE EMBALAGEM LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho por 01 (um) ano, de 1º de agosto de 2025, até 31 de julho de 2026, e a data base da categoria em 1º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, será aplicável no âmbito da empresa acordante e contemplará todos os empregados da ARTEPACK INDÚSTRIA DE EMBALAGEM LTDA., que prestam serviços em locais de terceiros, especificamente na unidade CATERPILLAR em PIRACICABA, com abrangência territorial na base do Sindicato Profissional.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO - PISO SALARIAL**

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados no contrato de experiência, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.980,00** (um mil novecentos e oitenta reais);

**Parágrafo segundo:** Após o término do período do contrato de experiência de 90 (noventa) dias, o salário mensal passará a vigorar na importância mensal de **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais).

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **julho de 2025**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados na data-base pelo índice de **6,0%** (seis por cento), acumulado de agosto de 2024 a julho de 2025, a título de reposição salarial.

**Parágrafo primeiro:** Os reajustes espontâneos efetuados pela empresa entre 1º de agosto de 2025 e 31 de julho de 2026, poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

**Parágrafo segundo:** Respeitando o princípio da isonomia salarial e preservando às condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2024, serão reajustados em obediência aos seguintes critérios:

- a) Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função;
- b) Inexistindo paradigma, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual estabelecido no "caput" para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
Agosto/2024	6,00%
Setembro/2024	5,50%
Outubro/2024	5,00%
Novembro/2024	4,50%
Dezembro/2024	4,00%
Janeiro/2025	3,50%
Fevereiro/2025	3,00%
Março/2025	2,50%
Abril/2025	2,00%
Mai/2025	1,50%
Junho/2025	1,00%
Julho/2025	0,50%

#### **CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL**

A empresa concederá adiantamento salarial aos seus empregados até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal.

**Parágrafo único:** Caso o empregado não pretenda receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS**

A empresa deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação, a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como, a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

**Parágrafo primeiro:** As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados;

**Parágrafo segundo:** Sempre que os salários forem pagos através de bancos, serão assegurados aos empregados intervalos remunerados durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento;

**Parágrafo terceiro:** O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente, para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS, caso a empresa não obtenha convênio PIS/Empresa com a Caixa Econômica Federal para pagamento na sede da empresa;

**Parágrafo quarto:** O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os pagamentos de salários, horas extras, gratificações e comissões, deverão ser efetuados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa diária, equivalente a 1/30 (um trinta avos) do valor devido em favor do empregado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido despedido, transferido, aposentado, falecido, licenciado ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao menor salário do mesmo cargo.

#### **CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL**

A empresa assegurará a igualdade de recebimento de salários, comissões, extras, e, todos os benefícios concedidos aos empregados que desempenham a mesma função e mantiverem a produtividade, de

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

acordo com o previsto nos arts. 460 e 461 da CLT e seus parágrafos, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

**Parágrafo único:** A empresa, obrigatoriamente obedecerá às disposições contidas na Lei nº 14.611/2023, promulgada no dia 03/07/2023, bem como o Decreto de nº 11.795, de 23/11/2023, em consonância com a Portaria nº 3.714 de 24/11/2023, que regulamenta o Decreto, no que diz respeito a mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS VEDADOS**

Salvo em caso de dolo comprovado, a empresa não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem seus bens ou de terceiros.

**Parágrafo primeiro:** Fica a empresa proibida de efetuar descontos nos salários de seus empregados em virtude de quebra de material ou mesmo de equipamentos de trabalho, salvo em caso de dolo;

**Parágrafo segundo:** O valor total dos descontos no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, não poderá ultrapassar o que determina o art. 477, parágrafo 5º da CLT;

**Parágrafo terceiro:** Fica vedado o desconto relativo a empréstimo que não tenha sido consignado através de instituição bancária, conforme a Lei nº 10.820 de 17/12/2003, com anuência do Sindicato Profissional.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

A empresa pagará aos seus empregados de acordo com a Lei nº 4.749/1965, o 13º salário da seguinte forma:

**Parágrafo primeiro:** A primeira parcela, correspondente a 50% (cinquenta por cento) até o dia 30 de novembro;

**Parágrafo segundo:** A segunda parcela impreterivelmente até o dia 20 de dezembro;

**Parágrafo terceiro:** O não pagamento do 13º salário nos prazos previstos, acarretará multa de 5,0% (cinco por cento) da parcela devida por dia de atraso, revertido em favor do empregado prejudicado.

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

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

**Parágrafo primeiro:** O percentual de 60% (sessenta por cento), para as duas primeiras horas no dia;

**Parágrafo segundo:** O percentual de 80% (oitenta por cento), nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa em período superior ao permitido por lei nos moldes do art. 61 da CLT;

**Parágrafo terceiro:** O percentual de 100% (cem por cento), para as horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS, DO ADICIONAL NOTURNO E SALÁRIOS COMPOSTOS**

As horas extras e o adicional noturno, desde que pagos habitualmente pela empresa, refletirão no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias e verbas rescisórias.

**Parágrafo primeiro:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário base devido pelo específico pagamento;

**Parágrafo segundo:** Os empregados que percebem salários compostos (fixo + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses;

**Parágrafo terceiro:** Para calcular referidas médias, devem ser observadas as seguintes orientações:

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

ORIENTAÇÕES	COMISSÕES E REFLEXO NO DSR	HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR	AD. NOTURNO E REFLEXO NO DSR
<b>AVISO PRÉVIO INDENIZADO</b>	Média dos últimos 12 meses. (CLT art. 487, § 3º)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 94)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 60)
<b>13º SALÁRIO</b>	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Enunciado TST 45)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º e Enunciado TST 60).
<b>FÉRIAS VENCIDAS</b>	Média dos últimos 12 meses. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)
<b>FÉRIAS PROPORCIONAIS</b>	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos ininterruptos de tempo de serviço na empresa e que se desligar espontaneamente por motivo de aposentadoria, receberá uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário.

**Parágrafo único:** O pagamento da indenização será feito em folha de pagamento no mês em que o empregado receber a carta de concessão da Previdência Social.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

Por triênio na empresa os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 90,50** (noventa reais e cinquenta).

**Parágrafo primeiro:** A contagem dos triênios iniciou-se a partir de 1º de fevereiro de 1981;

**Parágrafo segundo:** O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze), se ocorrer após o dia 15 (quinze), será devido a partir do mês seguinte;

**Parágrafo terceiro:** O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado;

**Parágrafo quarto:** O adicional previsto no "caput" é considerado para todos os fins como verba salarial, refletindo, portanto, em todos os cálculos de pagamento ao empregado que fizer jus.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIÁRIAS/DESPESAS DE VIAGENS**

O empregado que prestar serviços fora da empresa, receberá o reembolso mediante apresentação de comprovante, até o valor diário de **R\$ 34,00** (trinta e quatro reais), para as despesas de refeição que o empregado tiver.

**Parágrafo primeiro:** Esta cláusula somente abrangerá aqueles empregados que tenham, eventualmente, que deixar os serviços internos para desempenhá-los em locais externos, em horário que alcance o intervalo de refeição;

**Parágrafo segundo:** Este benefício não atinge aqueles empregados que, habitualmente ou por condições contratuais tácitas ou expressamente estabelecidas, e inerentes à peculiaridade do seu trabalho, desempenhem os seus serviços também externamente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2025**

A empresa concederá a título de Participação nos Lucros e Resultados aos seus empregados, a importância de **R\$ 600,00** (seiscentos reais), em duas parcelas no valor de **R\$ 300,00** (trezentos reais).

**Parágrafo primeiro:** A primeira parcela com pagamento até o 5º (quinto) dia útil de **fevereiro/2026**;

**Parágrafo segundo:** A segunda parcela com pagamento até o 5º (quinto) dia útil de **agosto/2026**;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

**Parágrafo terceiro:** Os empregados receberão na proporção de 1/12 (um doze avos) por fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados;

**Parágrafo quarto:** Para as faltas com 02 (dois) atestados de 01 (um) dia, os empregados receberão 100% (cem por cento) da segunda parcela;

**Parágrafo quinto:** Entre 03 (três) e 04 (quatro) atestados de um dia, os empregados receberão 50% (cinquenta por cento) da segunda parcela;

**Parágrafo sexto:** Acima de 04 (quatro) atestados de 01 (um) dia, os empregados perderão 100% (cem por cento) da segunda parcela.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos), desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências da empresa, ou remotamente em regime de home office ou teletrabalho.

**Parágrafo primeiro:** O auxílio-refeição ou alimentação deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês;

**Parágrafo segundo:** O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput", será devido às empregadas durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa nos valores estipulados no caput. Se a empresa tem o auxílio cumprido através de fornecimento de refeição "in natura", pagará, durante o referido período de licença, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor "pro rata" quando houver fracionamento de mês;

**Parágrafo terceiro:** O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença-paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento do filho(a), devendo ser concedido pela empresa nos valores estipulados no caput;

**Parágrafo quarto:** No período de férias os empregados farão jus ao auxílio-refeição ou alimentação proporcional às férias gozadas, limitado a 22 (vinte e duas) unidades, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia, hipótese em que o benefício não será concedido;

**Parágrafo quinto:** É facultado em substituição da entrega do auxílio, conceder alimentação diretamente ao empregado, no refeitório da empresa contratante da prestação dos serviços, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos Decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE, das Normas Regulamentadoras NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

**Parágrafo sexto:** A participação do empregado no custeio do auxílio-refeição ou alimentação, a partir de **1º de agosto de 2025**, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho;

**Parágrafo sétimo:** Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pela empresa e, em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, por tratar-se de natureza indenizatória. Ressalta-se que, a alimentação fornecida pela empresa ao empregado é para o trabalho, possuindo caráter instrumental à prestação do serviço, em face do local do trabalho ser longínquo, nos termos do art. 214, parágrafo 9º, XII, do Decreto nº 3.048/1999.

## **CLAUSULA VIGÉSIMA - VALE-TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério da empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os valores se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte.

**Parágrafo primeiro:** Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa obriga-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte;

**Parágrafo segundo:** Em caso de ser utilizado o fornecimento do vale-transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6,0% (seis por cento).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE**

A empresa disponibilizará após o período de experiência de 90 (noventa) dias, aos seus empregados que desejarem ingressar no Plano de Saúde Unimed Regional Piracicaba, na modalidade Ambulatorial + hospitalar com a coparticipação do empregado, mediante sua autorização da seguinte forma:

**Parágrafo primeiro:** A empresa participará com 100% (cem por cento) do valor da mensalidade, de acordo com a tabela de faixa etária vigente no contrato, com isenção total ao empregado da mensalidade referente ao plano;

**Parágrafo segundo:** O valor da coparticipação para consulta será descontado conforme Contrato Unimed Regional Piracicaba nº **496.388/23-1**, Registro da Operadora na ANS nº 315729, observados os reajustes anuais nas respectivas datas-bases do referido contrato;

**Parágrafo terceiro:** O valor da coparticipação para todo e qualquer exame realizado, será descontado de acordo com o contrato firmado junto a Unimed Regional Piracicaba nº **496.388/23-1**, obedecendo aos limites estipulados na cláusula 10.1 da COPARTICIPAÇÃO, conforme formulário Termo de Ciência e Ficha de Inclusão no Plano de Saúde;

**Parágrafo quarto:** Os descontos referentes à coparticipação dos empregados, serão realizados no mês subsequente aos atendimentos prestados, após a chegada da fatura de serviços, conforme Norma Regulamentadora da Agência Nacional de Saúde, que regula o respectivo plano de saúde.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

**Parágrafo primeiro:** O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

**Parágrafo segundo:** O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual;

**Parágrafo terceiro:** O valor da complementação terá como limite máximo o valor de **R\$ 3.500,00** (três mil e quinhentos reais);

**Parágrafo quarto:** O pagamento da diferença entre o valor do salário e o valor da previdência, será pago mensalmente através de holerite suplementar ou recibo, levando em consideração o salário bruto do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que tenha mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal, vigente à época do óbito.

**Parágrafo único:** A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRECHE**

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 18 (dezoito) meses a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R\$ 480,00** (quatrocentos e oitenta reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

**Parágrafo primeiro:** Será concedido o auxílio, na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil;

**Parágrafo segundo:** O auxílio previsto no "caput" será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA**

A empresa deverá providenciar aos seus empregados, seguro de vida e de acidente pessoal por morte natural, acidental e invalidez permanente, na importância de **R\$ 22.500,00** (vinte e dois mil e quinhentos reais).

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS**

A empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, os seguintes documentos: **1** - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho; **2** - Comprovante de quitação das verbas rescisórias; **3** - Extrato do FGTS para fins rescisórios; **4** - Guia para Recolhimento do FGTS digital (GFD); **5** - Quitação da GFD - Guia do FGTS Digital; **6** - Requerimento do Seguro-Desemprego; e **7** - Exame Médico Demissional, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do último dia de trabalho, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos da entidade sindical.

**Parágrafo primeiro:** A empresa deverá fornecer à entidade sindical, os dados de contato do empregado desligado, ficando facultado a este, o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional para conferência das verbas rescisórias supramencionadas;

**Parágrafo segundo:** Pelo não cumprimento das obrigações desta cláusula, à empresa pagará a multa normativa prevista neste instrumento correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

**Parágrafo terceiro:** A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional através do e-mail: [homologa@seaacamericana.org.br](mailto:homologa@seaacamericana.org.br) a documentação rescisória do empregado.

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

Nos casos de readmissão de empregado, a empresa fica proibida de celebrar contrato de experiência para a mesma função que exercia o empregado, no tempo de seu desligamento, desde que não tenha permanecido fora do quadro da empresa por mais de 02 (dois) anos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA**

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa nas demissões ou pedidos de dispensa de seus empregados, entregará aos demitidos, carta de referência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA DO FGTS**

Fica garantida à multa prevista no parágrafo 1º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço, após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneçam trabalhando para a empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso do descumprimento pela empresa de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho conforme no art. 483 da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa do empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO LEI Nº 12.506/2011**

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

**Parágrafo primeiro:** O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa previsto no “caput” da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, mantendo os termos do art. 487 da CLT;

**Parágrafo segundo:** Caso a empresa, não conceda em sua totalidade aviso prévio indenizado quando da demissão imotivada do empregado, fica obrigada a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CRITÉRIOS PARA O AVISO PRÉVIO**

No dia em que for entregue o aviso prévio, terá que constar do mesmo se indenizado ou trabalhado, neste caso caberá ao empregado efetuar opção pela redução de 02h00 (duas horas) no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, mesmo se for de sua iniciativa ou quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

A empresa se compromete a não fazer restrições na contratação de pessoas com necessidades especiais, para funções compatíveis com suas respectivas deficiências, adotando para tanto no mínimo, os critérios e condições estabelecidos na Lei nº 7.853/1989 e no Decreto nº 3.298/1999.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES - QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Para a realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas para todos os efeitos, como de trabalho.

**Parágrafo único:** A utilização das horas previstas no “caput” depende de prévia e expressa autorização da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIAS**

As transferências de local de trabalho, ainda que dentro da região do Sindicato Profissional, só serão lícitas se contar com a anuência do empregado e, ainda assim, se vier acompanhada do respectivo adicional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina a Instrução Normativa INSS nº 128, de 28/03/2022, no art. 178 parágrafos 3º e 4º e art. 180, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164, de 29/04/2024.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO ALISTADO**

A empresa garantirá emprego ou salário aos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a liberação.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemópolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença, fica assegurado pela empresa, à estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, conforme determina a Emenda Constitucional nº 103/2019, fica assegurado estabilidade provisória por esse período.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurado a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA**

São pertinentes a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos de trabalho da empresa, sendo que os registros na CTPS, serão realizados eletronicamente e ficarão acessíveis aos empregados pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, de acesso gratuito.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal ordinária máxima de trabalho não poderá exceder às 44h00 (quarenta e quatro horas), de acordo com a legislação vigente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nos seguintes casos:

**Parágrafo primeiro:** Até 02 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

**Parágrafo segundo:** Até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

**Parágrafo terceiro:** Até 24h00 (vinte e quatro horas) por semestre, a fim de levar filho menor ao médico condicionada à falta à comprovação através de competente atestado médico, ou, sem limite de idade, se o filho tiver necessidades especiais;

**Parágrafo quarto:** 01h00 (uma hora) de redução na jornada de trabalho da gestante, antes do término previsto em seu contrato de trabalho;

**Parágrafo quinto:** 01 (um) dia para exame final de autoescola, desde que apresente a comprovação posteriormente;

**Parágrafo sexto:** 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou guarda compartilhada (redação dada pela Lei nº 14.457/2022);

**Parágrafo sétimo:** Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez, conforme art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022).

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela Instituição de Ensino.

**Parágrafo único:** Quando da prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

A empresa institui o **Banco de Horas**, que versa sobre jornada de trabalho de conformidade com as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º e alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, que vigorará até 31 de julho de 2026, devendo fazer o fechamento do banco de horas até 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo primeiro:** As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente instrumento, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10h00 (dez horas) diárias (art. 59 da CLT), correspondente a 02h00 (duas horas) extras por dia;

**a)** A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 01h00 (uma hora) de descanso, observada a jornada cumprida de segunda a sexta-feira;

**b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 02h00 (duas horas) de descanso, quando forem realizadas aos domingos, feriados ou dias compensados;

**c)** A ausência do empregado no trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustadas com a empresa serão compensadas através do banco de horas, na razão de 01h00 (uma hora) por 01h00 (uma hora).

**Parágrafo segundo:** Trata-se do sistema de banco de horas regulamentando dar folgas aos empregados quando ficarem além do horário normal de trabalho, criando um saldo positivo e caso necessite faltar por motivos injustificáveis, com prévio aviso a empresa, estas horas serão lançadas no banco de horas de forma negativa;

**Parágrafo terceiro:** A empresa se compromete a realizar e entregar mensalmente para cada empregado mediante sistema um controle de horas, o qual terá um extrato com demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, às quais indicarão crédito da empresa;

**Parágrafo quarto:** A empresa e os empregados deverão comunicar com 48h00 (quarenta e oito horas) de antecedência, sobre o dia que farão a compensação;

**Parágrafo quinto:** Se o empregado faltar no dia escalado para trabalhar em regime de compensação, com a finalidade de creditar horas a favor da empresa e se a falta ocorrer por algum motivo estabelecido no art. 473 da CLT e seus Incisos, a falta é legal e justificada. Essas horas, serão abatidas automaticamente do banco de horas, como se o empregado tivesse trabalhado normalmente;

**Parágrafo sexto:** A apuração dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado até 180 (cento e oitenta) dias. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), a empresa efetuará o pagamento, de acordo com os adicionais previsto neste instrumento;

**Parágrafo sétimo:** Nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados com horas a crédito ou débito no banco de horas, serão tratados da seguinte forma:

**a)** Se a rescisão de contrato se der por iniciativa do empregado, as horas até então não compensadas, serão descontadas das verbas rescisórias, observando o limite de 01 (um) salário do empregado;

**b)** Havendo horas a crédito do empregado, independentemente da forma da rescisão contratual, a empresa pagará na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previsto no presente instrumento.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO - HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, de conformidade com os termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguiá, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

**Parágrafo primeiro:** Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas da empresa, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas;

**Parágrafo segundo:** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas livremente entre empresa e empregado;

**Parágrafo terceiro:** Fica permitida à adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos da presente cláusula;

**Parágrafo quarto:** Para os empregados que estiverem integralmente em regime de teletrabalho ou home office, fica suspensa à concessão do vale-transporte, determinado pelo Decreto nº 95.247/1987, abstendo-se a empresa de proceder o respectivo desconto na remuneração;

**Parágrafo quinto:** Fica admitido o regime misto, ou híbrido, no qual parte do trabalho é desenvolvido remotamente (teletrabalho) e parte presencialmente. Nessa hipótese o vale-transporte será concedido apenas para os dias em que o trabalho for presencial.

## FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, respeitando-se os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535 de 13/04/1977 e da Lei nº 13.467, de 13/07/2017.

**Parágrafo único:** Não serão computados os dias, 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, mesmo nas férias coletivas em final do ano.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

A empresa em atendimento ao preceito constitucional, concederá licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, às suas empregadas mães.

**Parágrafo único:** Nos termos do que fora decidido pelo Supremo Tribunal Federal o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º, da CLT, e no art. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327-MC).

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, alterada pela Lei nº 12.010/2009, que estende à mãe adotiva o direito da licença-maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

**Parágrafo único:** A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As declarações, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais habilitados, sejam da rede pública ou privada, serão aceitos pela empresa para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço, sendo que os empregados terão 48h00 (quarenta e oito horas) para entregar os atestados e as justificativas das faltas.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR 07

Todos os empregados da empresa serão submetidos a exames médicos periódicos, em consonância com a lei em vigor.

**Parágrafo único:** Nos exames periódicos de que trata essa cláusula, bem como nos exames admissionais ou demissionais, não haverá participação financeira do empregado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos pela empresa gratuitamente aos empregados.

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E /OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO**

Será garantido aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial, e que tenham se tornados incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os empregados nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional, conforme as garantias asseguradas no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os diretores sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei reconhecida pela empresa, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado a empresa dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada à empresa por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros;

**Parágrafo segundo:** Os empregados que forem eleitos e afastados para cargo de titular do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pela empresa, pelo período em que durar o mandato sindical.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO**

A empresa apresentará aos empregados no ato de sua admissão, uma proposta de (sindicalização/associação), cabendo ao Sindicato Profissional à entrega do material necessário.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **19 de agosto de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos empregados, associados ou não.

**Parágrafo primeiro:** O desconto será no percentual equivalente a 03 (três) parcelas iguais de 3,0% (três por cento), nos salários dos meses de agosto/25, novembro/25 e maio 26, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente;

**Parágrafo segundo:** O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. A empresa remeterá a entidade sindical a relação de empregados que tiveram o desconto da referida contribuição, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o recolhimento;

**Parágrafo terceiro:** Na hipótese do não recolhimento ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que deva ser acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2,0% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês e correção monetária.

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

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtido pela Empresa e pelo Sindicato Profissional em decorrência do presente instrumento, tem como base autorizativa o art. 7º, Incisos II, V e VI, da LGPD, bem como, a depender do caso concreto, o art. 11, Inciso II, da LGPD, sobretudo diante da necessidade de fiscalização, cumprimento e execução da legislação, bem como do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

**Parágrafo primeiro:** A empresa e a entidade sindical se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregados e ex-empregados, em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados;

**Parágrafo segundo:** A forma e duração do tratamento de dados pessoais, sensíveis ou não, poderão sofrer modificações, caso haja necessidade de melhor adequação à Lei Geral de Proteção de Dados;

**Parágrafo terceiro:** Para os fins do art. 18, parágrafo 3º da LGPD, o Sindicato Profissional da Categoria, é considerado representante legalmente constituído dos titulares de dados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TEA - (TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA)**

De acordo com o Estatuto da Criança e Adolescente, em seu art. 129, Inciso VI, que obriga os pais a encaminharem crianças ou adolescentes a tratamento especializado, conforme a Lei Brasileira de Inclusão, LBI, nº 8.112/1990 e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa Deficiente, nº 13.146/2015, a empresa deverá observar:

**Parágrafo primeiro:** Os pais que tenham filhos com TEA (Transtornos do Espectro Autista), devem apresentar um requerimento, acompanhado de laudo médico original, sem rasuras, que ateste o diagnóstico de TEA do filho, e a necessidade de acompanhamento constante;

**Parágrafo segundo:** Os pais devem solicitar a redução de jornada, sem redução de salários, ou o abono do dia, com compensação da jornada em outro dia, quando for necessário o acompanhamento com o filho.

**Parágrafo terceiro:** Caso a empresa realize serviços através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com TEA (Transtornos do Espectro Autista).

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A empresa deverá manter em quadro de avisos, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverão ali colocar, toda e qualquer comunicação do Sindicato dos Empregados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT**

Fica ajustado entre as partes que este Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre as condições previstas em eventual Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo da Categoria representada, durante a vigência deste instrumento, nos termos do art. 620 da CLT.

**Parágrafo único:** Serão abrangidos pelo presente instrumento, todos os empregados decorrentes da relação de trabalho, inclusive aos que forem admitidos no decorrer da vigência deste acordo, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS**

Nos termos da Portaria do MTE nº 6.730, de 09/03/2020, que aprovou a redação da Norma Regulamentadora NR1, e, conforme portaria do MTE nº 765, de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregados, a empresa deverá ser promotora da saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e o assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Depto médico e jurídico.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Por descumprimento de qualquer cláusula prevista neste instrumento, a empresa pagará multa mensal por infração cometida, em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado, multa que reverterá em favor deste.

Para que o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2024/2025, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério da Economia, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemópolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

conformidade do art. 613 Incisos I a VIII, parágrafo único e art. 614 parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11, de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e o Representante Legal da Empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2024/2025, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Piracicaba, 19 de agosto de 2025.

**ARTEPACK INDÚSTRIA DE EMBALAGEM LTDA**

ALFEU RODRIGUES JUNIOR

SÓCIO

CPF Nº 087.360.588-82

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS  
DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE  
SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**

HELENA RIBEIRO DA SILVA

PRESIDENTA

CPF Nº 017.360.768-33

## ACT ARTEPACK 2025.docx

Documento número #24bc72b0-af57-49b4-8ca3-14f5dbbcda3c

Hash do documento original (SHA256): e478e67840355d555569cf57d2faa65117442b4b600c91ea75b272166956c315

## Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 20 ago 2025 às 11:54:08

✓ **ALFEU RODRIGUES JUNIOR**  
CPF: 087.360.588-82  
Assinou em 20 ago 2025 às 14:20:59

## Log

- 20 ago 2025, 11:52:59 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 24bc72b0-af57-49b4-8ca3-14f5dbbcda3c. Data limite para assinatura do documento: 19 de setembro de 2025 (11:51). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 20 ago 2025, 11:53:24 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: rh@artepack.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo ALFEU RODRIGUES JUNIOR.
- 20 ago 2025, 11:53:24 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.
- 20 ago 2025, 11:54:08 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.64.143. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7437224 e longitude -47.3406898. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1284.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

- 
- 20 ago 2025, 14:20:59 ALFEU RODRIGUES JUNIOR assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail rh@artepack.com.br. CPF informado: 087.360.588-82. IP: 186.193.69.64. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.3592725 e longitude -48.3929888. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1284.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 20 ago 2025, 14:21:00 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 24bc72b0-af57-49b4-8ca3-14f5dbbcda3c.
- 



**Documento assinado com validade jurídica.**

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 24bc72b0-af57-49b4-8ca3-14f5dbbcda3c, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).