

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006694/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024584/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.281987/2026-15
DATA DO PROTOCOLO: 05/06/2026

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

CLIMPLIM SOLUCOES EMPRESARIAIS LTDA, CNPJ n. 11.662.817/0001-41, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CARLOS EDUARDO SANCHES;

E

SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV , CNPJ n. 62.474.853/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HELENA RIBEIRO DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2026 a 31 de julho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis. EXCETUA-SE de sua representação a categoria Profissional dos Empregados e trabalhadores em empresas de veículos automotores**, com abrangência territorial em **Piracicaba/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

Parágrafo primeiro: Para os empregados contratados e que exerçam as funções de: Office-boy, Recepcionista, Faxineira(o), Porteiro(a), Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira(o) e Atendente de Negócios, o valor mensal não será inferior a **R\$ 2.010,00** (dois mil e dez reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados nas demais funções, o valor mensal será não inferior a **R\$ 2.150,00** (dois mil, cento e cinquenta reais);

Parágrafo terceiro: Para a jornada de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, é assegurado aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, os pisos salariais acima descritos e com a aplicação do divisor 220 (duzentos e vinte), para a aferição do salário/hora;

Parágrafo quarto: Esta cláusula não se aplica aos empregados APRENDIZES a que se refere o art. 428 da CLT pois, o trabalho de aprendiz é regulado por legislação específica.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DA CORREÇÃO SALARIAL (DA ANTECIPAÇÃO E COMPENSAÇÃO)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

Em razão do reajuste salarial concedido em **01 de novembro de 2025**, a partir da folha de pagamento de **abril de 2026**, a empresa fará uma antecipação de reajuste salarial no percentual de **2,11%** (dois inteiros e onze centésimos por cento) referente ao INPC acumulado no período compreendido entre **01 de novembro de 2025 a 31 de março de 2026**. Na data-base **1º de agosto de 2026**, quando será aplicado o reajuste anual da categoria, será descontado o percentual de **2,11%** (dois inteiros e onze centésimos por cento), antecipadamente concedido daquele percentual estabelecido para a categoria, sem retroativos.

Parágrafo primeiro: Ficam excetuados da compensação os aumentos reais decorrentes de promoção, mérito ou equiparação salarial, bem como aumentos por término de contrato de aprendizagem ou experiência;

Parágrafo segundo: A antecipação ora pactuada será registrada nos holerites com a rubrica "Antecipação de Data-Base".

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL

A empresa adiantará quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

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

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SEXTA - 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 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, obedecerá às disposições contidas na Lei nº 14.611/2023, promulgada no dia 03/07/2023, bem como o Decreto 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa fica autorizada a descontar da folha de pagamentos os valores relativos aos benefícios e aquisições tidos pelos empregados em virtude de:

Parágrafo primeiro: Convênios médico e odontológico e/ou para aquisição de medicamentos e de produtos e/ou serviços comercializados em farmácias e drogarias ou em outros estabelecimentos conveniados da empresa;

Parágrafo segundo: Aquisição de produtos fabricados pela empresa;

Parágrafo terceiro: Multas de trânsito quando o empregado for o condutor responsável pela autuação;

Parágrafo quarto: Valores devidos pela participação do empregado na alimentação fornecida pela empresa no local de trabalho;

Parágrafo quinto: A Contribuição Assistencial aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados.

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A empresa deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação, dos empregados, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que o recebimento/crédito dos salários em conta bancária depender da presença do trabalhador no Banco e o horário coincidir com o de sua jornada, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

Parágrafo único: O intervalo mencionado no “caput”, não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS, DO ADICIONAL NOTURNO E SALÁRIOS COMPOSTOS

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina, descanso semanal remunerado 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:

ORIENTAÇÕES	COMISSÕES E REFLEXO NO DSR	HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR	ADICIONAL NOTURNO E REFLEXO NO DSR
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	Médias 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)
13º SALÁRIO	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 nº 45)	Média de jan/ até o mês anterior ao da rescisão. (Dec.57.155/65, art. 2º e Enunciado TST 60)
FÉRIAS VENCIDAS	Médias dos últimos 12 meses. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)
FÉRIAS PROPORCIONAIS	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)

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço na empresa, receberá por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria à empresa no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

Parágrafo único: A empresa efetuará o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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;

Parágrafo segundo: O percentual de 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por determinação da empresa, em período superior ao permitido por lei, na forma 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.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês o valor **R\$ 91,00** (noventa e um reais).

Parágrafo primeiro: A contagem dos triênios inicia-se a partir de 1º de fevereiro de 2026;

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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2026

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

Fica pela presente norma estabelecido, nos termos da Lei nº 10.101/2000, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, que tem como meta a redução do absenteísmo.

Parágrafo primeiro: O valor potencial do programa é de **R\$ 1.504,60** (um mil, quinhentos e quatro reais e sessenta centavos), que poderá ser pago em duas parcelas com valor potencial de **R\$ 752,30** (setecentos e cinquenta e dois reais e trinta centavos) cada, sendo a primeira parcela relativa ao semestre compreendido entre o mês de novembro de um ano e o mês de abril do ano seguinte, com pagamento potencial em julho do mesmo ano e, a segunda parcela, relativa ao semestre compreendido entre o mês de maio de um ano e o mês de outubro do mesmo ano, com pagamento potencial para o mês de janeiro do ano próximo;

Parágrafo segundo: Com o objetivo de que o absenteísmo seja efetivamente inócua, o valor de cada uma das parcelas acordadas, será definido conforme o alcance semestral da meta pessoal, na proporção da tabela abaixo:

PERCENTUAL DO VALOR ACORDADO	AUSÊNCIAS
DA PARCELA SEMESTRAL	NO SEMESTRE DE APURAÇÃO
100% (cem por cento)	Nenhuma
80% (oitenta por cento)	De 01 (uma) a 02 (duas)
60% (sessenta por cento)	De 03 (três) a 04 (quatro)
40% (quarenta por cento)	De 05 (cinco) a 06 (seis)
00% (zero por cento)	A partir de 07 (sete)

Parágrafo terceiro: Os atrasos injustificados acumulados em mais de 4h24min., (quatro horas e vinte e quatro minutos) em cada mês significarão uma ausência injustificada para os fins do PLR, respeitados os múltiplos de tal interregno que significarão outra ausência e assim sucessivamente;

Parágrafo quarto: O valor da parcela semestral será proporcional ao período de vigência contratual, sem suspensão do contrato no respectivo semestre, considerando-se um mês completo aquele em que o empregado tenha tido atividade laborativa em pelo menos 15 (quinze) dias;

Parágrafo quinto: As ausências decorrentes de acidente do trabalho não serão consideradas para os fins do cômputo do absenteísmo;

Parágrafo sexto: Na hipótese do contrato de trabalho ser rescindido antes do período de apuração e fechamento do semestre, o empregado receberá com as verbas rescisórias o pagamento que lhe for devido, respeitadas a proporcionalidade e apuração pactuadas;

Parágrafo sétimo: Como medida efetiva de combate ao absenteísmo e considerando o alto número de ausências, caso haja redução de pelo menos 50% (cinquenta por cento) das

ausências durante o período de apuração do programa, a empresa se compromete a renegociar com a entidade sindical o valor da segunda parcela do PLR.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 36,00** (trinta e seis reais), desvinculado da remuneração, e o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências da empresa ou remotamente em regime de teletrabalho.

Parágrafo primeiro: O auxílio-refeição 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 ou suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência;

Parágrafo segundo: O auxílio-refeição previsto no “caput” será devido às empregadas durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Quando o benefício for cumprido através de fornecimento de refeição “in natura”, a empresa pagará durante o referido período de licenciamento, 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 previsto no “caput” será devido aos empregados durante o período correspondente à licença-maternidade, contados a partir da data do nascimento do filho, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo quarto: O auxílio-refeição previsto no “caput” é devido aos empregados, inclusive, nos dias em que se ausentarem do serviço nas hipóteses constantes da cláusula de ausências legais, deste instrumento, devendo ser considerado dia efetivo de trabalho;

Parágrafo quinto: É facultado à empresa, em substituição à concessão do auxílio refeição, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observado o disposto nas regras regulamentadoras;

Parágrafo sexto: A participação do empregado no custeio da refeição, a partir de **1º de fevereiro de 2026**, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 36,00** (trinta e seis reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo sétimo: Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do auxílio-refeição 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, em conformidade com a Lei nº 6.321 de 14/04/1976;

Parágrafo oitavo: A empresa fará o desconto salarial do valor de **R\$ 3,57** (três reais e cinquenta e sete centavos) por dia, em que for concedida a refeição ao empregado;

Parágrafo nono: A refeição consistirá em um café da manhã ou da tarde e de uma refeição principal que será o almoço ou o jantar, conforme o turno de trabalho;

Parágrafo décimo: Por questões sanitárias decorrentes da inexistência de local refrigerado para armazenamento e de equipamentos para esquentar os alimentos, não é permitido que sejam levadas marmitas pelos empregados;

Parágrafo décimo primeiro: Os descontos relativos à refeição guardarão correspondência com os dias de jornada do turno do empregado e somente não ocorrerão na hipótese de dispensa médica, sendo que o valor remanescente será custeado pela empresa, no âmbito do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador);

Parágrafo décimo segundo: O valor do desconto da refeição será reajustado quando da renovação do Acordo Coletivo de Trabalho;

Parágrafo décimo terceiro: Será concedido aos trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho o auxílio-alimentação, em cartão de benefício, no valor mensal de **R\$ 178,00** (cento e setenta e oito reais).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 ou mensal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,50% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa obriga-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo único: 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).

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OU ACIDENTÁRIA DA PRE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

Ao empregado que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio por incapacidade temporária ou acidentária 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 as seguintes regras:

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

Parágrafo segundo: Terá como limite máximo o valor de **R\$ 3.500,00** (três mil e quinhentos reais);

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

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e 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 primeiro: Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos dele, a empresa pagará a este último a indenização prevista no “caput”, mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

Parágrafo segundo: A indenização prevista no “caput” não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

A empresa reembolsará suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, o valor mensal de **R\$ 485,00** (quatrocentos e oitenta

e cinco 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-creche na forma do “caput”, aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil, a contar do retorno da licença-maternidade ou paternidade;

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

A empresa manterá seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 22.500,00** (vinte e dois mil e quinhentos reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste;

Parágrafo segundo: Ficam mantidas às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito da empresa.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 50 (cinquenta) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA DO FGTS AOS APOSENTADOS

Fica garantida a 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, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitada, se obriga a entregar ao ex-empregado carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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.

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: Se a empresa não conceder em sua totalidade o 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas às verbas rescisórias.

Parágrafo único: A empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Visando trazer maior segurança às empresas, conforme previsto no Projeto de Lei nº 2.690/2025 e diante do aumento expressivo nas ações trabalhistas nos últimos anos, as homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 01 (um) ano, deverão ser realizadas no Sindicato Profissional, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir do término do contrato.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional 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 de Recolhimento Rescisório do FGTS (GFD);
- 5) Pagamento da Guia do FGTS digital (GFD);
- 6) Requerimento do Seguro-Desemprego;
- 7) Exame Médico Demissional;
- 8) Carteira de Trabalho e Previdência Social ou CTPS digital atualizada;
- 9) Cópia do Livro ou Ficha do Registro do Empregado Atualizada;
- 10) Aviso Prévio;
- 11) Carta de Preposto ou Procuração;
- 12) Prova do Recolhimento da Contribuição Assistencial, caso não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato Profissional;

Parágrafo segundo: O agendamento com a data da homologação será feito mediante protocolo emitido pelo Sindicato Profissional.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

Pela importância social para a inserção de jovens empregados no mercado de trabalho é mantido e ratificado o “**Programa Primeiro Emprego**”, pelo qual a contratação de empregado em seus termos, sendo o primeiro registro de contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e para a atuação em funções auxiliares que têm também a responsabilidade de manter o asseio e conservação do local de trabalho, assegurará ao contratado o piso salarial de valor equivalente ao do salário mínimo regional vigente, para a jornada de trabalho ordinária de 44 (quarenta e quatro horas) semanais.

Parágrafo primeiro: Todos os benefícios e obrigações previstos nesse instrumento, restam mantidos aos empregados abrangidos pelo Programa Primeiro Emprego;

Parágrafo segundo: O empregado contratado nos termos da presente cláusula se submeterá aos seus termos pelo prazo máximo de 12 (doze) meses de efetiva vigência do contrato de trabalho e de efetiva atividade laborativa, não se integrando na contagem o período de eventual suspensão contratual;

Parágrafo terceiro: Depois de 12 (doze) meses de efetiva vigência contratual e atividade laborativa, o empregado contratado nos termos da presente cláusula terá o salário do Piso Salarial geral estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho, além dos demais benefícios e direitos pactuados, não podendo a partir de então ser paradigma para os demais empregados submetidos aos termos da presente cláusula durante os 12 (doze) meses de limitação de sua aplicabilidade;

Parágrafo quarto: A empresa poderá contratar nas condições da presente cláusula no máximo 10% (dez por cento) do total de empregados;

Parágrafo quinto: Os empregados contratados na forma da presente cláusula, enquanto vigente os 12 (doze) primeiros meses de efetiva vigência do contrato de trabalho e de efetiva atividade com a incidência das disposições do presente instrumento, participarão do PPR na proporção de 50% (cinquenta por cento) do valor total pactuado, restando mantidas todas as demais condições não atingidas pela condição presente.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

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 equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Quando da 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 18 (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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurado estabilidade provisória, salvo por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao empregado com idade de prestação de serviço militar, desde que tenha no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurado estabilidade provisória, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, fica assegurado estabilidade provisória por esse período.

Parágrafo único: Esta estabilidade será mantida em qualquer caso de aposentadoria (aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, publicada no Diário Oficial da União, em 13/11/2019).

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento, 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, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164, de 29/04/2024.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, de conformidade com o art. 134 da CLT, parágrafo 3º, que proíbe o início das férias no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. As férias serão concedidas, respeitando-se sempre os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo

Decreto Lei nº 1.535, de 15/04/1977 e art. 134 da CLT, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467 de 13/07/2017.

Parágrafo primeiro: No caso de férias coletivas, não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias, 1º de janeiro, 1º de maio e 25 de dezembro;

Parágrafo segundo: As férias devem ser pré-avisadas ao empregado, por escrito, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência. Uma vez feito o pré-aviso, as férias somente poderão ser canceladas e/ou alteradas se o empregado estiver de acordo, e ainda assim, desde que seja com antecedência mínima de 03 (três) dias. Passado este prazo, o cancelamento ou modificação somente poderão ocorrer em caso de necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos eventuais prejuízos financeiros por ele comprovados;

Parágrafo terceiro: Desde que haja concordância do empregado as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que 01 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias;

Parágrafo quarto: Sobre fracionamento de férias devem ser observadas as seguintes situações:

a) Se o empregado tiver direito a 30 (trinta) dias de férias e gozar 15 (quinze) dias, quando ele for gozar os dias restantes ele poderá converter em abono pecuniário apenas 1/3 (um terço) do saldo;

b) Se o empregado tiver o direito aos 30 (trinta) dias de férias e gozar apenas 10 (dez), quando ele for gozar o restante, poderá vender qualquer quantidade do saldo, desde que ele descanse pelo menos 14 (quatorze) dias;

c) Em qualquer hipótese de divisão de férias, com ou sem abono pecuniário, pelo menos um dos períodos de descanso tem que ser de pelo menos 14 (quatorze) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

Os empregados que se demitirem antes de completarem 12 (doze) meses de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme súmula do TST nº 261.

Parágrafo único: O cálculo a que se refere o “caput” desta cláusula, será acrescido do 1/3 (um terço) conforme art. 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE CAT

A empresa deverá, na forma prevista em lei, conceder prontamente o Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que ele for exigível.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELA EMPRESA

São pertinentes a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos de trabalho, 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 SEGUNDA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671/2021, se a empresa for obrigada a adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, fica facultada à substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 24h00 (vinte e quatro horas) por semestre, a fim de acompanhar a esposa grávida ao médico, levar filho menor ou pais idosos ao médico, ou acompanhá-los em internações, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico;

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

Parágrafo terceiro: Até 02(dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado;

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

Parágrafo quinto: 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica, conforme art. 473, Inciso XI da CLT (incluído pela Lei nº 13.257, art. 37, Inciso XI de 08/03/2016);

Parágrafo sexto: 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).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02 (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 ou não por ano, condicionados as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

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

Parágrafo quarto: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Sendo obrigatório o uso de uniforme no local de trabalho, ele será gratuitamente fornecido pela empresa, sendo dever do empregado o seu uso adequado, a sua higienização, conservação e a sua devolução quando da rescisão contratual.

Parágrafo único: Considerando que na atividade da empresa não há agentes contaminantes dos uniformes, a sua higienização não demanda nenhuma rotina especial e será feita domesticamente, pelos próprios empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TEA - (TRANSTORNO 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 e, conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa Deficiente (Lei nº 13.146/2015), a empresa deverá observar:

Parágrafo primeiro: Os pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) devem apresentar laudo médico original, sem rasuras, que ateste o diagnóstico e a necessidade de acompanhamento constante.

Parágrafo segundo: Na situação antes referida e mediante a apresentação de atestado médico, um dos pais caso ambos sejam empregados da empresa acordante, poderá acompanhar o filho acometido de TEA até uma vez por bimestre nas consultas e tratamentos, sem prejuízo do salário, durante o período de duração do ato.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 foi 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

Parágrafo primeiro: A Empresa e o Sindicato Profissional 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

Até o período máximo de 90 (noventa) dias e com a assistência de um superior, o empregado poderá exercer em caráter experimental e sem alteração salarial a função para a qual poderá ser promovido, sem que tal experimentação caracterize desvio ou acúmulo funcional.

Parágrafo único: Na hipótese de não ser aprovado para o exercício da função para a qual foi o empregado experimentado, ele retomarará o exercício da sua função contratual.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO PLANO DE SAÚDE

A empresa acordante continuará a disponibilizar aos seus empregados com contrato de trabalho vigente e não suspenso ou interrompido, exceto aos aprendizes e estagiários, o Plano Privado de Assistência à Saúde nas condições do contrato mantido com a Operadora “Hap Vida Assistência Médica Ltda.”, sucessora da empresa “São Francisco Sistemas de Saúde Sociedade Empresária Ltda.”, com o plano “Coletivo Empresarial” com coparticipação, registrado da ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) sob nº 467.442/12-1, com a

segmentação assistencial denominada “Ambulatorial e Hospitalar com Obstetrícia” e cobertura no grupo de municípios que integra também a cidade de Piracicaba/SP., e padrão “Coletivo” de acomodação em internações.

Parágrafo primeiro: A cobertura e todas as suas condições respeitarão o contrato mantido entre a empresa acordante e a Operadora, facultado à Operadora prestar atendimento em cidades diversas das abrangidas pelo contrato conforme as suas normas internas;

Parágrafo segundo: Poderão aderir ao Plano de Saúde, na condição de Beneficiário Titular, os empregados da empresa acordante, contratados pelo regime da CLT e com contrato de trabalho ativo, não suspenso e não interrompido, assim como os seus administradores e sócios, exceto os empregados temporários, os estagiários e os menores aprendizes;

Parágrafo terceiro: Poderão ser inseridos como Beneficiário Dependente do titular na cobertura do Plano de Saúde as seguintes pessoas:

a) Cônjuge do Titular;

b) Convivente em união estável com o Titular, mediante formalização de tal estado;

c) Filhos, adotivos ou não, e enteados, solteiros e menores de 18 (dezoito) anos;

d) Filhos, adotivos ou não, e enteados, maiores de 18 (dezoito anos) e menores de 24 (vinte e quatro) anos, desde que estudantes universitários, considerando para tanto os regularmente matriculados e que estejam frequentando instituição de ensino superior, apresentando a devida documentação comprobatória da matrícula e da frequência;

e) Filhos, adotivos ou não, e enteados, permanentemente incapazes de qualquer idade, desde que comprovada a invalidez permanente por documento expedido pelo INSS nos termos das Leis nº 8.212/1991 e nº 8.213/1991, e declarados no Imposto de Renda do Titular, e;

f) O menor que, por força de decisão judicial, se encontre sob guarda ou tutela do Beneficiário Titular.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DAS NORMAS DE CUSTEIO DO BENEFÍCIO PLANO DE SAÚDE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2026 a 31/07/2026

Para a assistência de todos os empregados e respectivas pessoas integrantes de seu núcleo familiar, a cobertura assistencial assegurada pela adesão ao plano de saúde será custeada em parte pela empresa e em parte pelos empregados, conforme as regras e condições seguintes:

Parágrafo primeiro: Do valor da mensalidade devida à operadora do Plano de Saúde pela cobertura ao empregado Titular do plano, este contribuirá ordinariamente com o percentual de 30% (trinta por cento), sobre a mensalidade e a empresa custeará os 70% (setenta por cento) restantes, observadas as condições desta norma coletiva que permitem, nas situações que disciplina, que o integral custeio seja de exclusiva responsabilidade do empregado Titular. O valor mensal atual da cobertura por empregado Titular é de **R\$ 141,84** (cento e quarenta e um

reais e oitenta e quatro centavos) e o empregado pagará **R\$ 42,55** (quarenta e dois reais e cinquenta e cinco centavos) nos valores da presente data;

Parágrafo segundo: O valor mensal devido à operadora do Plano de Saúde pela cobertura aos dependentes do empregado Titular do plano será integralmente custeado pelo Titular;

Parágrafo terceiro: Custeará também o empregado Titular do plano a coparticipação em consultas e procedimentos tanto do próprio Titular quanto dos seus dependentes, conforme os valores fixados pela operadora do plano de saúde;

Parágrafo quarto: Todos os valores dos parágrafos primeiro, segundo e terceiro acima, que determinarão e basearão a coparticipação e a participação do empregado Titular no custeio da cobertura, serão reajustados conforme disciplina da ANS (Agência Nacional de Saúde Complementar);

Parágrafo quinto: A inclusão de Beneficiário Dependente terá a integralidade de seu custeio sob a responsabilidade do Titular, observadas as condições da presente cláusula;

Parágrafo sexto: Fica a empresa autorizada a descontar dos salários e remunerações dos seus empregados o valor da respectiva participação, coparticipação e do integral custeio, quando o caso, da cobertura do Plano de Saúde, na forma do contrato mantido com a operadora;

Parágrafo sétimo: Em qualquer hipótese de afastamento do empregado Titular das suas atividades laborativas e que impeça a empresa de proceder ao desconto, em folha de pagamento, da participação, da coparticipação ou do custeio integral da cobertura do Plano de Saúde, se obriga o empregado a comparecer na empresa até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, ainda que representado por terceira pessoa, a fim de repassar à empresa o valor da sua participação, coparticipação ou integral custeio, conforme o caso;

Parágrafo oitavo: Não agindo o empregado afastado conforme o parágrafo sétimo de forma que se acumule débito com a empresa, quando de seu retorno às atividades laborativas, a empresa descontará mensalmente dos salários o percentual de 30% (trinta por cento) dos valores salariais líquidos devidos, como forma de quitação do débito acumulado e até o respectivo limite ou, na hipótese de rescisão contratual, poderá descontar até a totalidade das verbas rescisórias, não se aplicando na hipótese a limitação ao valor de 01 (um) salário a que se refere o art. 477, da CLT, uma vez que as partes consideram os valores devidos adiantamento feito pela empresa e, portanto, passíveis de desconto na forma do art. 462 da CLT;

Parágrafo nono: Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho do Beneficiário Titular em razão de aposentadoria por invalidez ou o gozo de qualquer benefício previdenciário, nos termos da Súmula 440 do TST, é garantido ao Titular e aos seus Dependentes o direito à manutenção do Plano de Saúde, desde que o Beneficiário Titular custeie, nos termos do parágrafo sétimo as participações dos parágrafos primeiro, segundo e terceiro, que são de sua responsabilidade e devidas pela cobertura sua e dos seus dependentes, sob pena de suspensão da cobertura na hipótese de inadimplemento por 03 (três) meses seguidos ou alternados;

Parágrafo décimo: Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho do Beneficiário Titular, oriunda de causa que não se relacione ao trabalho e, persistindo o afastamento por mais de 06 (seis) meses, até quando deverá o titular observar e cumprir a condição do parágrafo sétimo desta cláusula, será garantido ao Titular e aos seus dependentes

a continuidade da cobertura do Plano de Saúde desde que, a partir do 7º (sétimo) mês honre o empregado com o custeio integral dos valores devidos pela cobertura sua e dos seus dependentes, observada sempre a condição do parágrafo sétimo, desta cláusula, sob pena de suspensão da cobertura.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E

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 assegurada a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses, a contar do seu retorno ao trabalho, na forma e sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Inciso II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023, conforme a expressa previsão legal.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS DIAS PONTE

Com a finalidade de permitir maiores períodos de descanso e de convívio social e familiar, mediante consulta livre aos empregados, inclusive mulheres e menores, e pela aprovação da maioria, a empresa poderá dispensar o trabalho em dias úteis que recaiam entre o final de semana e algum feriado.

Parágrafo primeiro: Para compensar o referido dia de inatividade, a empresa poderá exigir o trabalho compensatório anterior ou posterior, que deverá ser prestado na mesma quantidade de tempo de inatividade, conforme acordado previamente com os empregados;

Parágrafo segundo: Para adequar a sua atividade produtiva, a empresa poderá, na forma da presente cláusula, estabelecer previamente calendário de compensações relativo ao ano todo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Fica instituído e ratificado o sistema de compensação de jornada ou **Banco de Horas**, nos termos do art. 59, da CLT, para que a jornada extraordinária seja compensada no período máximo de 12 (doze) meses, nos seguintes termos:

Parágrafo primeiro: O período para a apuração do saldo do banco de horas será compreendido entre **novembro/2025 a julho/2026; e de agosto/2026 a julho/2027**, ao término do qual as horas extras não compensadas serão pagas com base no salário vigente e com o adicional de horas extras do presente instrumento;

Parágrafo segundo: O descanso compensatório da jornada extraordinária será previamente combinado entre empresa e empregado ou grupo de empregados com a antecedência mínima de 02 (dois) dias e ocorrerá na proporção de 01 (uma hora) de descanso para cada hora extraordinária trabalhada;

a) É possível, mediante prévio agendamento com a antecedência mínima de 02 (dois) dias, que o empregado tenha inatividade, hipótese em que as respectivas horas serão computadas no banco de horas como débito do empregado para compensação com o futuro trabalho extraordinário compensatório ou serão computadas como descanso compensatório de eventual saldo credor no banco de horas;

b) As ausências injustificadas não serão computadas no sistema de compensação de jornada e serão punidas na forma da lei.

Parágrafo terceiro: O descanso compensatório ocorrerá com a diminuição das horas a compensar durante a jornada ordinária do empregado;

Parágrafo quarto: Na hipótese do contrato de trabalho ser rescindido serão observadas as seguintes regras:

a) Havendo saldo de horas em favor do empregado, as horas serão pagas juntamente com as verbas rescisórias com base no salário vigente e com o adicional de horas extras do presente instrumento;

b) Havendo saldo de horas em favor da empresa, as horas serão descontadas das verbas rescisórias do empregado, até o limite de 01 (um) salário em analogia a que se refere o art. 477, da CLT;

Parágrafo quinto: Com a finalidade de permitir maiores períodos de convívio social e familiar aos empregados, a empresa poderá estabelecer calendário de compensação de dias ponte, conforme cláusula específica, ou a compensação semanal de jornada, sem que seja invalidado o banco de horas;

Parágrafo sexto: Nos termos do parágrafo anterior, aos empregados que trabalhem com a jornada compensatória, as horas extras compensáveis pelo banco de horas, no limite de 02 (duas horas) extras ao dia, terá excluído de tal limite o trabalho compensatório, razão pela qual tal condição não inválida o presente banco de horas;

Parágrafo sétimo: Todos os meses a empresa realizará a apuração do ponto e do banco de horas. O limite mensal é de 20 (vinte horas) positivas ou negativas, o que ultrapassar essa quantidade, se positiva, será paga, conforme ACT, e se negativa, será descontada como horas ausentes/atraso.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Considerando a responsabilidade da empresa relativamente à saúde dos seus empregados, ao que é necessário que conheçam as intercorrências com a saúde deles, serão justificadores das ausências os atestados de incapacidade que sejam entregues à empresa, de forma pessoal e material no prazo de 48 (quarenta e oito horas) de sua emissão, no Departamento Pessoal e com a formalização do respectivo formulário que materializa a sua entrega e o seu conteúdo.

Parágrafo único: O atestado precisa conter o tempo de afastamento, data, assinatura e carimbo com o CRM do médico. O registro do código, na Classificação Internacional de Doenças (CID-10), da condição ou da doença determinante da incapacidade do empregado, só será fornecido se houver a concordância do trabalhador, o que é indicado para que a empresa conheça as intercorrências e possa atuar caso tenham relação com o trabalho.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E DATA-BASE

Considerando que a empresa acordante teve como atividade preponderante até 31 de janeiro de 2026, a industrialização e o fornecimento de produtos plásticos para a fabricação de vassouras e escovas, o que deixou de ocorrer em razão da reorganização e alteração produtiva pela qual passaram a ser preponderantes os serviços ASSESSORAMENTO ADMINISTRATIVO, COMERCIAL E FINANCEIRO, o enquadramento sindical passa a ser do “SEAAC” Sindicato Profissional acordante, com data-base no dia 1º de agosto.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

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 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 ou outras atividades sindicais;

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados da empresa CLIMPLIM SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **22 de abril de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea “e” da CLT, e devida por todos os empregados, sindicalizados ou não, devendo a empresa promover o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês, dos salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

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

Parágrafo segundo: 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 - ANUIDADE ASSOCIATIVA DO EMPREGADO

Concomitante a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho a empresa compromete-se a proceder a sindicalização dos empregados interessados.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA CONDIÇÃO DO

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, exceto quanto aos índices de reajuste das cláusulas econômicas.

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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o maior piso normativo pelo descumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, revertida em favor da parte prejudicada.

Parágrafo único: A exigibilidade da multa depende de que o Sindicato Profissional, notifique a empresa infratora da irregularidade, concedendo-lhe o prazo de 30 (trinta) dias para a regularização.

}

CARLOS EDUARDO SANCHES
Procurador
CLIMPLIM SOLUCOES EMPRESARIAIS LTDA

HELENA RIBEIRO DA SILVA
Presidente
SIND EMPR AG AUT COM EM EMPR ASS PER INF E PESQ E EMPR SERV

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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