

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

Que fazem de um lado, **ARTEPACK INDÚSTRIA DE EMBALAGEM LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 62.071.485/0001-61, situada à 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 à 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 DE AMERICANA E REGIÃO**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos do art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da **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 2026, até 31 de julho de 2027, 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 de forma pessoal, habitual, eventual, onerosa e subordinada em locais de terceiros, especificamente na unidade CATERPILLAR em PIRACICABA, com abrangência territorial na base do Sindicato Profissional.

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, o valor mensal não poderá ser inferior a **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais);

Parágrafo segundo: Após o término do período do contrato de experiência de 90 (noventa) dias, o salário mensal não poderá ser inferior a **R\$ 2.300,00** (dois mil e trezentos reais).

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de julho de 2026, serão majorados na data-base pelo índice de **5,50%** (cinco e meio por cento), a título de reposição salarial.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A empresa deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e 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 SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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 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, ser-lhe-á garantido àquele salário igual ao do empregado substituído, sem considerar vantagens pessoais.

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 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 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 - SALÁRIOS COMPOSTOS

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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 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 no dia;

Parágrafo segundo: O percentual de 80% (oitenta por cento) nos casos em que o empregado venha a trabalhar por determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, de conformidade com 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 QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional para o trabalho prestado entre 22 (vinte e duas horas) de um dia e 05 (cinco horas) do dia seguinte, será de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

Parágrafo único: Se o empregado iniciar sua jornada no período noturno e continuar trabalhando após as 05 (cinco horas) da manhã seguinte, as horas estendidas também terão esse adicional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

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.

Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na empresa os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 100,00** (cem reais).

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 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\$ 40,00** (quarenta reais), para as despesas de refeição que tiver.

Parágrafo primeiro: Esta cláusula somente abrangerá os 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 - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

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\$ 35,00** (trinta e cinco reais) 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.

Parágrafo primeiro: O auxílio-refeição deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício;

Parágrafo segundo: O benefício 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. Na empresa em que o benefício é 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 proporcional quando houver fracionamento de mês;

Parágrafo terceiro: O benefício previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos até 31/12/2026, e 10 (dez) dias corridos, a partir de 01/01/2027, 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 benefício 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: 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 sexto: É facultado à empresa, em substituição da entrega do cartão, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos Decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE, e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

Parágrafo sétimo: A participação do empregado a partir de 1º de agosto de 2026, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo oitavo: Respeitadas às disposições constantes desta cláusula e das regras impostas pelo Programa de Alimentação ao Empregado, o fornecimento do auxílio-refeição, não terá natureza salarial e nem integrará a remuneração do empregado de conformidade com Lei nº 6.321 de 14/04/1976, regulamentada pelo Decreto nº 10.854 de 10/11/2021, com instruções complementares pela Portaria MTP/GM nº 672 de 08/11/2021 e pela Instrução Normativa MTP nº 02 de 11/2021, nos termos do disposto na Lei nº 14.442 de 02/09/2022 e alterada pelo Decreto nº 12.712/2025. 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, Inciso XII, do Decreto nº 3.048/1999.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE

Em substituição ao vale-transporte a empresa disponibiliza transporte fretado, e, mensalmente, no dia 25 do mês anterior, é informado à empresa contratada, a quantidade de empregados que utilizarão o transporte do mês seguinte. O acesso ao transporte fretado, é realizado por meio de cartão próprio, apresentado pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OU ACIDENTÁRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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\$ 3.800,00** (três mil e oitocentos 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 ou recibo, levando em consideração o salário bruto do empregado;

Parágrafo quinto: O empregado aposentado fará jus a complementação do benefício previdenciário em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento;

Parágrafo sexto: De acordo com o art. 214, parágrafo 9º, Inciso XII, do Decreto 3.048/1999, sobre este complemento não recai nenhuma tributação (INSS, FGTS, IR);

Parágrafo sétimo: Ao empregado afastado pela Previdência Social por incapacidade temporária acidentária, fica garantido o previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 único: A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, 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 será descontado do **empregado**, conforme o contrato do plano, 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, obedecendo aos limites estipulados 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 QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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, o valor mensal de **R\$ 510,00** (quinhentos e dez 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;

Parágrafo terceiro: O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregadas ou empregados em regime de trabalho home office, trabalho remoto ou externo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS 2026/2027

A empresa pagará a cada um dos seus empregados a título de Participação nos Lucros e/ou Resultados relativos ao período de 1º de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027, o valor de **R\$ 700,00** (setecentos reais), em duas parcelas, no valor de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais) cada.

Parágrafo primeiro: O pagamento da primeira parcela deverá ser feito até o **5º (quinto) dia útil de fevereiro/2027;**

Parágrafo segundo: O pagamento da segunda parcela deverá ser feito até o **5º (quinto) dia útil de agosto/2027;**

Parágrafo terceiro: Farão jus a Participação dos Empregados nos Lucros e/ou Resultados, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido neste instrumento, os empregados que durante o período de 01 de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027, obtiverem assiduidade, conforme a tabela abaixo:

FALTAS INJUSTIFICADAS	PERCENTUAL NA PARTICIPAÇÃO
02 (duas) faltas	100% (cem por cento)
De 03 (três) a 04 (quatro) faltas	70% (setenta por cento)
Até 05 (cinco) faltas	50% (cinquenta por cento)
Acima de 06 (seis) faltas	00% (zero por cento)

Parágrafo quarto: Para fins da apuração da proporcionalidade, apenas serão considerados íntegros os meses que o empregado admitido, demitido, ou afastado, tiver 15 (quinze) dias trabalhados no mês;

Parágrafo quinto: A Participação nos Lucros e/ou Resultados, será paga no termo de rescisão do contrato de trabalho, na dispensa sem justa causa ou no pedido de dispensa feito pelo empregado, conforme a proporcionalidade existente no respectivo período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A empresa deverá providenciar aos seus empregados, seguro de vida e de acidente pessoal por morte natural, acidental e invalidez permanente, o valor de **R\$ 24.000,00** (vinte e quatro mil reais).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 enviará através do e-mail: **homologa@seaacamericana.org.br** a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

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 SÉTIMA - 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 02 (duas horas) no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso.

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 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRANSFERÊNCIAS DE LOCAL

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 PRIMEIRA - 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, Inciso II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

Parágrafo primeiro: Considerando a violência doméstica como incapacidade laboral e o avanço do STF no Tema nº 1.370, a solução adotada é tecnicamente consistente e socialmente inteligente, ao replicar o modelo já consagrado do auxílio por incapacidade temporária;

Parágrafo segundo: Os primeiros 15 (quinze) dias permanecem sob responsabilidade da empresa, como ocorre em qualquer incapacidade temporária, e, a partir desse período, o custeio passa a ser do INSS, mediante perícia que comprove a incapacidade laboral decorrente da situação de violência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo único: Ao empregado afastado por incapacidade temporária acidentária, fica garantido o previsto no art. 118, da Lei nº 8.213/1991.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de

transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, de 13/11/2019, fica assegurado estabilidade provisória para esse período.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante terá garantia de emprego ou salário até 150 (cento e cinquenta) dias, após o parto, exceto quando houver a rescisão consensual com a assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único: Na ocorrência de aborto, desde que comprovado por atestado médico, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE 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, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional, conforme as garantias asseguradas no art. 118, da Lei nº 8.213/1991.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

O empregado pai, gozará de estabilidade provisória no emprego, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento, nos termos da Lei nº 15.371/2026.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

As declarações, os atestados médicos, odontológicos e psicológicos, emitidos por profissionais habilitados, sejam da rede pública ou privada, serão aceitos pela empresa para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias por ano para acompanhamento ou internações de pais idosos ou filho menor ao médico, e sem limite de idade, se ele tiver necessidades especiais, condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo segundo: 05 (cinco) dias corridos em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, ou pessoa que, comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado;

Parágrafo terceiro: 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de núpcias;

Parágrafo quarto: 03 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de HPV, câncer de mama, colo do útero e próstata, conforme Lei nº 15.377/2026;

Parágrafo quinto: 01 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado. Caso o aniversário coincida com final de semana, feriado ou dia compensado, o empregado poderá usufruir dessa folga, no dia útil anterior ou posterior, ou mediante agendamento e autorização prévia, dentro do respectivo mês;

Parágrafo sexto: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, exames complementares ou acompanhá-la em internações, durante o período de gravidez, de conformidade com o art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022), condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo sétimo: Com base na Lei nº 15.371/2026, a licença paternidade passará por uma ampliação gradual de 05 (cinco) para 20 (vinte) dias, com novas regras de transição a partir de 2027. De forma que

ficam assegurados os dias de licença paternidade conforme o cronograma gradual: Até 31/12/2026, 05 (cinco) dias corridos; a partir de 01/01/2027, 10 (dez) dias corridos; a partir de 01/01/2028, 15 (quinze) dias corridos; a partir de 01/01/2029, 20 (vinte) dias corridos.

a) O direito à licença paternidade aplica-se também aos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade da criança;

b) Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença paternidade terá um acréscimo de 1/3 (um terço).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

A empresa institui o "Banco de Horas", que versa sobre jornada de trabalho de conformidade com às disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º e alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, que vigorará até 31/07/2027, 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 10 (dez horas) diárias (art. 59 da CLT), correspondente a 02 (duas horas) extras por dia;

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

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de 01 (uma hora) de trabalho por 02 (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 01 (uma hora) por 01 (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 indicará crédito da empresa;

Parágrafo quarto: A empresa e os empregados deverão comunicar com 48 (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 TERCEIRA - 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.

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 a 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 a 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;

Parágrafo sexto: Será fornecida uma ajuda de custo no valor de **R\$ 200,00** (duzentos reais) mensais, para os empregados que aderirem ao teletrabalho. A ajuda de custo ora estipulada não possui natureza salarial, bem como não integra a remuneração do empregado para qualquer fim trabalhista, previdenciário ou fiscal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTOS RECEBIDO 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

As férias individuais ou coletivas não poderão iniciar no período de 02 (dois) dias que antecedem feriados ou DSR, 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, exceto quanto aos empregados que laboram em escalas de revezamento.

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

Parágrafo segundo: As férias devem ser avisadas ao empregado, por escrito, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência;

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUIQUAGÉSIMA OITAVA - NR7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

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 NONA - LICENÇA MATERNIDADE

A empresa concederá às suas empregadas mães, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, inclusive nos casos de adoção, independentemente da idade da criança ou adolescente.

Parágrafo primeiro: Em benefício e apoio à saúde do lactante haverá prorrogação da licença-maternidade por 15 (quinze) dias para que as mães empregadas possam amamentar seus filhos mediante apresentação de atestado médico específico, sem prejuízo das disposições contidas no art. 396 da CLT;

Parágrafo segundo: O termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido 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. 71 da Lei nº 8.213/1991 (ADI 6327), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025;

Parágrafo terceiro: A licença-maternidade de que trata o "caput" desta cláusula será prorrogada por 60 (sessenta) dias em razão de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita ou associada à infecção pelo vírus Zika;

Parágrafo quarto: Em caso de morte da empregada é assegurado ao pai, biológico ou socioafetivo, o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

Conforme disposto na Lei nº 10.421/2002, com as modificações introduzidas pelas Leis nº 12.010/2009 e nº 15.222 de 29/09/2025, a empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

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

Parágrafo segundo: Conforme disposto na Lei nº 12.873/2013 e na Lei nº 13.509/2017, aplica-se as regras da licença-maternidade incluídos os arts. 392-A, 392-B e 392-C, estendendo o benefício aos pais adotantes (licença paternidade).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA 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 QUARTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregado 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 a entidade sindical se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregado e ex-empregado em conformidade com às 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 QUINTA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

De acordo com a Constituição Federal em seu art. 7º, é dever da empresa, independentemente do número de empregados, adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios das normas de saúde, higiene e segurança, observando os arts. 157, 162 a 168 e art. 200 da CLT e de acordo com a Lei nº 6.514/1977 e Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego e das Normas Regulamentadoras.

Parágrafo único: A empresa deverá adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho inclusive em relação a 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 ao 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, Departamento médico e jurídico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA

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 Transtorno do Espectro Autista, devem apresentar um requerimento, acompanhado de laudo médico original, sem rasuras, que ateste o diagnóstico 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, sempre que for necessário o acompanhamento;

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

De conformidade com a Lei nº 14.289 de 03/01/2022, a empresa envidará esforços para promover campanhas sobre AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, garantindo a preservação do sigilo sobre as condições dos empregados com essas doenças.

Parágrafo primeiro: A empresa fica proibida de divulgar dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, nos processos judiciais e nas mídias escrita ou audiovisual, evitando preconceito e outras barreiras sociais, que impeça uma plena cidadania, na medida em que seu acesso a empregos,

educação e outros direitos são afetados;

Parágrafo segundo: Os empregados com AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, não poderão ser dispensados sem justa causa, sendo vedado também a exigência de exame médico para o respectivo diagnóstico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

A empresa deverá comunicar o acidente de trabalho a Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sobre pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências aplicada à cobrança pela Previdência Social.

Parágrafo primeiro: Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo neste caso o prazo previsto no "caput";

Parágrafo segundo: A emissão é feita majoritariamente de forma eletrônica, através do sistema do e-Social (Evento S-2210), e a CAT é emitida diretamente pelo sistema. Nos casos em que o e-Social não é utilizado, a CAT pode ser registrada pelo site ou App meu INSS;

Parágrafo terceiro: A doença ocupacional equipara-se como acidente de trabalho, devendo ser feito também o seu comunicado;

Parágrafo quarto: A CAT deve ser emitida, mesmo se o acidente não gerar afastamento imediato, observando o disposto na Lei nº 8.213/1991.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º da Constituição Federal, dos arts. 392-B, 392-C, 393, 394 e 395 da CLT, da Lei nº 15.222/2025, e das Súmulas 163 e 244 do TST, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Parágrafo primeiro: Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez;

Parágrafo segundo: Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da empregada ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez;

Parágrafo terceiro: A concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, deve obedecer aos seguintes critérios:

a) Deve ser concedida à mãe não gestante em união homoafetiva direito à licença pelo período equivalente ao da licença-maternidade;

b) Quem convive em união estável homoafetiva e engravidou após procedimento de inseminação artificial;

c) Concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, para o pai, que utilizou da fertilização "in vitro" por barriga de aluguel.

Parágrafo quarto: Mediante atestado médico, à empregada grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação, devidamente assistida pela entidade sindical.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **14 de setembro 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 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: **setembro/2026, dezembro/2026 e maio/2027**, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente;

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 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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativos ao mês de **agosto e setembro de 2026**, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, deverão ser pagas e/ou cumpridas até o **5º (quinto) dia útil do mês de outubro/2026**.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - 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 2026/2027, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade do art. 613 Incisos I a VIII, parágrafo único, 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 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Piracicaba, 14 de setembro de 2026.

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 2026.docx

Documento número #61720054-23f4-4a3a-80c3-fa75a43b0c98

Hash do documento original (SHA256): 0db5bf3cb98a92734fbb1fc4fa7cc5021d4696480886d54c4c4fd49075f0d50c

Assinaturas



ALFEU RODRIGUES JUNIOR

CPF: 087.360.588-82

Assinou em 21 set 2026 às 11:59:39



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 15 set 2026 às 14:17:27

Log

15 set 2026, 14:14:40	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 61720054-23f4-4a3a-80c3-fa75a43b0c98. Data limite para assinatura do documento: 15 de outubro de 2026 (14:14). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
15 set 2026, 14:15:58	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.
15 set 2026, 14:15:58	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.
15 set 2026, 14:17:27	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.78.94. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74620493978026 e longitude -47.34365670271811. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location . Componente de assinatura versão 1.1514.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .

21 set 2026, 11:59:39 ALFEU RODRIGUES JUNIOR assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail rh@artepack.com.br. CPF informado: 087.360.588-82. IP: 186.193.69.167. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.35899717073151 e longitude -48.39221867198166. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1516.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

21 set 2026, 11:59:46 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 61720054-23f4-4a3a-80c3-fa75a43b0c98.



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 61720054-23f4-4a3a-80c3-fa75a43b0c98, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.