

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PLÚRIMO
2026/2027
FRANQUIA CASA DO CONSTRUTOR
LOJAS PRÓPRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

De um lado, representando a Categoria Profissional, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - "FEAAC"**, inscrita no CNPJ sob o nº 43.014.778/0001-62, entidade sindical de segundo grau, Registro Sindical pelo processo MTB nº 320.043/1979, com sede na Rua Gaspar Lourenço, nº 514, Vila Mariana, São Paulo/SP., neste ato representada por seu Presidente, Sr. **LOURIVAL FIGUEIREDO MELO**, titular do CPF nº 156.335.868-91, na condição de coordenadora das negociações coletivas envolvendo as entidades a ela filiadas e abaixo qualificadas;

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, com sede na Rua Bolívia, nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., neste ato representado por sua Presidenta, Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, titular do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado "**SEAAC DE AMERICANA E REGIÃO**";

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE ARARAQUARA E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 50.400.365/0001-81, Registro Sindical nº 24440.008360/91-31, com sede na Avenida Feijó, nº 967, Centro, Araraquara/SP., neste ato representado por seu Presidente, Sr. **ÍTALO JOSÉ RAMPANI**, titular do CPF nº 979.059.768-15, doravante denominado "**SEAAC DE ARARAQUARA E REGIÃO**";

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE CAMPINAS E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 50.086.065/0001-70, Registro Sindical nº 46000.027560/2007-97, com sede na Rua Dona Rosa de Gusmão, nº 420, Jardim Guanabara, Campinas/SP., neste ato representado por sua Presidente, Sra. **ELIZABETE PRATAVIERA**, titular do CPF nº 178.975.118-71, doravante denominado "**SEAAC DE CAMPINAS E REGIÃO**";

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 50.422.781/0001-80, Registro Sindical 46000.000847/97-46, com sede na Rua Marino Bruno Regini, nº 296, Nova Ribeirania, Ribeirão Preto/SP., neste ato representado por seu Presidente, Sr. **CLODOALDO CARMO CAMPOS**, titular do CPF nº 982.183.108-78, doravante denominado "**SEAAC DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**", e;

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 50.187.756/0001-60, Registro Sindical nº 46000.000846/97, com sede na Avenida João Ramalho nº 52, Vila Assunção, Santo André/SP., neste ato representado por seu Presidente, Sr. **VAGNEY BORGES DE CASTRO**, titular do CPF nº 948.249.328-15, doravante denominado "**SEAAC DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**";

Todos os Sindicatos Profissionais acima mencionados representados neste ato pelo advogado, Dr. **FÁBIO LEMOS ZANÃO**, inscrito na OAB/SP., nº 172.588, titular do CPF nº 269.988.138-48;

E, de outro lado, representando a Categoria Econômica as empresas abaixo relacionadas como segue:

01 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0001-31, sede a Avenida Doutor Abraão Ribeiro, nº 15, Galpão 39, Bom Retiro, São Paulo/SP;

02 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ nº 11.778.699/0004-84, sede a Rua Clélia, nº 236, Água Branca, São Paulo/SP;

03 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0005-65, sede a Rua Silva Jardim nº 451, 453, Belenzinho, São Paulo/SP.

04 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0006-46, sede na Rua 25, nº 857 Sala CBLOC, Jd. Mirassol, Rio Claro/SP;

05 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0007-27, sede na Rua General Lauro Sodré, nº 275, Anexo 303, Vila Industrial, Campinas/SP;

06 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0008-08, sede a Avenida Rio das Pedras, nº 458, Jardim Aricanduva, São Paulo/SP;

07 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0009-99, sede a Av. Regente Feijó, nº 692, V. Regente Feijó, São Paulo/SP;

08 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0010-22, sede a Avenida Monsenhor Martinho Salgot, nº 377, Bairro Areião, Piracicaba/SP;

09 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0011-03, sede a Avenida Trinta e Um de Março, nº 2.017, Bairro Paulicéia, Piracicaba/SP;

10 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0012-94, sede a Avenida Dom Pedro I, nº 474, Ipiranga, Ribeirão Preto/SP;

11 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0013-75, sede a Rua Sinharinha Frota, nº 2.225, Jd. Buscardi, Matão/SP;

12 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ nº 11.778.699/0014-56, sede a Av. Amador Bueno da Veiga, nº 3.318, Bairro Penha de França, São Paulo/SP;

13 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0015-37, sede na Avenida Professor Edgar Santos, nº 379, Vila Nhocuné, São Paulo/SP;

14 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0017-07, com sede a Avenida Dois Córregos, nº 1.402, Bairro Piracicamirim, Piracicaba/SP;

15 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0020-02, sede a Rua Nadir Dias de Oliveira, nº 4.803, Cidade Satélite Iris, Campinas/SP;

16 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0021-85, sede a Alameda Vieira de Carvalho, nº 209, Bairro Santa Terezinha, Santo André/SP;

17 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0022-66, sede a R. Coronel Alfredo Flaquer, nº 34, Centro, Santo André/SP;

18 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0023-47, sede a Avenida Cristóvão Colombo, nº 2.551, Vila Industrial, Piracicaba/SP;

- 19 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0024-28, sede a Avenida das Amoreiras, nº 3.294, Anexo 3.298, Jardim do Lago, Campinas/SP;
- 20 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0025-09, sede a Avenida Marechal Arthur da Costa e Silva, nº 1.505, Jardim Glória, Limeira/SP;
- 21 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0026-90, sede a Avenida Princesa D'Oeste, nº 1.808, Sala A, Jardim Paraíso, Campinas/SP;
- 22 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0027-70, sede a Av. Júlio Prestes, nº 511, Sala B, Taquaral, Campinas/SP;
- 23 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0028-51, sede a Rua Campos Salles, nº 963, Sala A, Vila Faustina II, Valinhos/SP;
- 24 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0029-32, sede a Av. Beppe Olivare, nº 341, Sala A, Centro, Sertãozinho/SP;
- 25 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0030-76, sede a Avenida Dr. Francisco Junqueira, nº 1.074, Sala B e C, Campos Elíseos, Ribeirão Preto/SP;
- 26 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0031-57, sede a Rua Tambaú, nº 750, Vila Elisa, Ribeirão Preto/SP;
- 27 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0032-38, sede a Avenida Sebastião Lacerda Corrêa, nº 37, Sala A, Centro, Araraquara/SP;
- 28 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0033-19, sede a Rua Helena Hereman, nº 439, Sala A, Centro, Engenheiro Coelho/SP;
- 29 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0034-08, sede a Alameda Paulista, nº 918, Jardim Silvania (Vila Xavier), Araraquara/SP;
- 30 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0035-80, sede a Av. Washington Luís, nº 2.772, Santo Amaro, São Paulo/SP;
- 31 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0036-61, sede a Avenida João Dias, nº 2097, Santo Amaro, São Paulo/SP;
- 32 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ nº 11.778.699/0037-42, sede na Avenida Nossa Sra. de Sabará, nº 2.636, Jd. Campo Grande, São Paulo/SP;
- 33 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0039-04, sede a Avenida Independência, nº 5.833, Bairro Nova Vinhedo, Vinhedo/SP., e;
- 34 - CBLOC BRASIL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.778.699/0044-71, com sede a Avenida Archimedes Dutra, nº 1.224, Bairro Santa Rosa Ipês, Piracicaba/SP;
- 35 - MAGALHÃES LIMEIRA ALUGUEL DE EQUIPAMENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 06.124.781/0001-02, sede a Av. Santa Bárbara, nº 1.873, Vila Esteves, Limeira/SP.

Todas as lojas mencionadas acima estão sendo representadas neste ato, de forma legal por seus Sócios ou Procuradores o Sr. **EXPEDITO ELOEL ARENA**, portador do CPF nº 776.917,928.91, e pelo Sr. **ALTINO CRISTO FOLETTI JUNIOR**, portador do CPF nº 017.310.718-4, doravante denominadas **"EMPRESAS"**

Celebram entre si, o **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, nos termos do art. 611-A da CLT, a ser aplicado a todos os empregados das empresas acima relacionadas, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo período de 01 (um) ano, com início em 1º de agosto de 2026 e término em 31 de julho de 2027, e fica mantida a data-base em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho se aplica a todos os empregados das empresas acordantes, independentemente da função exercida, estando excluídos os temporários, terceirizados e estagiários, o que se registra em respeito à súmula de jurisprudência nº 374/TST e à atuação de todos os empregados em favor da atividade preponderante das empresas que é a Locação de Máquinas e Equipamentos para a Construção Civil, **sem operador**, pelo regime de franquia nominado "CASA DO CONSTRUTOR".

CLÁUSULA TERCEIRA - DA PREPONDERÂNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

As partes ratificam a disposição do art. 620 da CLT, pela qual as cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho preponderam sobre às disposições da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único: Considerando que as empresas não atuam com a atividade de transporte, mas aplicavam aos seus empregados motoristas às Convenções Coletivas de Trabalho de tal categoria, que é diferenciada e cujas normas coletivas não lhes são aplicáveis conforme a súmula de jurisprudência nº 374/TST, para evitar prejuízo aos motoristas com contrato de trabalho ativo na data de formalização da norma coletiva de que decorre a presente, relativamente aos mesmos, negociou-se e serão respeitadas às seguintes condições:

- a)** Aos motoristas atuantes nas respectivas bases-territoriais em que a norma coletiva da atividade de transporte concede cesta-básica ou benefício similar, o percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) do valor da vantagem ou ganho que originariamente não tem natureza salarial, foi incorporado ao salário, de modo que somado tal percentual às incidências e reflexos salariais os empregados não sofreram prejuízo;
- b)** Aos motoristas atuantes nas bases-territoriais em que a norma coletiva da atividade de transporte concede adicional por tempo de serviço ou similares, o respectivo valor foi incorporado ao salário, de modo que os empregados não sofreram prejuízo;
- c)** Em razão da condição das alíneas "a" e "b", os motoristas com contrato de trabalho vigente na data da formalização da negociação coletiva de que decorre a presente, estejam ativos ou suspensos os contratos, não servirão de paradigma para reivindicações de equiparação salarial;

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em **31 de julho de 2026**, serão reajustados no percentual de **6,0%** (seis por cento).

Parágrafo único: Respeitando o princípio da isonomia salarial e preservadas às condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após **agosto de 2025**, serão reajustados em obediência aos seguintes critérios:

Mês e Ano de Admissão	Percentual de Reajuste Salarial
Agosto de 2025	6,00%
Setembro de 2025	5,50%
Outubro de 2025	5,00%
Novembro de 2025	4,50%
Dezembro de 2025	4,00%
Janeiro de 2026	3,50%
Fevereiro de 2026	3,00%
Março de 2026	2,50%
Abril de 2026	2,00%
Maio de 2026	1,50%
Junho de 2026	1,00%
Julho de 2026	0,50%

CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS

Em respeito as funções necessárias a operação dos empreendimentos, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais mensais:

Parágrafo primeiro: Empregados Auxiliares em geral, valor não inferior a **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais);

Parágrafo segundo: Empregados Mecânicos, valor não inferior a **R\$ 2.315,00** (dois mil, trezentos e quinze reais);

Parágrafo terceiro: Empregados Motoristas e Entregadores, valor não inferior a **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais).

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Quando solicitados, serão concedidos adiantamentos quinzenais de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário-base mensal, que deverá ser pago até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando o dia 20 (vinte) coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS COMPOSTOS

Aos empregados que recebem salários compostos por valor fixo acrescido de uma parcela variável, o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, será feito pela média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado, no período aquisitivo para o caso de férias, no ano respectivo relativamente ao 13º salário e nos últimos 12 (doze) meses para as verbas rescisórias.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário respeitadas às demais disposições legais, será ordinariamente paga até o dia 30 de novembro, caso não tenha sido adiantado com as férias.

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer informativo de pagamento dos salários e respectivo depósito do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo suas identificações e do empregado, que pode ocorrer também por via eletrônica, e-mails ou aplicativos específicos para tal finalidade.

Parágrafo único: Em se tratando de horas extras, estas deverão constar do mesmo holerite, que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

Parágrafo primeiro: As horas extras diárias que, nos termos permitidos pelo art. 61 da CLT, que excederem o limite de duas horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento);

Parágrafo segundo: As horas extras laboradas aos domingos, feriados ou dias já compensados, terão o adicional de 100% (cem por cento), ressalvada a possibilidade de concessão de outro dia de descanso, conforme permite o art. 9º, da Lei nº 605/1949.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO DE DESPESAS

As empresas fornecerão adiantamento para o custeio de despesas de locomoção, hospedagem e refeição dos empregados em viagem, devendo a prestação de contas ser efetuada mediante a apresentação dos respectivos recibos no retorno do empregado.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados mensalmente em número idêntico aos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição com valor facial unitário de **R\$ 36,00** (trinta e seis reais), desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências das empresas, ou remotamente em regime de home office ou 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 às eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho que tenham ocorridas;

Parágrafo segundo: No período de férias, os empregados farão jus ao auxílio-refeição, limitado a 22 (vinte e duas) unidades, exceto em relação aos dias convertidos em pecúnia, hipótese em que o benefício não será concedido;

Parágrafo terceiro: No caso de admissão e demissão durante o mês, o benefício será proporcional aos dias trabalhados;

Parágrafo quarto: O benefício previsto no "caput" será devido durante o período correspondente à licença-maternidade;

Parágrafo quinto: O auxílio-refeição ou alimentação 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 sexto: 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 pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo sétimo: Respeitadas às disposições constantes desta cláusula e das regras impostas pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador, 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 14.442/02/09/2022, e alterada pelo Decreto nº 12.712/2025.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

É facultado às empresas, se assim se tornar, ao seu critério, necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou proporcionar maior facilidade dos empregados, efetuarem o pagamento do vale-transporte em dinheiro, respeitado os direitos e limites estabelecidos da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619/1987, e regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/1987.

Parágrafo primeiro: As empresas fornecerão vale-transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetuar diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa;

Parágrafo segundo: As empresas descontarão no máximo 6,0% (seis por cento) do salário-base do empregado;

Parágrafo terceiro: Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte;

Parágrafo quarto: Para receber o vale-transporte, o empregado informará por escrito à empresa, o endereço residencial, meios de transporte utilizados para deslocamento de sua residência ao local trabalho e vice-versa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIOS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA, ODONTOLÓGICA E PARA AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS

As empresas acordantes, respeitadas às suas peculiaridades e as possibilidades suas e da localidade em que estejam estabelecidas, poderão disponibilizar aos seus empregados convênios de assistência médica, de assistência odontológica e para a aquisição de bens e serviços, conforme as regras e participações no custeio definidas com os seus empregados.

Parágrafo primeiro: Os valores devidos pelos empregados pela aquisição de bens e de serviços no âmbito de convênio que a respectiva empresa mantiver, serão descontados da folha de pagamento seguinte ao

do ato de aquisição do bem ou serviço e, na hipótese de suspensão do contrato de trabalho que inviabilize o desconto salarial, sob pena de imediata suspensão da utilização do convênio, o empregado se obriga a pagar o valor devido diretamente à empresa até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da aquisição/utilização;

Parágrafo segundo: Relativamente ao convênio de assistência médica que a empresa tenha disponibilizado aos seus empregados que participem do custeio sem regime de coparticipação, nos termos das regras da ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar, Resolução Normativa nº 279), poderão os empregados aposentados ou demitidos imotivadamente, manter a cobertura desde que assumam integralmente os custos, respeitados os prazos e a disciplina que a norma da agência reguladora determina;

Parágrafo terceiro: Havendo a participação do empregado no custeio de convênio médico e/ou odontológico, na hipótese de seu contrato de trabalho estar suspenso por qualquer motivo e não for possível realizar o desconto salarial respectivo à participação do empregado no custeio, e sob pena de suspensão da cobertura na hipótese de coexistir 03 (três) inadimplementos, deverá o empregado mensalmente creditar à empresa o valor por ele devido da cobertura assegurada pelo plano ao próprio e aos seus dependentes.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-NATALIDADE

As empresas pagarão aos seus empregados por filho ao nascer o valor previsto no Seguro de Vida.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO-FUNERAL

As empresas se comprometem a instituir, custear e a manter em favor dos seus empregados seguro de vida em grupo.

Parágrafo único: Considerando ser das empresas o ônus de pagar pela cobertura securitária, na hipótese de ela ser condenada ao pagamento em favor do empregado, de indenização abrangida pelo seguro, o valor da cobertura securitária será deduzido do valor da condenação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

Considerando as responsabilidades das empresas relativamente à saúde dos seus empregados, o que determina a necessidade de conhecer as intercorrências com a saúde dos mesmos, serão justificadores das ausências os atestados de incapacidade que sejam entregues às empresas eletronicamente (e-mail ou aplicativo de troca de mensagens e arquivos) em 48 (quarenta e oito horas) de sua emissão e que tenha o seu original entregue até o último dia do mês, ao responsável pelas rotinas do Departamento Pessoal, com a formalização do respectivo formulário que materializa a sua entrega e o seu conteúdo, desde que registrem o código, na Classificação Internacional de Doenças (CID-10), da condição ou da doença determinante da incapacidade do empregado, se houver concordância do mesmo.

Parágrafo único: Considerando que o atestado com o código da doença será para uso interno e exclusivo da empresa e de seu serviço médico para fins de saúde ocupacional, não é considerada invadida a privacidade do empregado a existência do respectivo código na Classificação Internacional de Doenças em tal documento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUALIFICAÇÃO DO EMPREGADO

Considerando que os conhecimentos obtidos pelos empregados integram o seu patrimônio pessoal imaterial, quando custeadas às respectivas atividades pelas empresas, inclusive as despesas de deslocamento, de hospedagem, se aplicável, e de alimentação, o tempo dedicado às atividades e aos cursos destinados às suas qualificações não se integrará à jornada de trabalho e não gerará direito ao recebimento de horas extraordinárias, inclusive relativamente ao tempo de deslocamento para as atividades.

Parágrafo único: Embora o tempo dedicado à qualificação do empregado não integre a sua jornada de trabalho, na hipótese de haver coincidência entre o tempo dedicado à sua qualificação e o período da sua jornada ordinária de trabalho, não haverá qualquer desconto ou prejuízo salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

O controle de jornada de trabalho poderá ser realizado de forma digital, com a utilização de equipamentos de transmissão de dados (celulares e tablets), pelo Registrador Eletrônico de Ponto de que trata a Portaria nº 1.510/2009 e MTP nº 671/2021, bem como pelo regime de ponto por exceção, o que se estabelece de acordo com o Inciso X, do art. 611-A, da CLT, e que se caracteriza pela anotação apenas dos registros

excepcionais, seja de ausências ou de atuações extraordinárias, presumindo-se integralmente cumprida a jornada nos dias em que não houver anotações.

Parágrafo único: Ficam ratificadas às práticas desta cláusula que tenham sido adotadas em período anterior ao da vigência da presente norma coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

Em atendimento ao preceito constitucional, as empresas concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, inclusive às mães adotantes.

Parágrafo primeiro: A empregada gestante terá garantia de emprego ou salário desde a concepção até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, exceto nas rescisões por justa causa, por pedido de demissão ou rescisão consensual;

Parágrafo segundo: As empresas ficam desobrigadas do pagamento do período excedente ao previsto no "caput", no caso de dispensa por mútuo acordo, desde que assistida à empregada pela entidade sindical profissional;

Parágrafo terceiro: Em caso de dispensa de empregada grávida, ela terá 60 (sessenta) dias, a contar da data do desligamento, para fazer prova de seu estado gravídico, sob pena de perder o direito aos salários vencidos até a data da comunicação à empresa, mantida a garantia de emprego prevista no parágrafo primeiro;

Parágrafo quarto: Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, em conformidade do art. 395 da CLT;

Parágrafo quinto: De acordo com a 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. A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã;

Parágrafo sexto: Nos termos do que foi decidido pelo STF, 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), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único: Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Gozará de estabilidade provisória pelo mesmo prazo do afastamento, limitado ao máximo de 75 (setenta e cinco) dias, o empregado afastado para tratamento médico superior a 30 (trinta) dias, a contar da alta médica, salvo demissão por falta grave, rescisão consensual ou a pedido do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

Os empregados pais, desde que tenham no mínimo 30 (trinta) meses de tempo de serviço nas empresas, gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizada com assistência do Sindicato Profissional, 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 VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

À empregada que estiver incluída 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), 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

Os empregados que retornarem de férias não poderão ser dispensados antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultada às empresas a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo único: Na eventualidade do parcelamento das férias deverá ser observada a respectiva proporcionalidade da garantia prevista no "caput".

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 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 VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante terá direito a se ausentar do trabalho 02 (duas horas) mais cedo do que o horário normal de expediente, para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho, limitada a hipótese a 01 (um) dia por semestre.

Parágrafo único: Quando da prestação de exames vestibulares, terá suas faltas abonadas, nos termos do Inciso VII, art. 473, da CLT, devendo haver, em ambas as hipóteses, comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e comprovação posterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INÍCIO DE FÉRIAS - 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 coletivas não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias, 1º de janeiro e 25 de dezembro;

Parágrafo segundo: As férias devem ser pré-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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, Inciso XVII da Constituição Federal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

Relativamente às rescisões de contrato de trabalho em que o empregado solicitar a assistência sindical para conferência da regularidade dos pagamentos rescisórios, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do recebimento da solicitação do Sindicato Profissional e para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, as empresas encaminharão aos Sindicatos Profissionais, por meio eletrônico, os seguintes documentos: **a-** Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho; **b-** Comprovante de quitação das verbas rescisórias; **c-** Extrato do FGTS para fins rescisórios; **d-**

Guia para Recolhimento do FGTS digital (GFD); **e-** Quitação da GFD - Guia do FGTS Digital; **f-** Requerimento do Seguro-Desemprego, e, **g-** 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 das entidades sindicais.

Parágrafo primeiro: Fica facultado ao empregado o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional para conferência das verbas rescisórias supramencionadas;

Parágrafo segundo: Devem estar os Sindicatos Profissionais aptos a receberem a documentação rescisória através de seus portais da internet, nos seus e-mails ou nos links "Transmissão de Informações Rescisórias".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança ou vestimentas especiais for exigido pelas empresas, estas ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

Nas demissões sem justa causa e quando solicitada, as empresas entregarão aos demitidos uma carta de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS -CTPS

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 TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 03 (três) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos ao médico, ou 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, ou exames complementares, durante o período de gravidez, conforme art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022);

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 fiquem 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS PRESTANDO SERVIÇOS FORA DO MUNICÍPIO-SEDE DAS EMPRESAS

A prestação de serviço fora do município-sede das empresas, considerando a abrangência nacional do sistema de franquia com que as empresas acordantes operam, integra as condições do contrato individual

de trabalho e não configura a hipótese de que cuida o art. 469 da CLT, de transferência provisória, e por esta razão não gera o direito ao recebimento do adicional de transferência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas manterão nos quadros de avisos em locais bem visíveis aos empregados, objetivando divulgar comunicações dos Sindicatos Profissionais, desde que estas não possuam conteúdo ofensivo ou linguagem imprópria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRATO EXPERIÊNCIA

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função, desde que a rescisão tenha ocorrido a menos de um ano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA ADEÇÃO ÀS CONDIÇÕES DA PRESENTE NORMA COLETIVA POR OUTRAS EMPRESAS FRANQUEADAS DO SISTEMA CASA DO CONSTRUTOR

As empresas franquiadas da "CASA DO CONSTRUTOR" que não integram originalmente o presente Acordo Coletivo de Trabalho poderão, mantidos os efeitos do art. 620 da CLT, aderir às suas condições, mediante a formalização do Termo de Adesão a ser firmado pela empresa e pelo respectivo Sindicato Profissional (SEAAC) da sua base-territorial.

Parágrafo único: Excetuam-se da adesão ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, o Programa de Participação nos Resultados, que deverá ser negociado por cada empresa que a ele aderir, de forma individual, e as regras de custeio da atividade sindical, que na hipótese de adesão prevalecerão as regras da Convenção Coletiva de Trabalho, exceto para as franqueadas controladas pela Franqueadora, que aderirão juntamente com o respectivo PPR e Contribuição Negocial que integrarão a norma coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ATIVIDADE DOS AUXILIARES

Considerando que os empregados contratados para funções auxiliares, atuam em conjunto com os profissionais contratados para a função principal, realizando atividades correlatas que se distinguem especialmente pela responsabilidade técnica que é exclusiva da função principal, fica convencionado que, especialmente pela responsabilidade técnica ser inerente e exclusiva da função principal, tal condição de auxiliar não caracterizará a Equiparação Salarial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DECENTE

As empresas envidarão esforços no sentido de promover o trabalho decente, a proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho, práticas de proteção social, o diálogo social, a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES PERIÓDICOS

As empresas deverão proceder a exames médicos semestrais compulsórios, em todos os empregados envolvidos com trabalhos repetitivos ou de digitação, para evitar precocemente, qualquer problema de saúde que possa ser influenciado pelo ambiente de trabalho, ou que venha afetar o desempenho do empregado, de conformidade com o art. 168 da CLT e a NR-7.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS

Aprovada em Assembleia Extraordinária dos Empregados realizada no dia **29 de setembro de 2026**, a Contribuição Negocial em contrapartida à atuação sindical que viabilizou a negociação e formalização deste Acordo Coletivo de Trabalho com fundamento no princípio da representação obrigatória de toda a categoria e da solidariedade retributiva, conforme art. 513, alínea "e" da CLT, os empregados deverão arcar com a **Contribuição Negocial**, visando cobrir os gastos e garantir a manutenção dos direitos coletivos abrangidos pelo instrumento normativo, devendo as empresas promover o desconto no valor de **R\$ 200,00** (duzentos reais) em uma única parcela até o dia **10 de dezembro de 2026**.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional, a guia recolhida com a relação dos empregados que tiveram o desconto da Contribuição Negocial, 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, as empresas deverão 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: Caso as empresas realizem serviços através do sistema home office, devem dar preferência aos pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

De acordo com a Constituição Federal em seu art. 7º, é dever das empresas, independentemente do número de empregados, adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de 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: As empresas deverão 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

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

Parágrafo primeiro: A norma proíbe a divulgação de dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, na administração pública, na segurança pública, 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO, TRABALHO HÍBRIDO E "HOME OFFICE"

As empresas poderão 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: Os empregados em regime de teletrabalho, "home office" ou assemelhados, total ou parcial, fazem jus a todos os benefícios e direitos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, sem distinção em relação ao trabalho presencial, exceto no que diz respeito ao vale-transporte pertinente ao dia, ou dias, nos quais não haja o deslocamento residência-empresa-residência;

Parágrafo segundo: Os empregados que laborarem em regime de "home office", previsto no art. 75-B da CLT, farão jus a percepção de ajuda de custo mensal em valor não inferior a **R\$ 200,00** (duzentos

reais), destinada a cobertura de gastos decorrentes de referida modalidade contratual;

Parágrafo terceiro: Dado o caráter indenizatório de que se reveste a ajuda de custo prevista, esta não servirá de base para cálculo de quaisquer ônus ou encargos, inclusive FGTS, INSS e IRRF.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido imotivadamente, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa. Em tal hipótese o contrato de trabalho será considerado rescindido na respectiva data, sem a integração do período remanescente do aviso prévio.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

As empresas deverão 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 das empresas, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, as entidades sindicais competentes, 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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: Este Acordo Coletivo de Trabalho será aplicado a todos os empregados decorrentes da relação de trabalho, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais dos empregados obtidos pelas Empresas e pelos Sindicatos Profissionais 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: As empresas e as entidades sindicais se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregados e ex-empregados, 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, os Sindicatos Profissionais da Categoria, são considerados representantes legalmente constituídos dos titulares de dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pelas empresas de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado aos empregados prejudicados rescindir seu contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIFERENÇAS RETROATIVAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, em favor do prejudicado, exceção feita às cláusulas que já preveem penalidades específicas.

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, assinará o Presidente da Federação, o Jurídico dos Sindicatos Profissionais e os Representantes legais das empresas, que firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

São Paulo, 29 de setembro de 2026.

EXPEDITO
ELOEL
ARENA:77691792891
2891

Assinado de forma
digital por EXPEDITO
ELOEL
ARENA:77691792891
Dados: 2026.09.30
11:20:25 -03'00'

PELAS EMPRESAS ACORDANTES:

ALTINO
CRISTOFOLETTI
JUNIOR:01731071
841

Assinado de forma digital por
ALTINO CRISTOFOLETTI
JUNIOR:01731071841
Dados: 2026.09.30 11:20:43 -03'00'

EXPEDITO ELOEL ARENA
CPF Nº 776.917.928-91

ALTINO CRISTO FOLETTI JUNIOR
CPF Nº 017.310.718-4

FABIO LEMOS
ZANAO:26998
813848

Assinado de forma
digital por FABIO LEMOS
ZANAO:26998813848
Dados: 2026.09.30
10:43:17 -03'00'

**SEAAC- 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; ARARAQUARA E
REGIÃO; CAMPINAS E REGIÃO, RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO E SANTO ANDRÉ E REGIÃO**

DR. FÁBIO LEMOS ZANÃO
OAB/SP. Nº 172.588
CPF Nº 269.988.138-48

LOURIVAL FIGUEIREDO
MELO:15633586891

Assinado de forma digital por
LOURIVAL FIGUEIREDO
MELO:15633586891
Dados: 2026.09.30 10:32:19 -03'00'

**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE
SÃO PAULO - "FEAAC"**
LOURIVAL FIGUEIREDO MELO
CPF Nº 156.335.868-91