

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

Que fazem de um lado, representando a Categoria Profissional 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 46000.004557/97-16, com sede 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**".

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

01-PROJET GEOTECNIA E CONTROLE DE ENGENHARIA LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 23.449.910/0001-51, situada a Rua Martinópolis nº 462, Bairro Santa Terezinha, Piracicaba/SP., e;

02- PROJETO TOPOGRAFIA E INFRAESTRUTURA LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 35.661.869/0001-61, situada a Rua Martinópolis nº 471, Bairro Santa Terezinha, Piracicaba/SP., neste ato representadas na forma legal por seu Sócio Sr. **LUIS CARLOS BORTOLAZO**, portador do CPF nº 353.691.368-74, doravante denominadas "**EMPRESAS**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, nos termos do art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados das empresas **PROJET GEOTECNIA E CONTROLE DE ENGENHARIA LTDA.**, e **PROJET TOPOGRAFIA E INFRAESTRUTURA LTDA.**, 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, de 1º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027, e fica mantida como data-base, o dia 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS/ABRANGÊNCIA

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados das empresas, **PROJET GEOTECNIA E CONTROLE DE ENGENHARIA LTDA.**, e **PROJET TOPOGRAFIA E INFRAESTRUTURA LTDA.**

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **abril de 2026**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constante deste instrumento serão corrigidos da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: Na data-base em 1º de maio de 2026, será aplicado o percentual de **5,50%** (cinco e meio por cento), nos salários do mês de **abril de 2026**, de forma linear;

Parágrafo segundo: Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de maio de 2025 a abril de 2026, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade, inclusive aumentos reais concedidos pelas empresas em caráter indispensável.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

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

Parágrafo primeiro: Empregados estagiários, o valor mensal de **R\$ 1.905,00** (um mil, novecentos e cinco reais).

Parágrafo segundo: Empregados nas funções de Auxiliar de Serviços Gerais, o valor mensal de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais);

Parágrafo terceiro: Empregados nas funções de Auxiliar de Laboratório e Topografia, o valor mensal de **R\$ 2.200,00** (dois mil e duzentos reais);

Parágrafo quarto: Empregados na função de Auxiliar Administrativo, o valor mensal de **R\$ 2.321,00** (dois mil, trezentos e vinte e um reais);

Parágrafo quinto: Empregados na função de Laboratorista I, o valor mensal de **R\$ 2.490,00** (dois mil, quatrocentos e noventa reais);

Parágrafo sexto: Empregados na função de Topógrafo I, o valor mensal de **R\$ 2.691,00** (dois mil, seiscentos e vinte e um reais);

Parágrafo sétimo: Empregados na função de Auxiliar de Engenharia, o valor mensal de **R\$ 2.870,00** (dois mil, oitocentos e setenta reais);

Parágrafo oitavo: Empregados nas funções de Laboratorista II e Topógrafo II, o valor mensal de **R\$ 3.055,00** (três mil e cinquenta e cinco reais);

Parágrafo nono: Empregados na função de Engenheiro Junior, o valor mensal de **R\$ 3.909,00** (três mil, novecentos e nove reais).

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis já praticadas.

Parágrafo primeiro: O atraso do pagamento de salário, 13º salário, férias e seu respectivo abono, implicarão na correção monetária equivalente a TR, mais juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês, a partir da data devida até o dia do efetivo pagamento;

Parágrafo segundo: Caso as empresas não tenham postos bancários em suas dependências ou não efetuem os pagamentos de salários nas próprias empresas, deverão liberar seus empregados para permitir o recebimento. Este parágrafo não se aplica aos empregados que optarem por ter seus salários depositados em banco/agência que não seja aquela que as empresas utilizam para tal finalidade.

CLÁUSULA SEXTA - IGUALDADE SALARIAL

As empresas assegurarão 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: As empresas, obedecerão 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 SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo as discriminações das empresas, dos empregados, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação das parcelas relativas ao FGTS.

Parágrafo único: As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as porcentagens de seus adicionais.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao inicial da faixa do plano de cargos e salários das empresas.

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor do salário-hora ordinário:

Parágrafo primeiro: O percentual de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora ordinária, para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado;

Parágrafo segundo: O percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária, para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados ou dias já compensados;

Parágrafo terceiro: Na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quando concedida à folga compensatória, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional, além do pagamento da jornada de folga;

Parágrafo quarto: Deverá ser observado o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT;

Parágrafo quinto: O pagamento (ou desconto) das horas extras (ou horas de ausência), será feito respeitando o valor de salário do mês em que o pagamento (ou desconto) estiver sendo efetuado.

CLÁUSULA DÉCIMA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá 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 PRIMEIRA - TRABALHO DECENTE

As empresas enviarão esforços para promover o trabalho decente; 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 DÉCIMA SEGUNDA - DESPESAS DE VIAGENS

As empresas se comprometem a arcarem com as despesas de viagens antecipando parte, e devendo o empregado prestar contas dentro da sistemática e prazos estipulados pelas empresas.

Parágrafo único: Quando for utilizado o veículo de propriedade do empregado à serviço, o valor do reembolso pelo km rodado será de pelo menos 30% (trinta por cento) do valor do litro da gasolina, para os primeiros 500 km rodados no mês e, pelo menos, 20% (vinte por cento) do valor do litro da gasolina para a quilometragem que exceder a 500 Km no mês (considerando o efeito cascata).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas pagarão às suas empregadas mães, para cada filho, inclusive adotivos de até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses, o valor equivalente a **R\$ 465,00** (quatrocentos e sessenta e cinco reais), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creches ou instituições análogas, de livre escolha da empregada.

Parágrafo primeiro: Para efeito de comprovação das despesas, os empregados(as) deverão apresentar às empresas, recibos de pagamento da creche ou instituição análoga;

Parágrafo segundo: Será concedido o benefício na forma do "caput" aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho;

Parágrafo terceiro: Se o casal de empregados for da mesma empresa, o auxílio será pago somente a um dos membros do casal;

Parágrafo quarto: O auxílio previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, as empresas pagarão aos seus beneficiários importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.

Parágrafo único: O auxílio-funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente, pagas integralmente pelas empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

Se as empresas não possuírem restaurantes próprios, fornecerão a todos os seus empregados, auxílio-refeição ou alimentação no valor de **R\$ 43,80** (quarenta e três reais e oitenta centavos) por dia trabalhado, subsidiando, no mínimo, 80% (oitenta por cento) deste valor, mantidas às condições mais favoráveis de distribuição e descontos vigentes nas empresas.

Parágrafo primeiro: O benefício previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo segundo: O benefício previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos 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 terceiro: 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 quarto: É facultado às empresas efetuarem se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação total ou parcial em dinheiro;

Parágrafo quinto: O benefício do auxílio-refeição ou alimentação pago em dinheiro, tem caráter indenizatório para todos os fins;

Parágrafo sexto: O benefício do auxílio-refeição ou alimentação não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade;

Parágrafo sétimo: O valor previsto no "caput" será devido a partir de 1º de maio de 2026;

Parágrafo oitavo: O empregado poderá optar, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por auxílio-refeição ou alimentação, sendo possível mudar de opção, após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, sendo aplicáveis a este todas as disposições constantes desta cláusula e seus parágrafos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2026

Nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, fica estipulado neste Acordo Coletivo de Trabalho, que as empresas estabelecerão com seus empregados um Plano de Participação nos Lucros ou Resultados escritos, com regras claras e objetivas, que será relativo ao

ano civil de 2026. Os planos serão negociados entre as empresas, comissão escolhida pelos seus empregados, integrada ainda, por um representante indicado pelo Sindicato dos Empregados. O plano de Participação nos Lucros ou Resultados celebrados, deverá ser levado à arquivo perante a entidade sindical.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão implementar o determinado no "caput" desta cláusula e providenciar o depósito de referidos acordos no Sindicato dos Empregados, conforme determina a Lei nº 10.101/2000, até, no máximo, o mês de janeiro/2027, inclusive;

Parágrafo segundo: Caso as empresas não atendam ao disposto no "caput" e parágrafo primeiro da presente cláusula, pagará a cada um de seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados relativa ao ano civil de 2026, a importância de **R\$ 501,00** (quinhentos e um reais), acrescidos de **16%** (dezesesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, totalizando o limite máximo de **R\$ 1.034,00** (um mil e trinta e quatro reais). O pagamento deverá ser realizado até o final do primeiro semestre civil do **ano/2027**;

Parágrafo terceiro: Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2026, poderá ser calculado o valor com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor, previsto no parágrafo anterior, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze dias) dias trabalhados;

Parágrafo quarto: O pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados prevista no parágrafo segundo, é condicionado à obtenção pelas empresas de lucro contabilizado em balanço;

Parágrafo quinto: Se as empresas alegarem a não obtenção de lucros, previsto na cláusula imediatamente anterior para o não pagamento da participação, deverão obrigatoriamente remeter ao Sindicato Profissional cópia integral do Balanço Anual do ano/2026, até o dia 31 de maio/2027.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas se comprometem a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salário contratual, limitado a **R\$ 60.000,00** (sessenta mil reais).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão aos seus empregados plano de assistência médica, subsidiando 80% (oitenta por cento) do valor acordado.

Parágrafo único: O valor subsidiado pelo empregado não poderá ser superior a 20% (vinte por cento), mesmo quando o reajuste ocorrer antes da data-base.

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

As empresas complementarão mensalmente o benefício recebido da Previdência Social aos seus empregados com mais de 06 (seis) meses nas empresas e afastados por incapacidade temporária ou acidentária, do 16º (décimo sexto) ao 195º (centésimo nonagésimo quinto) dia, até o valor dos seus salários contratuais, limitado esse benefício ao valor máximo de **R\$ 8.400,00** (oito mil e quatrocentos reais), aquele que for menor.

Parágrafo primeiro: Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, este benefício estará limitado ao máximo de 180 (cento e oitenta) dias na sua totalidade;

Parágrafo segundo: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação será feita com base em valores estimados. Eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior. Tais pagamentos serão feitos a título de adiantamento;

Parágrafo terceiro: As empresas poderão substituir este pagamento por seguro, que dê no mínimo as coberturas previstas, mantendo as condições que forem mais favoráveis;

Parágrafo quarto: O pagamento referido nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados;

Parágrafo quinto: A complementação abrange inclusive, o 13º salário;

Parágrafo sexto: O prazo de carência de 06 (seis) meses é exigível somente no caso de auxílio por incapacidade temporária;

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 - VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão aos seus empregados vale-transporte, respeitado o estabelecido pela Lei nº 7.418 de 16/12/1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/1987.

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

Parágrafo segundo: As empresas descontarão no máximo de 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, os empregados deverão informar por escrito às empresas o endereço residencial, meios de transporte utilizado para deslocamento de sua residência ao local trabalho e vice-versa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As empresas manterão sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 40 (quarenta horas) semanais.

Parágrafo primeiro: Para os empregados que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora das sedes das empresas, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como, a sede de clientes das empresas convenientes, independentemente inclusive da denominação de função ou cargo que é desempenhado pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de 44 (quarenta e quatro horas) semanais;

Parágrafo segundo: As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho e conforme permissivo legal, fica formado o "Banco de Horas", que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer pela prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais das empresas, quer para atender ausências particulares dos empregados.

Parágrafo primeiro: Esse banco de horas, terá como limite o total de 32 (trinta e duas horas) por mês, positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 04 (quatro) meses ou 120 (cento e vinte) dias, findo o qual deverá ser zerado a partir do mês subsequente, seja através do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período;

Parágrafo segundo: O excedente às 32 (trinta e duas horas) no mês, deverá ser remunerado, se positivo, com o acréscimo percentual estabelecido neste Acordo Coletivo de Trabalho, ou, se negativo, descontado como hora normal, no mês seguinte ao de sua apuração;

Parágrafo terceiro: Poderão as partes, empregados e empresas se assim convier, negociar para que o saldo de horas possa ser transferido para um outro período de apuração. Se positivo, possa ser compensado em correspondente período de faltas, total ou parcial e na forma ordinária, ou, em se

tratando de saldo negativo, seja descontado, também na forma ordinária, de uma só vez ou parceladamente;

Parágrafo quarto: Salvo as exceções previstas no art. 61 da CLT, a jornada diária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 10 (dez horas), compreendendo-se nesse limite a compensação do sábado, objeto da duração semanal da jornada de trabalho;

Parágrafo quinto: Ocorrendo rescisão contratual, as horas de saldo positivas então existentes, serão remuneradas com o acréscimo conforme percentual estabelecido neste Acordo Coletivo de Trabalho, ou descontadas como horas normais, se negativas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitadas as políticas de compensações praticadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

As empresas deverão 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 30 (trinta) dias a contar do último dia de trabalho do empregado, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão 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, as empresas pagarão 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: Através do e-mail: **homologa@seaacamericana.org.br** as empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;

Parágrafo segundo: 02 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, viva sob sua dependência econômica;

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

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

Parágrafo sexto: Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será considerada a jornada correspondente ao dia da ausência, exceto se as empresas praticarem horário flexível;

Parágrafo sétimo: 05 (cinco) 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 oitavo: 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 nono: 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 VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

As empresas em atendimento ao preceito constitucional, concederão licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, às suas empregadas mães.

Parágrafo único: Nos termos do que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º da CLT, e no art. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

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

Parágrafo 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 aceitas pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, 1º de maio 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 TRIGÉSIMA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

Extensão do direito de férias proporcionais a todos os empregados que se demitirem das empresas antes de completarem um ano de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CANCELAMENTO DAS FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, as empresas somente poderão cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado, conforme Precedente Normativo 116 do TST e no art. 135 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Será garantido emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por incapacidade temporária pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do término do afastamento.

Parágrafo primeiro: Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência deste instrumento, exceto para os casos de afastamento por cirurgia;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA À GESTANTE

Será garantido estabilidade à empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias, após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre empregadas e empresas, sendo nesses dois últimos casos com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único: A garantia prevista no "caput" é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade, ou que tenham abortado, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da data de adoção ou da data do aborto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Será garantido emprego ou salário aos empregados em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias, após a liberação do Serviço Militar, ressalvados os casos de justa causa, pedidos de demissão, acordo entre as partes e os "contratos a prazo determinado".

Parágrafo único: Os empregados que adiarem a data de incorporação ou estenderem o período de prestação do Serviço Militar, não serão abrangidos por esta garantia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

As empresas garantirão emprego ou salário aos empregados com mais de 04 (quatro) anos de trabalho nas empresas, e que estejam a menos de 02 (dois) anos do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo trabalhista, tenham declarado previamente por escrito, e comprovado esta condição junto à área de Recursos Humanos, sendo que adquirido este direito, cessa a estabilidade.

Parágrafo primeiro: Esta estabilidade será mantida em qualquer caso de aposentadoria (aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, publicada no D.O.U em 13/11/2019);

Parágrafo segundo: Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 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;

Parágrafo terceiro: Caso as empresas realizem serviço através do sistema home office, deverão dar preferência aos pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

O empregado que retornar de férias, fracionadas ou não, não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultado às empresas a conversão da garantia em indenização, com acréscimos do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, sempre acrescidas do 1/3 (um terço) constitucional, 13º salário integral ou proporcional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APERFEIÇOAMENTO TECNOLÓGICO

As empresas proporcionarão treinamento para seus empregados, entendendo-se como tal, a participação em cursos ministrados pelas próprias empresas ou terceiros, participação em seminários, congressos ou eventos similares de interesse das empresas.

Parágrafo primeiro: As empresas divulgarão amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários etc., incentivando a participação dos seus empregados;

Parágrafo segundo: As empresas incentivarão intercâmbio, entre as empresas do setor de trabalho, como uma das formas de aperfeiçoamento profissional;

Parágrafo terceiro: As empresas envidarão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação do quadro de empregados e a transferência de conhecimento nas várias áreas de sua atuação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIFICADO DE CURSOS

No ato da rescisão de contrato de trabalho, as empresas fornecerão aos empregados, declaração de cursos que tenham concluído nas empresas, desde que solicitado por escrito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão do empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar para que elas possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "lei das cotas".

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas demissões de empregados sem justa causa e quando solicitadas, entregarão aos demitidos uma carta de referência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

Nos dias de provas escolares, os empregados terão redução das duas últimas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação no prazo máximo de 72 (setenta e duas horas), prorrogáveis na ocorrência de motivo de força maior.

Parágrafo único: Quando da prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário ou profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) dias úteis por ano, sem prejuízo de seu salário, das férias e descansos semanais remunerados, devendo comprovar o motivo da ausência, conforme condições previstas no "caput".

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RETORNO AO TRABALHO E ALTA MÉDICA PROGRAMADA

Caso o empregado permaneça sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho das empresas, estas orientarão o empregado a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverão fornecerem ao empregado laudo do

médico do trabalho atestando o estado de saúde do empregado a fim de servir de subsídio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

Parágrafo primeiro: As empresas, desde que apresentado pelo empregado pedido de reconsideração no prazo legal junto à Previdência Social, anteciparão aos empregados o valor de 80% (oitenta por cento) do salário-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS. O benefício contido no presente parágrafo, será concedido pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias e ficará limitado ao valor de **R\$ 8.400,00** (oito mil e quatrocentos reais) aquele que for menor, como adiantamento;

Parágrafo segundo: Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício, os empregados devolverão às empresas os valores adiantados no período. Os prazos para devolução dos valores adiantados pelas empresas não poderão exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias, contados da data do efetivo recebimento dos benefícios pelos empregados;

Parágrafo terceiro: Caso seja negado pela segunda vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, os empregados devem reassumir imediatamente suas atividades laborais nas empresas, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como complemento de auxílio-previdenciário com caráter indenizatório, esgotadas todas as possibilidades legais de discussão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME - ROUPAS PROFISSIONAIS E EPIS

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIS (equipamentos de proteção individuais), serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTAS DE TRÂNSITO

Será comunicada pelas empresas aos empregados a ocorrência de multas de trânsito ocorridas durante a sua atividade, apresentando-lhe uma cópia do auto de infração, e os documentos hábeis para a propositura de recurso (quando couber), após o recebimento da notificação enviada pelo órgão oficial.

Parágrafo único: Se for interposto o recurso e não for acolhido pelo órgão oficial, ou se não houve sua interposição, ficam as empresas autorizadas a efetuar o desconto dos empregados, limitado a 80% (oitenta por cento) do valor da infração assumindo as respectivas penalidades.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As empresas apresentarão aos empregados no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato Profissional a entrega às empresas do material necessário.

Parágrafo único: As empresas, sempre que solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato Profissional, por tempo previamente acordado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE LOCAL

Nos casos em que houver mudanças de endereços das empresas, estas se obrigam a estudar formas que minimizem eventuais transtornos delas decorrentes, bem como efetuarem comunicação prévia ao Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-VIAGEM

As empresas fornecerão auxílio-viagem no valor de **R\$ 370,00** (trezentos e setenta reais) mensais, quando os empregados estiverem alojados em obras, com as empresas subsidiando 100% (cem por cento) do valor.

Parágrafo primeiro: Será pago aos empregados durante este período, o auxílio-café no valor de **R\$ 13,20** (treze reais e vinte centavos) por dia alojado, com as empresas subsidiando 100% (cem por cento) do valor;

Parágrafo segundo: Será pago também um auxílio-janta, na importância de **R\$ 37,00** (trinta e sete reais) por noite alojado, com as empresas subsidiando 100% (cem por cento) do valor.

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

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtido pelas Empresas 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: As empresas e a entidade sindical, 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, o Sindicato Profissional da Categoria é considerado representante legalmente constituído dos titulares de dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCONTOS VEDADOS

Salvo em caso de dolo comprovado, as empresas não poderão descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens das empresas ou de terceiros.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **03 de julho de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista neste instrumento, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, associados ou não, devendo as empresas promover o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês, sobre os salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes ao desconto.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

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: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas das empresas, 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 empresas e empregados;

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 as empresas de procederem 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

Nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 6.730 de 09/03/2020, que aprovou a redação da Norma Regulamentadora NR1 e NR17, e conforme portaria do MTE nº 765 de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregados, as empresas deverão ser promotoras da saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e o assédio em todas as suas formas, fomentando a 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - PUBLICIDADE

As empresas concordam em divulgarem através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade da entidade sindical, informativos que tratem de assuntos de interesse do Sindicato dos Empregados, desde que sejam encaminhados formalmente para fixação, através do órgão de pessoal das empresas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

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

Parágrafo primeiro: As empresas ficam proibidas 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 HIV, 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 SEGUNDA - COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

É vedada a contratação ou a utilização, direta ou indiretamente, de força de trabalho de qualquer pessoa com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos, desde que respeitadas todas às condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

Parágrafo primeiro: Em se tratando de trabalho insalubre, perigoso, penoso, noturno, prejudicial a formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em horários e locais que não permitam a frequência à escola ou qualquer outro que se insira na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP - Anexo do Decreto nº 6.481/2008), a idade mínima para o trabalho é de 18 (dezoito) anos;

Parágrafo segundo: O desrespeito as vedações previstas nesta cláusula sujeitarão o infrator a multa igual ao maior piso salarial previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho, sem prejuízo das sanções que sejam impostas por lei;

Parágrafo terceiro: A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pelas empresas de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do art. 483 da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante estabilidade provisória prevista na alínea b, Inciso II, do art. 10, do Ato das Disposições Transitórias;

Parágrafo quarto: É garantido à empregada durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho;

Parágrafo quinto: 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 sexto: Em caso de morte da empregada é assegurado ao cônjuge ou companheiro 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(a) ou de seu abandono;

Parágrafo sétimo: 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 oitavo: 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.

CLAUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativos, dos meses de **maio e junho/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 **julho/2026**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso previsto neste instrumento por empregado, por infração, nos casos de descumprimento das obrigações constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal, nos termos do art. 412 do Código Civil.

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 dos arts. 613, Incisos I a VIII, 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 Sócio das empresas, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Piracicaba, 03 de julho de 2026.

**PROJET GEOTECNIA E CONTROLE DE ENGENHARIA LTDA., e;
PROJET TOPOGRAFIA E INFRAESTRUTURA LTDA**

LUIS CARLOS BORTOLAZO

SÓCIO

CPF Nº 353.691.368-74

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E 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 PROJET MATRIZ E FILIAL 2026.docx

Documento número #47942b01-2322-4108-95fb-a73cd0cc8605

Hash do documento original (SHA256): 20822bc91ad3f4f5201102f66e0c6d7c34cf09516a35f4f262da748489e1aca9

Assinaturas



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 06 jul 2026 às 14:02:58



LUIS CARLOS BORTOLAZO

CPF: 353.691.368-74

Assinou em 06 jul 2026 às 15:09:27

Log

06 jul 2026, 13:59:24	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 47942b01-2322-4108-95fb-a73cd0cc8605. Data limite para assinatura do documento: 05 de agosto de 2026 (13:59). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
06 jul 2026, 14:01:02	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: luis@projeteng.com 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 LUIS CARLOS BORTOLAZO.
06 jul 2026, 14:01:02	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.
06 jul 2026, 14:02:58	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 191.193.162.141. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74618991454912 e longitude -47.3437586778511. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location. Componente de assinatura versão 1.1474.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
06 jul 2026, 15:09:27	LUIS CARLOS BORTOLAZO assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail luis@projeteng.com. CPF informado: 353.691.368-74. IP: 189.98.101.6. Componente de assinatura versão 1.1474.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.

06 jul 2026, 15:09:28

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 47942b01-2322-4108-95fb-a73cd0cc8605.



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 47942b01-2322-4108-95fb-a73cd0cc8605, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.