

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

SAM SOLUÇÕES ADMINISTRATIVAS E MANUTENÇÃO LTDA

Que fazem de um lado, **SAM SOLUÇÕES ADMINISTRATIVAS E MANUTENÇÃO LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 13.991.703/0001-70, situado à Rua Padre Julião nº 642, Centro, Leme/SP., neste ato na forma legal representada pelo Sr. **FÁBIO LUÍS ANDRIELLI**, portador do CPF nº 252.784.818-46, doravante denominada "**EMPRESA**", e de outro lado;

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.474.853/0001-12, Registro Sindical nº 46000.004557/97-16, 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**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, nos termos do art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **SAM SOLUÇÕES ADMINISTRATIVAS E MANUTENÇÃO 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 agosto de 2026 a 31 de julho de 2027, e fica mantida como data-base o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os empregados da empresa **SAM SOLUÇÕES ADMINISTRATIVAS E MANUTENÇÃO LTDA.**, abrangidos pela representação sindical do **SEAAC DE AMERICANA E REGIÃO** e que prestem serviços na respectiva base territorial, independentemente de o trabalho ser realizado de forma presencial, remota ou híbrida, excetuados os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

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

Parágrafo primeiro: Os empregados contratados e que exerçam as funções de Office-boy, Recepcionista, Faxineira, Copeira e Porteiro, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.200,00** (dois mil e duzentos reais);

Parágrafo segundo: Os empregados nas demais funções, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.401,76** (dois mil, quatrocentos e um reais e setenta e seis centavos).

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **agosto de 2026**, serão majorados, na data-base, no percentual de **5,11%** (cinco inteiros e onze centésimos por cento).

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá,

igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

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

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga aos empregados da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei nº 4749/1965);

Parágrafo segundo: Até o dia 30 de novembro, caso não tenha sido adiantado com as férias.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

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

CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL

A empresa assegurará a igualdade de recebimento de salários, comissões, extras, e, todos os benefícios concedidos aos empregados que desempenham a mesma função e mantiverem a produtividade, de acordo com o previsto nos arts. 460 e 461 da CLT e seus parágrafos, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

Parágrafo primeiro: O percentual de 60% (sessenta por cento), para as duas primeiras horas;

Parágrafo segundo: O percentual de 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, nos termos do art. 61 da CLT;

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês o valor de **R\$ 105,00** (cento e cinco reais).

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

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

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

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

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

As horas extras habitualmente prestadas e o adicional noturno refletirão nas férias acrescidas do terço constitucional, na gratificação natalina, no descanso semanal remunerado e nas verbas rescisórias em que legalmente incidirem, observados os critérios de cálculo previstos na legislação aplicável.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério da empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,50% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

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

Parágrafo segundo: A empresa é obrigada a fornecer vale-transporte antecipadamente em número igual ao de viagens que o empregado efetuar diariamente para cobrir o seu deslocamento;

Parágrafo terceiro: Para receber o vale-transporte, o empregado deverá informar por escrito à empresa, o endereço residencial e meios de transporte utilizado para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 33,50** (trinta e três reais e cinquenta centavos), desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências da empresa, ou remotamente em regime de home office ou teletrabalho.

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

Parágrafo segundo: O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Se o benefício for cumprido através de refeição "in natura", a empresa pagará, durante o referido período de licenciamento,

indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor proporcional quando houver fracionamento de mês;

Parágrafo terceiro: O benefício previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos até 31/12/2026, e 10 (dez) dias corridos, a partir de 01/01/2027, contados a partir da data do nascimento do filho, devendo ser concedido na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

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

Parágrafo quinto: É facultado à empresa, em substituição da entrega do auxílio, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos Decretos e das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do Ministério do Trabalho e Emprego, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

Parágrafo sexto: A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2026, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 33,50** (trinta e três reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo sétimo: Se a empresa conceder o valor mínimo do benefício de **R\$ 33,50** (trinta e três reais e cinquenta centavos) por dia, não poderá efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

Parágrafo oitavo: Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pela empresa e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/1976 de 14/04/1976;

Parágrafo nono: Considerando que a empresa se utiliza da prerrogativa do "parágrafo quinto" desta cláusula, as partes aqui designadas, acordam, por mera liberalidade, sem prejuízo dos demais benefícios o pagamento de uma cesta-básica, em pecúnia, no valor mensal de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R\$ 515,00** (quinhentos e quinze reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o auxílio-creche na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil, a contar do retorno da licença-maternidade ou paternidade;

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

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

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

Ao empregado que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio por incapacidade temporária ou acidentária da Previdência Social, será paga uma

importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

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

Parágrafo segundo: Terá como limite máximo o valor de **R\$ 3.700,00** (três mil e setecentos reais);

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 24.000,00** (vinte e quatro mil reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-FUNERAL

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

Parágrafo primeiro: Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos dele, a empresa pagará ao empregado indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR

A empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica hospitalar, através de convênio firmado com empresas especializadas, com coparticipação.

Parágrafo único: O empregado subsidiará com o percentual de **50%** (cinquenta por cento), e para seus dependentes arcará com **80%** (oitenta por cento) do valor e a empresa participará com **20%** (vinte por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

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

comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos da entidade sindical.

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

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

Parágrafo terceiro: A empresa enviará através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA DO FGTS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas rescisões contratuais, sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitado, entregará uma carta de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, de 13/11/2019, fica assegurado estabilidade provisória para esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, terá garantia de emprego ou salário, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

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

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

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

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

Fica assegurado a todos os empregados, emprego ou salário, após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

As férias individuais ou coletivas não poderão iniciar no período de 02 (dois) dias que antecedem feriados ou DSR, respeitando-se os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535 de 13/04/1977 e da Lei nº 13.467 de 13/07/2017, exceto quanto aos empregados que laboram em escalas de revezamento.

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

Parágrafo segundo: As férias devem ser avisadas aos empregados, 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 de 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

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

Parágrafo primeiro: Em benefício e apoio à saúde do lactante haverá prorrogação da licença-maternidade por 15 (quinze) dias para que as mães empregadas possam amamentar seus filhos mediante apresentação de atestado médico específico, sem prejuízo das disposições contidas nos termos do art. 396 da CLT;

Parágrafo segundo: O termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido ou de sua mãe (o que ocorrer por último) quando

o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º da CLT e no art. 71 da Lei nº 8.213/1991 (ADI 6327), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025;

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PONTO ELETRÔNICO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

Parágrafo único: Quando da prestação de exames vestibulares para ingresso em cursos profissionalizantes de segundo grau ou superior, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis, consecutivos ou não por ano, condicionado as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

A empresa juntamente com o Sindicato Profissional, estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar e colaborar, para que elas possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "lei das cotas".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

Parágrafo segundo: 02 (dois) 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: 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 quinto: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, exames complementares ou acompanhá-las em internações, durante o período de gravidez, de conformidade com o art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022), condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo sexto: 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE JORNADA 6X2

A empresa poderá manter jornada de trabalho já praticada na Escala 6x2, (seis por dois) que é de 07h20min., (sete horas e vinte minutos) diárias, com a concessão de 02 (duas) folgas a cada 06 (seis) dias consecutivos de trabalho, obedecendo a folga pré-fixada e agendada com os empregados, conforme autorizado pela OJ. 323 da SBDI do TST.

Parágrafo primeiro: A empresa estabelecerá a jornada dos seus empregados atendendo a legislação vigente e sempre respeitando o limite previsto na Lei nº 10.101/2000, em seu art. 6º, parágrafo único de que "o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos, 01 (uma) vez no período de 03 (três) semanas no domingo, respeitadas às demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva";

Parágrafo segundo: Os empregados que realizarem Escala 6x2 (seis por dois) em regime de turno de revezamento (folguista), farão jus a um incremento de 15% (quinze por cento) do seu salário-base a título de adicional. Cessada esta condição de folguista, o adicional não será mais devido. Laborando em período noturno, o incremento terá o acréscimo do adicional noturno previsto neste instrumento;

Parágrafo terceiro: A empresa se compromete, durante o cronograma de implementação da Escala 6x2 (seis por dois) em turno rotativo, convocar o Sindicato Profissional para dialogar previamente com os empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

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

Parágrafo único: A empresa, sempre que solicitada, colocará à disposição do Sindicato Profissional por tempo previamente acordado, forma e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **03 de setembro de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, e devida por todos os empregados, associados ou não, devendo a empresa promover o desconto estabelecido em assembleia, sobre os salários já reajustados.

Parágrafo primeiro: O percentual será feito em 03 (três) parcelas iguais de 3,0% (três por cento) com desconto nos meses de: **setembro de 2026; fevereiro e junho de 2027**, com recolhimento até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes ao desconto;

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

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

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

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

Parágrafo primeiro: A empresa e 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 SÉTIMA - BANCO DE HORAS

O **Banco de Horas** vigorará de 1º de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027, amparado pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e alterado pela Lei nº 13.467/2017, art. 59, parágrafo 2º da CLT.

Parágrafo primeiro: A empresa é prestadora de serviços em vários seguimentos, onde há demanda operacional afetada pela sazonalidade, ou seja, com meses reduzidos e meses de grande demanda de trabalho. Considerando a necessidade de adequação, as partes envolvidas, resolvem em comum acordo, instituir o "Programa de Compensação e Flexibilização da Jornada de Trabalho", por intermédio da criação desse banco de horas:

- a)** Esse sistema irá regulamentar as folgas aos empregados, nos momentos em que a empresa onde será prestado o serviço, não possa manter sua produção nos níveis normais. Considera-se também a possibilidade de compensar faltas dos empregados e prolongamentos de feriados;
- b)** As folgas serão transformadas em horas a crédito da empresa e futuramente compensadas pelos empregados, na razão de 01x01 (uma hora de trabalho por uma hora de descanso), para aquelas horas não excedidas em 02 (duas horas) diárias;
- c)** Poderá ainda haver a possibilidade da realização de horas extraordinárias pelos empregados, para manter o equilíbrio da produção, ou ainda atender a uma demanda de pedidos extraordinários. Neste caso, a realização das horas extraordinárias, serão lançadas no banco de horas, na seguinte proporção (para cada uma hora extraordinária trabalhada, os empregados farão jus ao crédito de uma hora que será lançada no banco horas);
- d)** Eventuais horas trabalhadas nos dias destinados às folgas (compreendido aos domingos ou feriados), farão jus a um crédito de 01 (uma hora); este acordo respeitará o direito de ao menos uma folga aos domingos, de acordo com o disposto no art. 67, parágrafo único e 386, ambos da CLT e da Lei nº 605/1949;
- e)** O pagamento referente ao período de 01 de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027, será efetuado até o **5º (quinto) dia útil do mês de setembro/2027**, em se tratando de horas positivas. Caso haja horas negativas, estas serão perdoadas pela empresa.

Parágrafo segundo: Da utilização do banco de horas: A critério das necessidades da empresa, sejam elas: falta de pedidos em carteira; manutenção preventiva e corretiva; baixa produção; problemas técnicos produtivos; problemas correlatos; demandas administrativas e cumprimento de prazos administrativos, poderá, desde que previamente informado ao empregado, colocá-lo em **folga** ou em **descanso**, mediante compensação futura deste período:

- a)** Poderá ainda, haver a necessidade da realização de horas suplementares ou extraordinárias, que também entrarão para o banco de horas e serão compensadas por folgas;
- b)** As folgas ou descansos determinados pela empresa, deverão ser precedidos de uma escala com tais informações, cuja elaboração e informação aos empregados, serão fornecidas com 03 (três) dias de antecedência;
- c)** A empresa poderá dar folgas ou descansos aos empregados, dependendo de seu setor ou atividade exercida;
- d)** Todos os dias de folga ou descanso gozados pelos empregados em face de determinação da empresa, serão convertidos em horas a crédito da empresa e compensadas na razão de 01x01 (uma hora por uma hora);
- e)** Ocorrendo por parte dos empregados a realização de horas extraordinárias, estas serão lançadas no banco de horas, ou seja, para cada hora extraordinária trabalhada de segunda a domingo, os empregados, farão jus ao crédito de 01 (uma hora), que será creditada no banco horas. Estas horas a crédito do empregado, serão compensadas futuramente em folgas e/ou pagamento;
- f)** Caso o empregado não possa comparecer ao serviço, deverá comunicar a empresa com antecedência de 03 (três) dias, para que ocorra o planejamento no setor em que presta os serviços. Eventual ausência/falta, sem a comunicação prévia, a critério da empresa, poderá ocorrer o desconto do respectivo dia e do DSR em folha de pagamento.

Parágrafo terceiro: Da compensação: Os empregados terão a partir desta data, pleno conhecimento de seus saldos de horas positivos ou negativos. Para tanto, fica estabelecido que tais saldos (positivos ou negativos) estarão mensalmente à disposição dos empregados e serão incluídos e demonstrados, juntamente com o apontamento de horas, cuja denominação será:

"Saldo devedor - Banco de horas - 00h00min;

"Saldo credor - Banco de horas - 00h00min.

- a)** As denominações acima se referem a crédito e débito dos empregados, ou seja, em saldo devedor, será lançada a quantidade de horas que os empregados devem à empresa, e em saldo credor, a quantidade de horas que a empresa deve ao empregado;
- b)** Para que os empregados possam efetivar a compensação de horas a favor da empresa, será utilizado o mesmo critério das folgas e descanso, ou seja, a empresa fica obrigada a elaborar uma escala de

trabalho com antecedência mínima de 03 (três) dias, para que os empregados possam se programar e fazer as devidas adaptações sociais;

c) Nos dias em que os empregados estiverem trabalhando em regime de compensação, ou seja, debitando horas a favor da empresa, será anotada normalmente em seu cartão ponto a entrada e saída, porém, será feita uma anotação suplementar que aquele dia se refere a banco de horas. Tal medida se faz necessária para ficar registrada a compensação do empregado, bem como, para que o departamento pessoal da empresa, possa efetuar as devidas baixas em números de horas a seu favor;

d) As horas a crédito da empresa, ou seja, devidas pelos empregados, poderão ser pagas por estes, das seguintes maneiras:

e) Com horas suplementares sobre as jornadas normais, não excedendo de 02 (duas horas) por dia, ou seja: os empregados, podem pagar parte de seus débitos com a jornada aumentada em até 02 (duas horas) por dia;

f) Ressalva: As horas noturnas das 22 (vinte e duas horas) de um dia, às 05 (cinco horas) de outro dia, trabalhadas em regime extraordinário, terão o seu acréscimo legal a título de Adicional Noturno de 30% (trinta por cento), conforme previsto neste instrumento, pago na folha de pagamento, não podendo este percentual de adicional, ser lançado em banco horas, porém, o adicional noturno será pago em folha juntamente com o pagamento do mês.

Parágrafo quarto: Das faltas nos dias escalados para compensação: Se os empregados, faltarem em dia previamente já escalado para trabalhar em regime de compensação, com a finalidade de creditar horas a favor da empresa, deverão ser observados os seguintes critérios:

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

b) Se a falta ocorrer por motivo injustificado, será descontado dos empregados o dia perdido, porém, também será abatida aquela quantidade de horas do banco, e ainda, não será descontado o descanso semanal renumerado do empregado.

Parágrafo quinto: Fica acordado que não sendo possível compensar no decorrer do período estabelecido no "caput", as horas de créditos da empresa ou crédito dos empregados acumuladas no banco de horas, procederão da seguinte forma:

a) Havendo no final deste instrumento, horas a crédito da empresa, esta perdoará os empregados de seu pagamento, zerando seu banco de horas;

b) Havendo, em **31 de julho de 2027**, horas a crédito dos empregados, e não sendo possível sua compensação, a empresa às pagará no 5º (quinto) dia útil do mês setembro de 2027, como horas extraordinárias, nos percentuais previstos neste instrumento.

Parágrafo sexto: Das rescisões de contrato de trabalho com horas em débitos ou créditos no banco de horas: O saldo de horas ainda não compensados serão tratados da seguinte forma:

a) Se a rescisão de contrato se der por iniciativa da empresa, as horas até então não compensadas não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, ou seja, serão perdoadas e/ou renunciadas pela empresa;

b) Se a rescisão de contrato se der por iniciativa do empregado, as horas até então não compensadas poderão a critério da empresa, serem descontadas das verbas rescisórias, observando o limite de 01 (um) salário do empregado;

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

d) Havendo horas a crédito do empregado, independentemente da forma da rescisão contratual, pedido de demissão, dispensa sem justa causa ou com justa causa, a empresa pagará na rescisão o saldo de horas que os empregados tenham a crédito como horas extraordinárias, nos percentuais previstos neste instrumento.

Parágrafo sétimo: As possíveis alterações da jornada de trabalho objetivada nesta avença, não serão, em hipótese alguma, consideradas alteração unilateral do Contrato Coletivo de Trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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, a empresa deverá observar:

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

Parágrafo segundo: Os pais devem solicitar a redução de jornada, sem redução de salários, ou o abono do dia, com compensação da jornada em outro dia, sempre que for necessário o acompanhamento;

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

Parágrafo quarto: Os pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista devidamente comprovado mediante atestado médico, poderão requerer sua rescisão de contrato de trabalho nos termos do art. 484-A da CLT, sem a possibilidade de negativa por parte da empresa desde que devidamente assistido pela entidade sindical no ato de sua homologação.

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 ou Dissídio Coletivo de Trabalho 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 - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

De acordo com a Constituição Federal em seu art. 7º, é dever da empresa, independentemente do número de empregados, adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios 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: A empresa deverá adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho inclusive em relação a saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Departamento médico e jurídico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

A empresa afixará no quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO ESPECIAL

Aos empregados que tenham trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01 de agosto de 2026 e 31 de julho de 2027, a empresa pagará, a título de "Abono Especial", o valor de **R\$ 530,00** (quinhentos e trinta reais).

Parágrafo primeiro: O "Abono Especial", de que trata o "caput" deverá ser pago ao empregado até **31 de julho de 2027**;

Parágrafo segundo: Em caso de rescisão sem justa causa, o empregado que atender aos requisitos estabelecidos no "caput" fará jus ao recebimento do "Abono Especial" juntamente com as verbas rescisórias;

Parágrafo terceiro: Caso o valor da PLR estabelecido pela empresa tomadora de serviços seja superior a **R\$ 530,00** (quinhentos e trinta reais) a empresa signatária deste acordo coletivo pagará ao empregado a diferença correspondente a título de "Abono Especial Suplementar" nos mesmos moldes do PLR da tomadora de serviços.

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pela empresa 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 SEXTA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativos ao mês de **agosto e setembro de 2026**, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/207, deverão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de **outubro/2026**.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente instrumento, a empresa pagará multa correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

Para que o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade do art. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único, art. 614, parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11, de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e o Representante legal da empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Leme, 03 de setembro de 2026.

SAM SOLUÇÕES ADMINISTRATIVAS E MANUTENÇÃO LTDA

FÁBIO LUÍS ANDRIELLI
REPRESENTANTE LEGAL
CPF Nº 252.784.818-46

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

HELENA RIBEIRO DA SILVA
PRESIDENTA
CPF Nº 017.360.768-33

ACT SAM 2026 - Corrigido (003).doc

Documento número #7927d944-2a03-44f6-ae4-84e3ab69af4c

Hash do documento original (SHA256): bd2be5744e18cda09b9fedc63ff4fd9357cc0520dbe0ea9c880907496569394b

Assinaturas



FABIO LUIS ANDRIELLI

CPF: 252.784.818-46

Assinou em 04 set 2026 às 17:14:28



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 03 set 2026 às 16:33:15

Log

- 03 set 2026, 16:28:39 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 7927d944-2a03-44f6-ae4-84e3ab69af4c. Data limite para assinatura do documento: 03 de outubro de 2026 (16:28). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 03 set 2026, 16:30:33 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: fandrielli@samsolucoes.com.br para assinar, via E-mail.
- 03 set 2026, 16:30:33 Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo FABIO LUIS ANDRIELLI.
- 03 set 2026, 16:30:33 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.
- 03 set 2026, 16:30:33 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.
- 03 set 2026, 16:33:15 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.78.94. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74628716877395 e longitude -47.34384241592829. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1510.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

04 set 2026, 17:14:28 FABIO LUIS ANDRIELLI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail fandrielli@samsolucoes.com.br. CPF informado: 252.784.818-46. IP: 177.21.200.26. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.21187881353282 e longitude -47.39597317244296. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1511.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

04 set 2026, 17:14:36 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 7927d944-2a03-44f6-ae4-84e3ab69af4c.



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 7927d944-2a03-44f6-ae4-84e3ab69af4c, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.