

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, Iracemópolis, 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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

Que fazem de um lado, **NORTE DRAGAGEM SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 50.777.673/0001-20, situada à Rua Iacanga nº 628, Sala 03, Vila Molon, Americana/SP., neste ato representada na forma legal por sua Sócia Sra. **VANDA MARIA GOBBO**, portadora do CPF nº 017.402.148-89, 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 de 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 **NORTE DRAGAGEM SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, de 1º de agosto de 2026 até 31 de julho de 2027, e fica mantido como data-base o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os empregados da empresa NORTE DRAGAGEM SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA., que prestam serviços de forma pessoal, habitual, eventual, onerosa e subordinada, independentemente do local da prestação de serviços, se na sede ou através do qualquer sistema presencial ou remoto, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, instaladas e funcionando na base territorial do Sindicato Profissional Conveniente.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados a partir de **1º de agosto de 2026**, no percentual de **5,0%** (cinco por cento), incidentes sobre os salários de julho de 2026.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais a vigor a partir de **1º de agosto de 2026**, obedecerão aos seguintes critérios e valores, independentemente do número de empregados na empresa e desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:

Parágrafo primeiro: Para os empregados em geral, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.000,00** (dois mil reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados Operadores de Máquinas e Equipamentos, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.835,00** (dois mil, oitocentos e trinta e cinco reais).

CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

A empresa fica obrigada a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo sua identificação e dos empregados.

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

Parágrafo segundo: Os holerites dos empregados deverão ser disponibilizados no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis, após o fechamento da folha de pagamento. Para os empregados locados em obras fora da sede da empresa, a entrega poderá ser realizada por e-mail ou WhatsApp, garantindo o recebimento do documento dentro do prazo estabelecido;

Parágrafo terceiro: Quando houver necessidade de entrega da via física, esta deverá ser providenciada na primeira oportunidade de deslocamento à obra ou conforme procedimento interno da empresa.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS COMPOSTOS

Os empregados que percebem salários compostos (fixo + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 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;

Parágrafo terceiro: O não pagamento do 13º salário nos prazos previstos acarretará multa de 5,0% (cinco por cento) da parcela devida por dia de atraso, limitada a um salário do empregado, revertido em favor dele, sem prejuízo da incidência da multa normativa.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

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

Parágrafo primeiro: Quando as horas extras diárias forem, eventualmente, superiores a duas horas, consoante o disposto no art. 61 da CLT, estas serão remuneradas com o percentual de 60% (sessenta por cento);

Parágrafo segundo: Em se tratando de horas laboradas aos domingos, feriados ou dias já compensados, o adicional previsto no "caput" não prejudicará a dobra de que trata o art. 9º da Lei nº 605/1949.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BIÊNIO - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por biênio completado na empresa, os empregados receberão mensalmente o valor mensal de **R\$ 94,50** (noventa e quatro reais e cinquenta centavos).

Parágrafo primeiro: Para efeito do pagamento do valor fixado, a contagem de tempo inicia-se a partir da data de admissão do empregado na empresa;

Parágrafo segundo: O adicional será devido a partir do mês em que for completado o biênio, 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 biênio, 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 SEGUNDA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina, descanso semanal remunerado 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 TERCEIRA - REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS

A empresa reembolsará mensalmente, mediante comprovação e até o limite de 40% (quarenta por cento) do menor piso salarial estabelecido no presente instrumento, as despesas que seus empregados tiverem, com filhos que tenham necessidades especiais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS

A empresa fornecerá adiantamento para cobrir as despesas de locomoção, hospedagem e refeição dos empregados quando em viagem, devendo a prestação de contas ser efetuada mediante a apresentação dos respectivos recibos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

A empresa fornecerá auxílio-refeição, no valor facial diário de **R\$ 32,00** (trinta e dois reais), para os dias efetivamente trabalhados, aos empregados do setor administrativo. Para os empregados

alocados fora da sede da empresa, será concedido em número de 30 (trinta) ou 31 (trinta e uma) unidades, desvinculado da remuneração.

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

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

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

Parágrafo quarto: É facultado a empresa, dada as peculiaridades de cada empregado quanto a realização de serviços realizados em outra cidade ou Estado, em substituição da entrega do auxílio-refeição, conceder alimentação no local da prestação dos serviços, observando o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos Decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório;

Parágrafo quinto: De conformidade com a Lei nº 13.467/2017, que amplia a autonomia das partes nas relações de trabalho e evidencia a valorização do negociado sobre o legislado em seu art. 611-A, fica facultado a empresa, se assim se tornar necessário, recomendado, adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, fazer o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação em dinheiro, considerando neste caso, como verba indenizatória;

Parágrafo sexto: Quando houver necessidade do fornecimento do café da manhã, os empregados farão jus ao valor facial diário de **R\$ 8,00** (oito reais), a razão de 30 (trinta) ou 31 (trinta e uma) unidades ao mês;

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

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-CRECHE

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, o valor mensal de **R\$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

Parágrafo segundo: O auxílio previsto no "caput" será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos,

condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento;

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá mensalmente aos seus empregados através de cartão, um auxílio-alimentação no valor de **R\$ 218,50** (duzentos e dezoito reais e cinquenta centavos), desde que trabalhado mais de 15 (quinze) dias durante o mês e não ter faltado mais de 01 (uma) vez no mês injustificadamente.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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\$ 3.600,00** (três mil e seiscentos reais);

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2026

A empresa pagará a cada um dos seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados, relativa ao ano civil de 2026, o valor de **R\$ 498,00** (quatrocentos e noventa e oito reais).

Parágrafo primeiro: Farão jus a Participação nos Lucros ou Resultados, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput", os empregados que no ano civil de 2026, obtiverem assiduidade, conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS	PERCENTUAL SOBRE O VALOR TOTAL DA PLR
Até 03 (três) faltas	100% (cem por cento)
De 04 (quatro) até 10 (dez) faltas	80% (oitenta por cento)
De 11 (onze) a 15 (quinze) faltas	60% (sessenta por cento)
Acima de 16 (dezesesseis) faltas	00% (zero por cento)

Parágrafo segundo: As faltas acima citadas se referem às ocorridas sem justificativas, conforme determina a CLT, pertinentes ao ano civil de 2026;

Parágrafo terceiro: O pagamento previsto na cláusula deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2027;

Parágrafo quarto: Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano de 2026, o valor apurado poderá ser calculado com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos);

Parágrafo quinto: O empregado que solicitar seu desligamento antes da data de pagamento da PLR, perderá o direito ao recebimento do benefício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

A empresa concederá a seus empregados, seguro de vida e de acidentes pessoais por morte natural, acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de **R\$ 27.850,00** (vinte e sete mil, oitocentos e cinquenta reais), a título de indenização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS

Se a empresa possui convênio de assistência médica ou dispõe de serviço médico próprio, garantirá aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da homologação ou quitação, salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em novo emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá uma indenização correspondente a **R\$ 3.600,00** (três mil e seiscentos reais), para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único: Se a empresa tiver seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, fica dispensada da concessão da indenização prevista no "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

É facultado a empresa efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos na Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619/1987 e regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/1987.

Parágrafo primeiro: 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 VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS QUE TENHAM NECESSIDADES ESPECIAIS

O Sindicato dos Empregados requer junto à empresa o estabelecimento de parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com a contratação de

empregados com necessidades especiais, para fins de proteção e inclusão social, promovendo o atendimento a legislação vigente, relativo ao cumprimento da "Lei de Cotas".

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

Nas demissões sem justa causa e quando solicitada, a empresa se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS PRESTANDO SERVIÇOS FORA DO MUNICÍPIO SEDE DA EMPRESA

A prestação de serviço fora do município sede da empresa, em obra previamente estabelecida e desde que tenha a anuência do empregado, não configura a hipótese do art. 469 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 fim estatístico da entidade sindical.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso, quando comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado ou registro na CTPS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado, 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, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional, além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Gozará de estabilidade provisória de 75 (setenta e cinco) dias, o empregado afastado para tratamento médico superior a 30 (trinta) dias, a contar da alta médica, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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-doença;

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 SÉTIMA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

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 à empresa 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 TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO DECENTE

A empresa envidará esforços no sentido de 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELA EMPRESA

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

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, e Acordos Coletivos de Trabalho existentes, fica autorizada, atendidas às seguintes regras:

Parágrafo primeiro: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, de conformidade com os termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;

Parágrafo segundo: Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, uma vez obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, e desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir do trabalho extraordinário;

Parágrafo terceiro: As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula nominada "Horas Extras", sobre o valor da hora normal;

Parágrafo quarto: Nas rescisões contratuais sem justa causa, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

Parágrafo quinto: As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22 (vinte e duas horas), obedecido, porém, os termos disposto no Inciso I, do art. 413 da CLT.

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

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

Parágrafo quarto: 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-la em internações, durante o período de gravidez, de conformidade com o art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022), condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo 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. Fica assegurado 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGA ADICIONAL

Ao empregado que durante o período de 30 (trinta) dias do mês não obtiver faltas mesmo que justificadas, terá direito a 01 (um) dia de folga, podendo usufruir dentro do período de 01 (um) ano, desde que não coincida com datas de férias individuais ou coletivas, devendo ser tirado avulso.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido o prazo mínimo de comunicação prévia para utilização da folga adicional de 10 (dez) dias para a retirada de 01 (um) dia de folga e de 30 (trinta) dias de antecedência para o usufruto de mais de 01 (um) dia acumulado;

Parágrafo segundo: Esse benefício será concedido apenas para empregados que estão prestando serviços em outros estados, e, tem como objetivo permitir que usufruam de melhor

convívio familiar. Assim, não se aplica aos empregados administrativos ou de outros setores que residam ou trabalhem na mesma cidade ou região adjacente à sede da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante terá direito a se ausentar do trabalho 02 (duas horas) mais cedo do que o horário normal de expediente, para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho, limitada a 01 (um) dia por semestre ou, no caso de exames vestibulares, terá suas faltas abonadas, nos termos do Inciso VII, art. 473 da CLT, devendo ter a comunicação prévia com antecedência de 05 (cinco) dias, e a devida comprovação que deve ser entregue à empresa.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, de conformidade com os termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo primeiro: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas da empresa, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas;

Parágrafo segundo: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas livremente entre empresa e 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 a empresa de proceder o respectivo desconto na remuneração;

Parágrafo quinto: Fica admitido o regime misto, ou híbrido, no qual parte do trabalho é desenvolvido remotamente (teletrabalho) e parte presencialmente. Nessa hipótese o vale-transporte será concedido apenas para os dias em que o trabalho for presencial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pela empresa, esta fica obrigada a fornecer gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

Parágrafo primeiro: Ao término da prestação de serviço ou do vínculo empregatício, os itens disponibilizados deverão ser devolvidos à empresa;

Parágrafo segundo: Nos casos de extravios ou mau uso, o empregado deverá comunicar à empresa, para registro da ocorrência e a realização da baixa do material.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

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

Parágrafo único: A empresa estabelece o prazo de 02 (dois) dias para entrega dos atestados ou declarações, visando garantir o controle administrativo e o fechamento operacional da folha de pagamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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

Parágrafo segundo: O termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido ou de sua mãe (o que ocorrer por último) quando o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º da CLT e no art. 71 da Lei nº 8.213/1991 (ADI 6327), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025;

Parágrafo terceiro: 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

A empresa apresentará ao empregado 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, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados, realizada no dia **15 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 deliberado em assembleia.

Parágrafo primeiro: O desconto será efetuado em 04 (quatro) parcelas iguais, sendo 3,0% (três por cento) nos salários dos meses de: **setembro e novembro de 2026; janeiro e maio 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 - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

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

Parágrafo primeiro: A norma proíbe a divulgação de dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, na administração pública, na segurança pública, nos processos

judiciais e nas mídias escrita ou audiovisual, evitando preconceito e outras barreiras sociais, que impeça uma plena cidadania, na medida em que seu acesso a empregos, educação e outros direitos são afetados;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo segundo: 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 SEXAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 termos do art. 483 da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

A empresa colocará no quadro de avisos em local bem visível aos empregados, objetivando divulgar comunicações da entidade sindical, desde que estas não possuam conteúdo ofensivo ou linguagem imprópria.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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:

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, Iracemópolis, 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.

- 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 QUARTA - 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, deverão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de **outubro de 2026**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 90,00** (noventa reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, exceção feita às cláusulas que já preveem penalidades específicas.

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

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

Americana, 15 de setembro de 2026.

NORTE DRAGAGEM SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA

VANDA MARIA GOBBO

SÓCIA

CPF Nº 017.402.148-89

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 -NORTE DRAGAGEM-2026.docx

Documento número #9260e7f5-e5c7-44cf-b5b3-18277cdcef18

Hash do documento original (SHA256): f2d6b1a7a26842ad53f2a0b1db1ee863694d706ed531587042e534d452832ff4

Assinaturas



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 15 set 2026 às 16:52:26



VANDA MARIA GOBBO

CPF: 017.402.148-89

Assinou em 15 set 2026 às 16:53:21

Log

15 set 2026, 16:48:08	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 9260e7f5-e5c7-44cf-b5b3-18277cdcef18. Data limite para assinatura do documento: 15 de outubro de 2026 (16:48). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
15 set 2026, 16:50:52	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: financeiro@soludraga.com.br para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo VANDA MARIA GOBBO.
15 set 2026, 16:50:52	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.
15 set 2026, 16:52:26	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 -22.74622515430936 e longitude -47.34374075142854. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location . Componente de assinatura versão 1.1514.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
15 set 2026, 16:53:21	VANDA MARIA GOBBO assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail financeiro@soludraga.com.br. CPF informado: 017.402.148-89. IP: 201.92.22.232. Componente de assinatura versão 1.1514.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .

15 set 2026, 16:53:32

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 9260e7f5-e5c7-44cf-b5b3-18277cdcef18.



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 9260e7f5-e5c7-44cf-b5b3-18277cdcef18, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.