

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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

Que fazem de um lado, **CASA FESTA COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE MATERIAIS PARA FESTAS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 04.662.543/0001-25, situada à Rua do Carpinteiro nº 180, Salão A/B, Jardim Werner Plaas, Americana/SP., neste ato representada na forma legal por seu Sócio Sr. **GERSON MANZIN**, portador do CPF nº 055.662.258-88, doravante denominado "**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, **CASA FESTA COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE MATERIAIS PARA FESTAS LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, terá vigência no período de 1º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027, e fica mantido como a data-base da categoria o dia 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os empregados da empresa **CASA FESTA COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE MATERIAIS PARA FESTAS LTDA.**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecido como piso salarial o valor mensal de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais), independentemente da jornada de trabalho, da idade, da função e do número de empregados na empresa.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de abril de 2026 de todos os empregados, serão atualizados em 1º de maio de 2026, no percentual de **5,0%** (cinco por cento).

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro, em caráter definitivo, ser-lhe-á garantido salário igual ao do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO/VALE QUINZENAL

Os pagamentos de salários, horas extras, gratificações e comissões, deverão ser efetuados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 5,0% (cinco por cento) do valor do salário devido.

Parágrafo primeiro: Serão concedidos adiantamentos quinzenais de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal. 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;

Parágrafo segundo: Se a empresa fizer pagamentos de salários através de bancos, garantirá aos empregados, o intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação;

Parágrafo terceiro: O empregado terá igualmente tempo livre remunerado suficiente, para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.

CLÁUSULA SÉTIMA - PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de no mínimo 10% (dez por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições, devendo ser anotado na CTPS digital e na ficha de registro do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

A empresa fornecerá aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo único: As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

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 - COMISSÃO POR SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Fica garantido ao empregado substituto o direito à diferença salarial, quando assume cargo de maior salário, além de assegurar seu retorno ao cargo anterior.

Parágrafo primeiro: Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior;

Parágrafo segundo: Enquanto durar a substituição de cargo com maior salário, o substituto tem direito a receber o mesmo salário do empregado substituído, no caso de cobrir férias, licença-maternidade ou cargos vagos até a contratação definitiva.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga juntamente com as férias, desde que o empregado assim requeira, por escrito, quando do recebimento do aviso de férias, conforme parágrafo 2º, do art. 2º da Lei nº 4.749/1965.

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

Parágrafo segundo: 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 SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, compreendido exclusivamente das 22 (vinte e duas horas) às 05 (cinco horas), será remunerado com adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

Parágrafo primeiro: A média do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e do descanso semanal remunerado;

Parágrafo segundo: O adicional noturno será também devido quando houver a prorrogação da jornada noturna, ou seja, além das horas extraordinárias, o empregado terá direito ao adicional noturno, quando ultrapassar às 05 (cinco horas) da manhã. Este entendimento está consubstanciado na Súmula nº 60 do TST.

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 DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por triênio completado na empresa, os empregados receberão mensalmente importância equivalente a 4,0% (quatro por cento) do piso salarial, em vigor à época do pagamento, iniciando-se a contagem dos triênios em 1º de março de 1985.

Parágrafo único: 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 - HORAS EXTRAS

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

Parágrafo primeiro: Para primeira hora extra diária, o percentual de 50% (cinquenta por cento);

Parágrafo segundo: Demais horas extras diárias, 60% (sessenta por cento);

Parágrafo terceiro: As horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados, devem ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, conforme dispõe o art. 9º da Lei nº 605/1949.

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

A média das horas extras habitualmente trabalhadas, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

Parágrafo primeiro: 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;

Parágrafo segundo: 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;

Parágrafo terceiro: Para calcular referidas médias, devem ser observadas as seguintes orientações:

ORIENTAÇÕES	COMISSÕES E REFLEXO NO DSR	HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR	AD. NOTURNO E REFLEXO NO DSR
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	Média dos últimos 12 meses. (CLT art. 487, § 3º)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 94)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 60)
13º SALÁRIO	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Enunciado TST 45)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º e Enunciado TST 60).
FÉRIAS VENCIDAS	Média dos últimos 12 meses. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)
FÉRIAS PROPORCIONAIS	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente em cartão magnético, o auxílio-alimentação, no valor de **R\$ 223,00** (duzentos e vinte e três reais).

Parágrafo primeiro: O auxílio estipulado no "caput", será devido ao empregado quando do afastamento por acidente de trabalho ou auxílio-doença, pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias;

Parágrafo segundo: O cartão concedido nesta condição não integra a remuneração do empregado para nenhum efeito.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

A empresa concederá aos empregados que exercer permanentemente a função de caixa, ou os que manuseiem dinheiro e valores, a gratificação de 2,5% (dois e meio por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro: A conferência dos valores existentes no caixa será realizada na presença do operador responsável, devendo ele assinar o relatório de fechamento. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade;

Parágrafo segundo: Nos termos do art. 462, parágrafo 1º da CLT, a realização de descontos salariais por danos causados pelo empregado só será considerada lícito se comprovado o dolo ou a culpa;

Parágrafo terceiro: Ainda que o empregado receba valores mensais a título de "quebra de caixa", não há como se reconhecer a licitude do desconto quando não há prova da existência de dolo ou culpa do empregado nas diferenças de caixa constatada pela empresa;

Parágrafo quarto: O simples fato do recebimento da gratificação pelo empregado, não autoriza os descontos de eventuais diferenças, fazendo-se imprescindível a comprovação do dolo ou culpa;

Parágrafo quinto: O desconto não pode ser superior ao valor recebido como quebra de caixa ou à própria diferença apurada, não podendo reduzir o salário de forma drástica, respeitando o princípio da distinção entre as pessoas.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa reembolsará mensalmente às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, o percentual mensal de 20% (vinte por cento) do piso salarial, instituído neste instrumento, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o benefício, 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 benefício 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE

De acordo com a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 e a Lei nº 7.619/1987, a empresa é obrigada a fornecer vale-transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetuar, informando por escrito à empresa, o endereço residencial, meios de transporte utilizado para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

Parágrafo primeiro: A empresa descontará no máximo 6,0% (seis por cento) do salário-base do empregado;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO POR DUPLA FUNÇÃO

Fica estabelecido que o empregado que exercer, cumulativamente e de forma habitual, outra função diversa daquela para a qual foi contratado, fará jus a um adicional salarial mensal. O adicional será de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário nominal do empregado, enquanto perdurar o exercício das funções cumuladas.

Parágrafo primeiro: Considera-se dupla função quando as tarefas atribuídas ao empregado não guardam relação de similaridade ou conexão lógica com as atribuições principais do cargo constante em sua CTPS, exigindo responsabilidades ou competências distintas. E esta condição de dupla função deverá constar nas anotações gerais da CTPS, (física ou digital) do empregado;

Parágrafo segundo: O referido adicional possui natureza salarial, integrando o cálculo de férias acrescidas de 1/3 (um terço), 13º salário, FGTS e DSR, mas deixará de ser pago caso o empregado cesse o exercício da função acumulada;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo terceiro: Não será devido o adicional nos casos de mera substituição temporária do empregado, sem que, neste caso, haja o exercício da segunda função;

Parágrafo quarto: Caso o empregado exerça dupla função e, ainda, substitua temporariamente outro empregado, terá direito de acumular os benefícios da gratificação por dupla função e, também, da comissão por substituição temporária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

A empresa fornecerá auxílio-refeição em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, sem nenhum desconto para o empregado, no valor de **R\$ 28,20** (vinte e oito reais e vinte centavos).

Parágrafo primeiro: Fica desde já autorizado a empresa substituir a concessão do vale-refeição pelo fornecimento de alimentação no local de trabalho aos seus empregados, por refeição, conforme cardápio elaborado por nutricionista que será distribuído da seguinte forma: 02 tipos de saladas, arroz, feijão, 02 tipos de variedade de carnes, 01 tipo de guarnição, opção gourmet (omelete de frios, ovos fritos, filé de frango grelhado), 01 sobremesa (doce ou fruta), suco natural de polpas, temperos (molhos de pimenta, farinha de mandioca, torradas, vinagre, azeite composto, sal (sache) e shoyo;

Parágrafo segundo: No período de férias os empregados farão jus ao auxílio-refeição 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 terceiro: O benefício previsto no "caput" será devido durante o período correspondente à licença-maternidade ou paternidade;

Parágrafo quarto: Ficam mantidas às condições mais favoráveis preexistentes na empresa que já concede o auxílio previsto no "caput".

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha mais de 05 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de 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, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele percebido. Àqueles que tenham mais de 10 (dez) anos na empresa, a gratificação será equivalente a duas vezes o valor do último salário.

Parágrafo único: As gratificações previstas no "caput" serão devidas por ocasião do desligamento do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2026

A empresa deverá atender às condições negociada com a entidade sindical, conforme os critérios discriminados a seguir:

Parágrafo primeiro: A empresa pagará a cada um dos seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados relativa ao ano civil de 2026, a importância de **R\$ 475,00** (quatrocentos e setenta e cinco reais);

Parágrafo segundo: O valor previsto no parágrafo primeiro será efetuado em duas parcelas, a primeira parcela de **R\$ 237,50**, (duzentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos) no 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026, e a segunda parcela de **R\$ 237,50** (duzentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos) no 5º (quinto) dia útil do mês de abril de 2027;

Parágrafo terceiro: Farão jus à PLR, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no parágrafo primeiro, 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)

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.

Parágrafo quarto: As faltas acima citadas se referem às ocorridas sem justificativa, nos termos da CLT;

Parágrafo quinto: 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 sexto: O não pagamento da PLR 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 VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OU ACIDENTÁRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Ao empregado afastado em razão do auxílio por incapacidade temporária ou acidentária da Previdência Social, a empresa complementarará, enquanto perdurar a situação, respeitado o período máximo de 01 (um) ano, o benefício percebido por aquele da Previdência Social, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido até o limite de 12 (doze) salários-mínimos mensais.

Parágrafo primeiro: Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, limitado a 12 (doze) salários-mínimos;

Parágrafo segundo: Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados, compensando-se eventuais diferenças no pagamento imediatamente posterior;

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

Parágrafo quarto: Recusando-se o empregado a submeter-se a perícia do órgão previdenciário ou, a ela submetendo-se, mas não fornecendo à empresa cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada;

Parágrafo quinto: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com os demais empregados;

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 e IR);

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

A empresa subsidiará seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural ou acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de **R\$ 55.000,00** (cinquenta e cinco mil reais) a título de indenização.

Parágrafo único: Esta condição entrou em vigor, em 1º de janeiro de 2002.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS

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

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

Parágrafo segundo: O benefício previsto no "caput" é de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, concedido em função do deficiente, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS

A empresa que mantém convênio de assistência médica aos empregados, 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 OITAVA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu último salário nominal.

Parágrafo único: A indenização prevista no "caput" não poderá ser inferior a duas vezes ou superior a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial fixado neste instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO DECENTE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Ocorrendo a dispensa sem justa causa por iniciativa da empresa, de empregado acima de 45 (quarenta e cinco) anos e com 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa, fica assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, o excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas demissões de empregados, sem justa causa, e quando solicitada, entregará ao demitido uma carta de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO

O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, terá garantia de emprego, 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 QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

O empregado afastado para tratamento médico superior a 15 (quinze) dias, gozará de estabilidade provisória por 75 (setenta e cinco) 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 - 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(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

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

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

À empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado a 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

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.

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 OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado com assistência do Sindicato Profissional, desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias, após o parto.

Parágrafo único: Na ocorrência de aborto legal, não criminoso, como previsto no art. 395 da CLT, 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 NONA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

O empregado que retornar de férias, fracionadas ou não, não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultado 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 QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que tenha no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que esteja a, pelo menos, 16 (dezesesseis) meses de completar o período aquisitivo necessário à aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, de 13/11/2019, não poderá ser demitido, a não ser por justa causa, salvo se a empresa cumprir as seguintes condições:

Parágrafo primeiro: Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do montante de salários pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria;

Parágrafo segundo: Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) das contribuições previdenciárias, parte do empregado e da empresa pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria;

Parágrafo terceiro: Os empregados que sejam beneficiários de plano de complementação de aposentadoria, não fazem jus às indenizações fixadas nos parágrafos acima desta cláusula, ressalvando-se, no entanto, o direito à diferença entre a indenização prevista no plano de complementação e a aqui ajustada, caso aquela seja menor que esta;

Parágrafo quarto: Ocorrendo dispensa de empregado, a empresa deverá alertar a este, por escrito, especificamente sobre a estabilidade prevista nesta cláusula, inquirindo-o acerca de seu eventual enquadramento nas condições aqui estabelecidas, com prazo de 60 (sessenta) dias para comprovação ou retificação da informação dada, sob pena de decadência;

Parágrafo quinto: A inobservância pela empresa da obrigação de notificação expressa relativa ao direito à estabilidade de que cuida a presente cláusula, implicará na inexistência da decadência;

Parágrafo sexto: Considera-se que o prazo mínimo, previsto no "caput", para efeito de aferição do início da estabilidade, aquele a partir do qual o empregado poderá, de acordo com as leis vigentes, requerer aposentadoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

O empregado pai, desde que tenha no mínimo 30 (trinta) meses de tempo de serviço na empresa, 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, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizada com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único: O direito de que trata o "caput" não será concedido uma segunda vez, com intervalo inferior a 18 (dezoito) meses em relação à primeira.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

As declarações, 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

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

Parágrafo terceiro: Até 03 (três) dias por ano para acompanhamento de filho ao médico, se ele tiver necessidades especiais;

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

Parágrafo quinto: 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 sexto: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez, nos termos do art. 473, Inciso X, da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022), bem como acompanhar pais idosos ao médico/internações, condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo sétimo: Com base na Lei nº 15.371/2026, a licença paternidade passará por uma ampliação gradual de 05 (cinco) para 20 (vinte) dias, com novas regras de transição a partir de 2027. De forma que ficam assegurados os dias de licença paternidade conforme o cronograma gradual: Até 31/12/2026, 05 (cinco) dias corridos; a partir de 01/01/2027, 10 (dez) dias corridos; a partir de 01/01/2028, 15 (quinze) dias corridos; a partir de 01/01/2029, 20 (vinte) dias corridos.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias, individuais ou coletivas, terão início sempre em dia útil, sendo vedado seu início no período de 02 (dois) dias que anteceder feriados, dias compensados ou repouso semanal remunerado, sempre se respeitando os preceitos contidos nos arts. 129 a 134 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535, de

13/04/1977, e da Lei nº 13.467, de 13/07/2017, exceto quanto aos empregados que laboram em escalas de revezamento.

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

Parágrafo segundo: 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 demissionários com menos de 01 (um) ano de tempo 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), conforme art. 7º, Inciso XVII da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

Parágrafo único: Os empregados que forem obrigados a usarem roupas com propagandas ou logomarcas de outras empresas, receberão mensalmente, um adicional de 8,0% (oito por cento) do piso salarial estabelecido neste instrumento, conforme art. 20 do Código Civil e art. 5º, Inciso X, da Constituição Federal de 1988.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RESCISÕES CONTRATUAIS

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão de contrato de trabalho, deverá ser efetivada até o prazo de 10 (dez) dias a contar da data da notificação da dispensa na hipótese de aviso prévio indenizado, ou com dispensa de seu cumprimento no caso de pedido de demissão, na conformidade do parágrafo 6º do art. 477 da CLT (redação da Lei nº 13.467/2017).

Parágrafo primeiro: O saldo de salário do período correspondente ao aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a efetivação da rescisão não se verificar antes desta data;

Parágrafo segundo: Todas as rescisões incontroversas poderão ser realizadas na entidade sindical profissional a partir de 90 (noventa) dias do início do contrato de trabalho, se rescindido, conforme for a vontade do empregado dispensado. Havendo controvérsias no ato rescisório prevalecerá o disposto no art. 477 da CLT, e seus parágrafos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A empresa adotará medidas de combate a atos de assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho, para isso deverá tomar as seguintes providências:

Parágrafo primeiro: Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e moral e de outras formas de violência, junto aos responsáveis pelo departamento de recurso humanos e gestores, criar normas internas para a empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados;

Parágrafo segundo: Criação de canal de comunicação com comissão composta por empregado e representante do Sindicato Profissional, com a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos;

Parágrafo terceiro: Garantir anonimato dos empregados que venham ser vítima de atos de assédio sexual, moral ou outro tipo de violência, que vierem fazer denúncia, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis, devendo ser oficiado à entidade sindical para que possa exercer o direito de assistente dos denunciantes;

Parágrafo quarto: Realizar uma vez por ano, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à

igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais;

Parágrafo quinto: Garantir que a entidade sindical, possa realizar com os empregados seminários e palestras com especialistas sobre o referido tema, mediante agendamento prévio junto a direção da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

A empresa em atendimento ao preceito constitucional, concederá licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, às suas empregadas mães.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

A empresa institui o "Banco de Horas", que versa sobre jornada de trabalho de conformidade com as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º e alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, que vigorará de 1º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027. A empresa poderá fazer o fechamento do banco de horas a cada 180 (cento e oitenta) dias, ou na data do término da vigência deste acordo.

Parágrafo primeiro: As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente acordo, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez horas) diárias (art. 59 da CLT), correspondente a 02 (duas horas) extras por dia;

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

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de 01 (uma hora) de trabalho por 02 (duas horas) de descanso, desde que essas horas sejam realizadas aos Domingos, Feriados ou Dias Compensados;

c) A ausência do empregado no trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com a empresa, serão compensadas através do banco de horas, na razão de 01 (uma hora) por 01 (uma hora).

Parágrafo segundo: Trata-se do sistema de banco de horas regulamentando dar folgas aos empregados quando ficarem além do horário normal de trabalho, criando um saldo positivo e caso necessite faltar por motivos injustificáveis, com prévio aviso a empresa, estas horas serão lançadas no banco de horas de forma negativa;

Parágrafo terceiro: A empresa se compromete a realizar e entregar mensalmente para cada empregado mediante recibo, um controle de horas, o qual terá um extrato com demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, às quais indicarão crédito da empresa;

Parágrafo quarto: A empresa e os empregados deverão comunicar com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência, sobre o dia que farão a compensação;

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

Parágrafo sexto: A apuração dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado e liquidado até o dia 30 de abril de 2027. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), a empresa efetuará o

pagamento, de acordo com os adicionais previsto neste instrumento. Caso o empregado tenha débitos de horas de trabalho, a empresa deverá liquidar o saldo devedor até o final de vigência do presente instrumento, sendo vedado efetuar qualquer desconto nos vencimentos do empregado, dando-se por zeradas suas horas;

Parágrafo sétimo: Nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados com horas a crédito ou débito no banco de horas, serão tratados da seguinte forma:

- a) Se a rescisão de contrato se der por iniciativa da empresa, as horas até então não compensadas, não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, sendo perdoadas pela empresa;
- b) Se a rescisão de contrato se der por iniciativa do empregado, as horas até então não compensadas, serão descontadas das verbas rescisórias, observando o limite de 01 (um) salário do empregado;
- c) Havendo horas a crédito do empregado, independentemente da forma da rescisão contratual, a empresa pagará na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtido pela entidade sindical 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 próprio 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 as 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 SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **16 de junho 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 no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês, sobre os salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA

De acordo com o Estatuto da Criança e do 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;

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

Parágrafo quarto: Os pais com filho 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 OITAVA - DA PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

Fica ajustado entre as partes que este instrumento prevalecerá sobre as condições previstas em eventual Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho da Categoria representada, durante a vigência deste Acordo, de conformidade com os termos do art. 620 da CLT.

Parágrafo único: Este Acordo Coletivo de Trabalho, será aplicado a todos os empregados da empresa, inclusive aos que forem admitidos no decorrer da vigência deste instrumento, independentemente de onde estejam atuando, na sede da empresa ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA EM CASO DE ASSALTO, SEQUESTRO/SINISTRO

No caso de assalto no local de trabalho, sequestro consumado ou não, os empregados presentes receberão o atendimento médico e psicológico necessário, custeado pela empresa, logo após o ocorrido, devendo o Sindicato Profissional ser comunicado imediatamente dos fatos.

Parágrafo primeiro: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário;

Parágrafo segundo: Será preenchida a CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho, para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico;

Parágrafo terceiro: Assalto ocorrido contra empregado conduzindo valores em serviço;

Parágrafo quarto: Ocorrência de sinistro em viagem à serviço da empresa;

Parágrafo quinto: Enquanto o empregado estiver no INSS, em decorrência da percepção de auxílio por incapacidade temporária acidentária decorrente do evento previsto no "caput", a empresa complementará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, pelo período máximo de 90 (noventa) dias;

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO QUE TENHA DOENÇAS COMO: HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

A empresa promoverá Campanha sobre HIV, 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 HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, não poderão ser dispensados sem justa causa, sendo vedado também a exigência de exame médico para o respectivo diagnóstico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A empresa se compromete a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (Sindicato e Empresa);

Parágrafo segundo: Caberá ao SINDICATO, EMPRESA, SESMT e CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À CONTRATAÇÃO E À DIVERSIDADE

A empresa deverá empreender com toda sorte de processos e procedimentos para manter um meio ambiente de trabalho que acolha a pluralidade de perfis comportamentais, sociais e culturais distintos, que pode envolver raça, religião, capacidade física, idade, gênero, estado civil, conceitos ideológicos, entre outros, sem qualquer discriminação e propiciando a conscientização coletiva.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES PERIÓDICOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa fornecerá plano de assistência médica aos seus empregados.

Parágrafo único: Se a empresa ainda não oferece este benefício, deverá implementá-lo no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE

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

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

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

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

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

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

Parágrafo sexto: Em caso de morte da empregada é assegurado ao cônjuge ou companheiro o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho(a) ou de seu abandono;

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

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

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

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

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.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho dos meses de **maio e junho/2026**, deverão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de **julho/2025**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA

Por descumprimento de qualquer cláusula prevista neste instrumento, a empresa pagará multa mensal não cumulativa equivalente a 5,0% (cinco por cento) do salário nominal, por infração e enquanto a situação perdurar. A multa reverte em favor do empregado 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 o Sócio da Empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Americana, 16 de junho de 2026.

CASA FESTA COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE MATERIAIS PARA FESTAS LTDA

GERSON MANZIN

SÓCIO

CPF Nº 055.662.258-88

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 - CASA FESTA 2026.docx

Documento número #5fddb7cc-f11b-4ded-9fe4-2244d61c7cd1

Hash do documento original (SHA256): 02492740309b60121dcd4611ad957d9a5a0541116ccd9c00900f629e2728a889

Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**
CPF: 017.360.768-33
Assinou em 17 jun 2026 às 09:45:39

✓ **GERSON MANZIN**
CPF: 055.662.258-88
Assinou em 17 jun 2026 às 13:59:33

Log

- 17 jun 2026, 09:40:52 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 5fddb7cc-f11b-4ded-9fe4-2244d61c7cd1. Data limite para assinatura do documento: 17 de julho de 2026 (09:40). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 17 jun 2026, 09:43:47 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: gerson@casafestalocacoes.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 GERSON MANZIN.
- 17 jun 2026, 09:43:47 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.
- 17 jun 2026, 09:45:39 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 191.193.162.141. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74615163747064 e longitude -47.34369501691528. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1463.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 17 jun 2026, 13:59:33 GERSON MANZIN assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail gerson@casafestalocacoes.com.br. CPF informado: 055.662.258-88. IP: 143.105.25.189. Componente de assinatura versão 1.1463.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

17 jun 2026, 13:59:33

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 5fddb7cc-f11b-4ded-9fe4-2244d61c7cd1.



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 5fddb7cc-f11b-4ded-9fe4-2244d61c7cd1, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.