

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Agual, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeiroópolis, 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.

**ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO 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, REALIZADA NO DIA 25 DE ABRIL DE 2024, COM OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS J.H. MARTINS - COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA - MATRIZ E FILIAL, CNPJ. 07.181.764/0001-70.**

Aos 25 (vinte e cinco) dias, do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, as 9h00, na sede do SEAAC, Rua Bolívia, nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., realizou-se Assembleia Geral Extraordinária on-line com os trabalhadores das empresas J.H. MARTINS - COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA. MATRIZ E FILIAL, para **a)** Deliberar, votar, aprovar ou não, a proposta para o ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2024/2025, apresentada pelas empresas. A presidenta do Sindicato, Sra. Helena Ribeiro da Silva, solicitou ao diretor de Formação Sindical, Sr. José Carlos Bispo de Souza Júnior, que secretariasse os trabalhos. Na sequência a presidenta cumprimentou a todos os presentes e explicou que a assembleia on-line é uma alternativa prática e segura para os trabalhadores votarem e deliberarem por suas reivindicações de forma confidencial, sem riscos ou interferências de terceiros. A assembleia foi precedida de uma reunião com o Sindicato e o departamento jurídico da empresa, pois se tratava de uma solicitação da empresa para fizéssemos o enquadramento sindical correto, e com relação a data base da categoria. A presidenta do Sindicato enviou através do Sistema Microsoft Forms, a pauta de reivindicações no dia anterior para análise dos trabalhadores e que todos pudessem em tempo hábil avaliar a proposta apresentada pela empresa e pudessem compreender toda a questão do enquadramento sindical, se porventura tivessem alguma dúvida poderiam procurar o Sindicato para os esclarecimentos necessários. E assim foi feito, constavam na pauta as seguintes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo período de 01 (um) ano, de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, e fica mantido como data-base o dia 1º de maio. **CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplica-se a todos os empregados das empresas: J.H. MARTINS - COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA - Matriz e Filial. **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL** - Será concedido a todos os empregados a partir de **1º de maio de 2024**, o reajuste salarial de **6,0%** (seis por cento), incidentes sobre os salários de **abril de 2024**. **CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS** - Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores: **Parágrafo primeiro:** Para os empregados em geral, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.800,00** (um mil e oitocentos reais), independentemente do número de empregados nas empresas; **Parágrafo segundo:** Para aqueles empregados que estejam dentro do contrato de experiência, considerado de no máximo até 90 (noventa) dias, fica assegurado o piso salarial na importância mensal não inferior a **R\$ 1.645,00** (um mil, seiscentos e quarenta e cinco reais). **CLÁUSULA QUINTA - 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 pelos empregados nos últimos 12 (doze) meses. **Parágrafo único:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores. **CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS** - 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 inadimplido. **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR** - Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido despedido, transferido, aposentado, falecido, licenciado ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao menor salário do mesmo cargo. **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS** - As empresas fornecerão aos seus empregados, comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação das empresas, dos empregados, 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 - PROMOÇÕES** - A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 5,0% (cinco por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia da assunção das novas atribuições. **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL** - Serão concedidos adiantamentos quinzenais de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário do mês anterior. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL** - As empresas assegurarão a igualdade de recebimento de salários, comissões, extras, e, todos os benefícios concedidos aos empregados que desempenham a mesma função e mantiverem a produtividade, de acordo com o previsto nos arts. 460 e 461 da CLT e seus parágrafos, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual. **Parágrafo único:** As empresas, obrigatoriamente, obedecerão às disposições contidas na Lei nº 14.611/2023, promulgada no dia 03/07/2023, bem como o Decreto 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 SEGUNDA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO** - A primeira parcela do 13º salário dos empregados, deverá ser paga da seguinte forma: **Parágrafo primeiro:** Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei nº 4.749/1965); **Parágrafo segundo:** Até o dia 30 de novembro, caso não tenha sido adiantado com as férias. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO** - Por triênio completado nas empresas, os empregados receberão mensalmente, importância equivalente a 4,0% (quatro por cento) do maior piso salarial, em vigor à época do pagamento, iniciando-se a

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.

contagem dos triênios a partir da Assinatura do presente instrumento. **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:** Em se tratando de horas prestadas 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; **Parágrafo quarto:** Os adicionais acima são aplicáveis nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação das empresas, no período superior ao permitido por lei. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO** - As horas extras e o adicional noturno, desde que pagos habitualmente, refletirão no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2024** - As empresas deverão pagar a cada um dos seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao ano civil de 2024, a importância de **R\$ 400,00** (quatrocentos reais). **Parágrafo primeiro:** Farão jus a PLR, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput", os empregados que no ano civil de 2024, obtiverem assiduidade, conforme a tabela abaixo: **NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS E 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 2024; **Parágrafo terceiro:** O pagamento previsto nesta cláusula poderá ocorrer em duas parcelas de igual valor, nos meses de: **setembro de 2024 e abril de 2025**, até o último dia útil do mês de referência; **Parágrafo quarto:** Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano de 2024, o valor apurado poderá ser calculado com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um, doze avos) do valor. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSÃO POR SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA** - Em caso de substituição temporária por prazo superior a 20 (vinte) dias, o substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, desde que assuma integralmente as funções do substituído, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre seu salário e o do substituído. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO** - As empresas concederão auxílio-refeição ou alimentação no valor de **R\$ 26,50** (vinte e seis reais e cinquenta centavos) por dia de trabalho efetivo, sob a forma de ticket-refeição ou alimentação. **Parágrafo primeiro:** Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício; **Parágrafo segundo:** É facultado as empresas efetuarem o pagamento do vale-refeição ou alimentação em espécie, haja vista, que a Lei nº 13.467/2017, enfoca a valorização do negociado sobre o legislado em seu art. 611-A, quando amplia a autonomia de vontade das partes para dispor sobre o contrato e as relações de trabalho, e assim, se tornar necessário, recomendado, adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, fazer o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação em dinheiro; **Parágrafo terceiro:** Dado o caráter excepcional e de natureza não salarial ao benefício ora acordado, seu valor não integrará a remuneração para qualquer efeito legal, considerando verba indenizatória. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO** - Ao empregado afastado pela Previdência Social em razão de doença ou acidente do trabalho, as empresas complementarão, 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, as empresas pagarão seu salário nominal entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo-otogésimo) 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 as empresas cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA** - As empresas deverão providenciar seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural, acidental, ou invalidez permanente, no valor mínimo de **R\$ 49.800,00** (quarenta e nove mil e oitocentos reais), a título de indenização, totalmente subsidiado pelas empresas. **Parágrafo único:** Esta condição entra em vigor, em 1º de maio de 2024. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE** - As empresas reembolsarão mensalmente às suas empregadas mães, para cada filho por 12 (doze) meses, a partir do término da licença-maternidade, importância mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial, constante em cláusula específica instituída neste instrumento, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creches ou instituições análogas, de livre escolha da empregada. **Parágrafo único:** Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL** - Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, as empresas concederão 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 maior piso salarial fixado neste instrumento. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE - TRANSPORTE** - É facultado às empresas, se assim se tornar, ao seu critério, necessário, recomendado, adequado às suas operações ou proporcionar maior

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguiar, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeiroópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeuna, 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.

facilidade dos empregados, efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro, respeitado 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA** - Ao empregado que tenha mais de 05 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de serviço nas empresas, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele percebido. Àqueles que tenham mais de 10 (dez) anos nas empresas, 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 QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA** - As empresas, nas demissões dos empregados sem justa causa e quando solicitada, se obrigam a entregar ao demitido uma carta de referência. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS** - As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, os seguintes documentos: **1-** Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho; **2-** Comprovante de quitação das verbas rescisórias; **3-** Extrato do FGTS para fins rescisórios; **4-** Guia para Recolhimento do FGTS digital (GFD); **5-** Quitação da GFD - Guia do FGTS Digital; **6-** Requerimento do Seguro-Desemprego; e; **7-** Exame Médico Demissional, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do último dia de trabalho do empregado, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convenionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos do Sindicato Profissional. **Parágrafo primeiro:** As empresas deverão fornecer a entidade sindical os dados de contato do empregado desligado, ficando facultado a este, o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional para conferência das verbas rescisórias supramencionadas; **Parágrafo segundo:** Pelo não cumprimento das obrigações desta cláusula, as empresas pagarão a multa normativa prevista neste instrumento, correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração; **Parágrafo terceiro:** As empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional, a documentação rescisória do empregado, através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br - **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS** - As empresas reembolsarão mensalmente, mediante comprovação e até o limite de 40% (quarenta por cento) do maior piso salarial estabelecido no presente instrumento, as despesas que seus empregados tiverem, com filhos que tenham necessidades especiais. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE REPOSIÇÃO DE ROUPAS** - Os empregados que manuseiem graxa, óleos, tintas, removedores etc., e sejam obrigados pelas empresas a usarem (paletó, gravata, camisa, calça social, camisetas promocionais, roupas com publicidade ou vestimentas análogas), receberão mensalmente um adicional equivalente a 8,0% (oito por cento) do maior piso salarial estabelecido neste instrumento. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS** - Se as empresas mantiverem convênio de assistência médica aos empregados, ou dispõem de serviço médico próprio, garantirão 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 TRIGÉSIMA - TRABALHO DECENTE** - As empresas envidarão todos os seus esforços no sentido de promoverem 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS** - São pertinentes a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos de trabalho das empresas acordantes, sendo que os registros do contrato de trabalho na CTPS, serão realizados eletronicamente e ficarão acessíveis aos empregados pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, de acesso gratuito. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO DE DISPENSA** - A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL** - Ocorrendo a dispensa sem justa causa por iniciativa das empresas, do empregado acima de 45 (quarenta e cinco) anos, e com 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos nas empresas, fica assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, o excedente ao prazo legal, deverá sempre, ser indenizado. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO** - O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, terá garantido 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 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 instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social. **Parágrafo único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52, parágrafo 4º, da Instrução Normativa INSS/DC nº 20, de 11/10/2007, a Instrução Normativa nº 77, de 21/01/2015 e alterações posteriores. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR** - A 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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguiar, 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

local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, inciso II, da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550, de 19/04/2023. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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, 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 PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA** - O empregado afastado para tratamento médico superior a 30 (trinta) 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. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI** - O empregado pai, desde que tenha no mínimo 30 (trinta) meses de tempo de serviço nas empresas, gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado com assistência do Sindicato Profissional, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovado através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento. **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 PRIMEIRA - ESTABILIDADE POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL** - O empregado que comprovadamente estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, tipificada no art. 482 da CLT. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS** - Fica assegurado a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego de 30 (trinta) dias, após o retorno de suas férias. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA** - O empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas e que esteja há pelo menos 16 (dezesseis) meses de completar o período aquisitivo necessário à aquisição da aposentadoria por seu prazo mínimo, não poderá ser demitido, a não ser por justa causa, salvo se as empresas cumprirem as seguintes condições: **Parágrafo primeiro:** Pagarem 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:** Pagarem indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) das contribuições previdenciárias, parte do empregado e das empresas, 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, as empresas deverão 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 pelas empresas, 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 QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente. **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, vivia 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. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE - PROVAS ESCOLARES E EXAMES VESTIBULARES** - Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução das duas últimas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação no prazo máximo de 72h00 (setenta e duas horas), prorrogáveis na ocorrência de motivo de força maior. **Parágrafo único:** Quando da prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário, ou profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) dias úteis por ano, sem prejuízo de seu salário, das férias e descansos semanais remunerados, devendo comprovar o motivo da ausência conforme previsto no "caput". **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES** - Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DO DIGITADOR** - Os empregados que exercem exclusivamente a função de digitadores estarão sujeitos à jornada diária de, no máximo, 06h00 (seis horas). **Parágrafo único:** Deverão ser concedidos aos digitadores os intervalos para descanso conforme a determinação da NR-17, 10min., (dez minutos) de descanso para cada 50min., (cinquenta minutos) trabalhados. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PUBLICIDADE** - As empresas colocarão em quadros de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, toda e qualquer comunicação do Sindicato dos Empregados. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA EM CASO DE ASSALTO, SEQUESTRO OU SINISTRO** - No caso de assalto no local de trabalho, sequestro consumado ou não, os empregados presentes receberão o atendimento

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

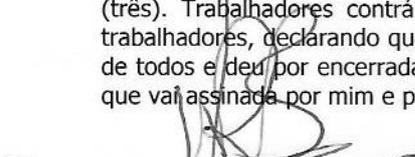
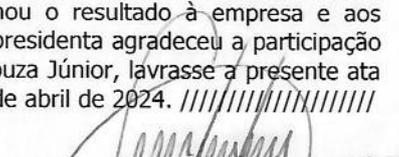
Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemópolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste,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

médico e psicológico necessário, custeado pelas empresas, logo após o ocorrido, devendo o Sindicato Profissional ser comunicado imediatamente dos fatos. **Parágrafo primeiro:** Após avaliação médica, o empregado, se necessário, deverá ser afastado imediatamente, sem prejuízo do salário; **Parágrafo segundo:** Será preenchido o Comunicado de Acidente do Trabalho, para o empregado que tenha sofrido dano físico e/ou psicológico; **Parágrafo terceiro:** Assalto ocorrido contra empregado conduzindo valores em serviço; **Parágrafo quarto:** Ocorrência de sinistro em viagem a serviço das empresas; **Parágrafo quinto:** Enquanto o empregado estiver no INSS, em decorrência da percepção de auxílio-doença por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no "caput", as empresas complementarão o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, pelo período máximo de 90 (noventa) dias. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL** - As empresas se comprometem 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 Empresas); **Parágrafo segundo:** Caberá ao SINDICATO, EMPRESAS, SESMT E CIPA, averiguarem 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - As declarações, atestados médicos e odontológicos, emitidos por profissionais habilitados sejam da rede pública ou privada, serão aceitos pelas empresas para justificativas e abono de faltas ou atrasos ao serviço. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO, HOME-OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO** - As empresas poderão a seu critério, contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT. **Parágrafo primeiro:** Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas das empresas, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas; **Parágrafo segundo:** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas livremente entre empresas e empregados; **Parágrafo terceiro:** Para os empregados que estiverem integralmente em regime de teletrabalho ou home-office, fica suspensa a concessão do vale transporte, determinado pelo Decreto nº 95.247/1987, abstendo-se as empresas de procederem o respectivo desconto na remuneração; **Parágrafo quarto:** Fica admitido o regime misto, ou híbrido, no qual parte do trabalho é desenvolvido remotamente (teletrabalho) e parte presencialmente. Nessa hipótese o vale-transporte será concedido apenas para os dias em que o trabalho for presencial. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS** - Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtidos pelas Empresas e pelo Sindicato Profissional em decorrência do presente instrumento, tem como base autorizativa o art. 7º, incisos II, V e VI, da LGPD, bem como, a depender do caso concreto, o art. 11, inciso II, da LGPD, sobretudo diante da necessidade de fiscalização, cumprimento e execução da legislação, bem como do próprio Acordo Coletivo de Trabalho. **Parágrafo primeiro:** As empresas e a entidade sindical se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregados e ex-empregados, em conformidade com 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 o representante legalmente constituído dos titulares de dados. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA-MATERNIDADE** - As empresas em atendimento ao preceito constitucional, concederão licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, às suas empregadas mães. **Parágrafo único:** Nos termos do que fora decidido pelo STF, o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º, da CLT, e no art. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327-MC). **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 único:** A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE FÉRIAS** - As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, 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. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXTENSÃO DO DIREITO A 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. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO DAS FÉRIAS** - Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, as empresas somente poderão cancelar ou modificar o início previsto, se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL** - Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **25 de abril de 2024**, a Contribuição Assistencial prevista neste instrumento é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, associados ou não, devendo as empresas promoverem o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês, sobre os

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguiar, 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.

salários já reajustados, com recolhimento até o 5º (quinto) dia útil dos meses subsequentes ao desconto. **Parágrafo primeiro:** O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. As empresas deverão remeter a 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS** - As empresas instituem 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, pela Lei nº 13.467/2017 e pela alteração dada pela Lei nº 14.457/2022, de 21/09/2022, que vigorará pelo período de 1º maio de 2024 a 30 de abril de 2025, e deverá ter fechamento de horas a cada 180 (cento e oitenta) dias. **Parágrafo primeiro:** As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente instrumento, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10h00 (dez horas) diárias (art. 59 da CLT), correspondente a 02h00 (duas horas) extras por dia; **a)** A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 01h00 (uma hora) de descanso, observada a jornada cumprida de segunda-feira a sábado; **b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 02h00 (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 as empresas, serão compensadas através do banco de horas, na razão de 01h00 (uma hora) por 01h00 (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 as empresas, estas horas serão lançadas no banco de horas de forma negativa; **Parágrafo terceiro:** As empresas se comprometem a realizar e entregar mensalmente para cada empregado, 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 indicará crédito das empresas; **Parágrafo quarto:** As empresas e os empregados deverão comunicar com 48h00 (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 das empresas, 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, 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 2025**. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), as empresas efetuarão o pagamento, de acordo com os adicionais previsto neste instrumento. Caso o empregado tenha débitos de horas de trabalho, as empresas deverão 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, serão tratados da seguinte forma: **a)** Se a rescisão de contrato se der por iniciativa das empresas, as horas até então não compensadas, não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, sendo perdoadas pelas empresas; **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, as empresas pagarão na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento. **Parágrafo oitavo:** O presente instrumento será aplicável a todos os empregados das empresas, inclusive àqueles que vierem a ingressar em seus quadros funcionais após a formalização deste. Qualquer divergência na aplicação deste acordo, deve ser resolvida em reunião convocada para esse fim pela parte suscitante da divergência, designando dia, hora e local para a reunião mencionada, devendo contar com a prévia anuência das partes. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA** - Por descumprimento de qualquer cláusula prevista neste instrumento, as empresas pagarão multa mensal não cumulativa equivalente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração e enquanto perdurar a situação. A multa reverte em favor do empregado prejudicado, exceção feita às cláusulas que já preveem penalidades específicas. Ato contínuo a presidenta solicitou se todos haviam entendido e se estavam aptos para iniciarem a votação através do link disponibilizado. Com a concordância geral demos prosseguimento a assembleia que ao final apresentou o seguinte resultado: Número de trabalhadores votantes: **03** (três). Trabalhadores favoráveis à proposta: **03** (três). Trabalhadores contrários **00** (zero). Concluído o processo de votação, informou o resultado à empresa e aos trabalhadores, declarando que a proposta foi aprovada por unanimidade. Finalizando a presidenta agradeceu a participação de todos e deu por encerrada a assembleia, solicitando que eu, José Carlos Bispo de Souza Júnior, lavrasse a presente ata que vai assinada por mim e pela presidenta, Helena Ribeiro da Silva. Americana/SP., 25 de abril de 2024. //

  
Helena Ribeiro da Silva  
Presidenta da Mesa  
José Carlos Bispo de Souza Júnior  
Secretário dos Trabalhos