

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002611/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001819/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.216571/2026-18
DATA DO PROTOCOLO: 09/02/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E

SISNERGY - SOLUCOES E SISTEMAS INTEGRADOS LTDA., CNPJ n. 21.471.093/0019-31, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). DANIEL DA SILVA ELOI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS MENSALIS - PSM**

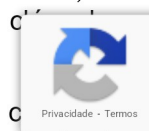
A partir de 1º de outubro de 2025, o piso salarial mensal (PSM) dos técnicos industriais será reajustado em 5,10% (cinco vírgula dez por cento).

Parágrafo Único - A partir desta data nenhum empregado da EMPRESA abrangido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, no cargo/função descrito nesta Cláusula, poderá receber Piso Salarial Mensal (PSM) inferior a R\$ 2.422,30 (dois mil, quatrocentos e vinte e dois reais e trinta centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL (SALÁRIO BASE MENSAL - SBM)**

A partir de 1º de outubro de 2025, os salários serão corrigidos pelo percentual de 5,10% (cinco vírgula dez por cento) sobre os salários praticados em 30 de setembro de 2025. Para o período de 2026/2027, os Convenientes deverão negociar, tempestivamente à data base, o reajuste salarial e as demais condições financeiras para este período.

Parágrafo Primeiro - As diferenças salariais, no décimo terceiro salário do ano de 2025, assim como eventuais férias quitadas sem a aplicação do reajuste, serão satisfeitas na folha do pagamento do mês de



dezembro de 2025.

Parágrafo Segundo - Será permitida a compensação de antecipações de reajustes salariais da categoria e reajustes espontaneamente concedidos pela Empresa, de caráter geral, salvo aqueles que decorram de Término de Aprendizagem, Implemento de Idade, Promoção por Antiguidade ou Merecimento, Transferências de Cargo, Função, Estabelecimento ou Localidade e Equiparação Salarial concedida pela EMPRESA ou determinada por Sentença Transitada em Julgado, de acordo com a I.N. nº 4/93 do TST.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A EMPRESA se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil após vencido o mês.

Parágrafo Único - O atraso do pagamento de salário, 13º (décimo terceiro) salário, férias e seu respectivo abono implicará no pagamento de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês a partir do mês subsequente da data devida para pagamento até a data do efetivo pagamento.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A EMPRESA disponibilizará 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 Primeiro - As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.

Parágrafo Segundo - A data de encerramento/fechamento da folha de pagamento mensal, para apuração das horas extras e demais adicionais, compreende entre 15 (quinze) do mês anterior a 14 (quatorze) do mês de competência.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

Em conformidade com a Súmula 159 do TST, a EMPRESA garantirá ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo empregado substituído.

CLÁUSULA OITAVA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimos terceiros salários, DSR's e verbas rescisórias nos termos da legislação trabalhista.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional para o trabalho noturno nas condições previstas no artigo 73 da CLT será de 20% (vinte por

cento) sobre o valor da hora diurna, conforme estabelecido na Súmula 60 do TST.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Comprovada a efetiva atividade insalubre, a EMPRESA pagará aos profissionais, o adicional de insalubridade, fazendo incidir os percentuais devidos conforme o grau mínimo, médio ou máximo sobre o valor do salário-mínimo nacional, de acordo com laudo pericial específico e em atendimento aos artigos 189, 190, 191 e 192 da CLT.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Comprovada a efetiva atividade perigosa, a EMPRESA pagará 30% (trinta por cento) do salário base a título de adicional de periculosidade a todos os empregados que trabalham em área de risco, conforme laudo pericial específico e em atendimento aos artigos 193, 194 e 195 da CLT.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE SOBREAVISO ADMINISTRATIVO

Os empregados designados pela EMPRESA para permanecerem em Regime de Sobreaviso, inclusive aos sábados, domingos e feriados, farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) do salário-hora multiplicado pelo número de horas em que permanecerem à disposição. Se forem acionados durante o período de Sobreaviso, receberão horas extraordinárias correspondentes ao tempo efetivamente trabalhado, no percentual de 50% (cinquenta por cento) se em dias úteis e sábados, e de 100% (cem por cento) em domingos e feriados.

Parágrafo Único - Considera-se de sobreaviso o empregado que permanecer em sua própria residência aguardando possível chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será, no máximo, de 12 (doze) horas, para todos os efeitos.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

O presente "PROGRAMA" tem por objetivo definir o critério para o pagamento da "Participação nos Resultados" ("PR"), nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026, sendo que irá vigorar no período de apuração compreendido entre 01/01/2025 e 31/12/2025.

Parágrafo Primeiro - O pagamento da "PR" será efetivado na folha de março de 2026, com vencimento até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito em conta corrente que constará no comprovante de pagamento do mês.

Parágrafo Segundo - Serão distribuídos, caso haja o cumprimento de todas as metas, o equivalente a 1 (um) salário contratual, limitando o pagamento ao valor máximo de R\$ 1.907,27 (um mil, novecentos e sete reais e vinte sete centavos), de acordo com o período de apuração.

1.1. O "PROGRAMA" de que trata o presente instrumento caracteriza-se como Participação nos Resultados, e não Participação nos Lucros, uma vez que o valor a ser atribuído a cada empregado está condicionado ao atingimento de metas. As metas específicas representam 50% (cinquenta por cento) do valor a ser pago pela "PR".

Parágrafo Primeiro - O Presente "Programa" compreende todos os trabalhadores da empresa SISNERGY, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho no período incluído no *caput* desta Cláusula.

Parágrafo Segundo - Os trabalhadores admitidos e com mais de 180 (cento e oitenta) dias de trabalho, dentro de cada período de apuração da “PR”, terão direito ao recebimento da Participação nos Resultados de forma proporcional ao tempo de serviços prestado

Parágrafo Terceiro - Os trabalhadores demitidos que se enquadram na vigência do presente “Programa” terão direito a recebimento da “PR”, desde que, o requeiram formalmente à SISENERGY, o prazo máximo de 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento previsto no Parágrafo Primeiro do *caput* da presente Cláusula. Neste caso, o pagamento será efetuado através de termo de rescisão de contrato de trabalho complementar.

Parágrafo Quarto - Na hipótese de afastamento do empregado por auxílio-doença, acidente do trabalho, licença maternidade, ou suspensão de contrato de trabalho durante o período aquisitivo, deverá a “PR” ser calculada proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados.

Parágrafo Quinto - Considera-se como mês trabalhado para fins de cálculos da “PR”, aquele em que o empregado tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias efetivamente trabalhados dentro do mês.

Parágrafo Sexto - Não fará jus ao recebimento de quaisquer valores deste “programa”, o empregado que for demitido por justa causa.

1.2. As metas específicas, que representam 50% da “PR”, referem-se aquelas associadas a cada trabalho em que cada empregado está engajado, dentro do período de apuração da “PR”. Estas metas estão subdivididas em administrativas (50%) e globais do empreendimento (50%). Trata-se, portanto, de metas pessoais.

Parágrafo Primeiro - Metas específicas – administrativas – 50% da “PR”:

- a) Contar com o tempo de serviço superior a 180 (cento e oitenta) dias trabalhados no período;
- b) Não perder embarque (sem justificativa legal);
- c) Não possuir faltas injustificadas;
- d) Cumprir com todas as Normas Administrativas e Regulamento Interno da Empresa;
- e) Comparecer aos treinamentos pré-agendados;
- f) Não possuir Advertências/Suspensão, seja verbal ou escrita;

Parágrafo Segundo - Para fazer jus ao percentual da “PR” o empregado terá que atingir todas as metas específicas administrativas.

Parágrafo Terceiro - O sistema de acompanhamento será mensal, permitindo ao funcionário visualizar seu desempenho, podendo nos próximos meses redirecionar seus esforços para atingimento das metas.

1.3. As metas globais, que representam 50% da “PR”, referem-se ao conjunto de todas as metas estabelecidas para cada área e setor, dentro do período de apuração semestral da “PR”. Para efeito de apuração da “PR” serão consideradas as seguintes áreas e setores:

Parágrafo Primeiro - Área de Produção – 50% da “PR”:

- a) Setor Plataforma “A”;
- b) Setor Plataforma “B”;
- c) Setor Fábrica;
- d) Serviços Administrativos Contratuais;
- e) Atendimento a prazos, requisitos da qualidade, atingir objetivos e metas evitando retrabalhos.

Parágrafo Segundo - Para fazer jus ao percentual da “PR” os conjuntos de todas as metas estabelecidas deverão ser atingidos para a área da Produção. A EMPRESA se reserva ao direito de alterar o prazo, conforme fatores externos ocorridos pelo cliente.

Parágrafo Terceiro - O sistema de acompanhamento será mensal, permitindo ao funcionário visualizar o

desempenho das equipes, podendo nos próximos meses contribuir par ao atingimento das metas.

1.4. Com cumprimento deste “Programa” e quitação da “PR” a SISNERGY ficará eximida da obrigação de pagamento de qualquer outro valor adicional relativo à Participação nos resultados decorrentes de Acordo Coletivo do Trabalho da categoria 2025/2026, motivados por greve, pleitos individuais ou coletivos ocorridos diretamente na EMPRESA ou no Poder Judiciário.

1.5. O valor recebido a título de “PR” não deve ser confundido com aumento salarial, nem como ganho de horas extras.

1.6. O valor da “PR” não se incorpora ao salário, uma vez que não configura habitualidade e sobre ele não incide nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.

1.7. O pagamento do valor aqui estabelecido a título de “PR” não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários não se aplicando ao mesmo o princípio da habitualidade.

1.8. Nos termos dos incisos XI e XII da Lei nº 11.482/2007 (com redação dada pela Lei 15.191/2025), a PLR não servirá de base de cálculo para incidência do Imposto de Renda sobre os rendimentos dos trabalhadores.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA na base territorial abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, em conformidade com o Plano de Alimentação dos Trabalhadores (PAT) – Lei nº 6.321, de 14/04/1976, e suas posteriores alterações, fornecerá a todos os seus empregados cartões em meio físico e/ou digital/eletrônico/virtual para pagamento de despesas com refeição/alimentação.

Parágrafo Primeiro - O valor mensal disponibilizado para cada empregado a partir de 1º de outubro de 2025 totalizará R\$ 791,28 (setecentos e noventa e um reais e vinte e oito centavos), equivalentes a um valor facial unitário de R\$ 37,68 (trinta e sete reais e sessenta e oito centavos) multiplicado por 21 (vinte e um) dias úteis.

Parágrafo Segundo - O Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação concedido pela EMPRESA nos termos do *caput* e/ou do Parágrafo Terceiro desta Cláusula não integrará a remuneração do empregado.

Parágrafo Terceiro - Fica a critério do trabalhador optar pelo recebimento do Auxílio Refeição ou de Auxílio Alimentação.

Parágrafo Quarto - O Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação concedido pela EMPRESA nos termos do *caput* e/ou do Parágrafo Terceiro desta Cláusula será concedido no mês das férias do empregado no valor equivalente a seu valor unitário/diário multiplicado por 21 (vinte e um).

Parágrafo Quinto - Não haverá o fornecimento do Auxílio Refeição/Alimentação nos locais de trabalho em que for fornecida a refeição por conta da empresa/tomador.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE DE IDA E VOLTA AO LOCAL DE TRABALHO

Com base no que dispõem o inciso XXVI do Artigo 7º da Constituição Federal, o inciso III, § 2º do artigo 458 da CLT, com a nova redação dada pelo artigo 2º da Lei Federal nº 10.243, de 19 de junho de 2001 e as Leis Federais nºs 7.418/85 e 7.619/87, regulamentadas através do Decreto nº 95.247/87, a EMPRESA descontará como parcela a ser custeada pelo(a) empregado(a), o percentual de 6% (seis por cento) de seu Salário Base Mensal.

Parágrafo Primeiro - Ocorrendo majoração de tarifa, a EMPRESA se obriga, de imediato, a complementar a diferença devida ao(a) empregado(a).

Parágrafo Segundo - O auxílio para Transporte de ida e volta ao local de trabalho constitui benefício que a

EMPRESA antecipará ao(a) empregado(a) para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa.

Parágrafo Terceiro - O artigo 7º do Decreto nº 95.247/87 impõe que, para o exercício do direito de receber o benefício, o(a) empregado(a) deverá prestar informações à EMPRESA, atualizando-as inclusive, firmando o compromisso que seu deslocamento se dará somente entre residência/trabalho e vice-versa.

Parágrafo Quarto - Caso as informações declaradas sejam falsas ou a utilização do benefício tenha uso indevido, tais práticas se constituirão em falta grave, conforme preconizam os artigos 2º e 7º do Decreto 95.247/87.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

A EMPRESA oferecerá ao empregado a opção de adesão a plano de assistência médico-hospitalar parcialmente subsidiado por ela com sistema de coparticipação do empregado no percentual de até, 25% (vinte e cinco por cento) no custo de tabela de consultas médicas, exames e procedimentos básicos, ficando a exclusivo critério da EMPRESA. a extensão do plano a cônjuges e dependentes legais do empregado.

Parágrafo Primeiro - O empregado que desejar incluir seu cônjuge e/ou dependentes legais em plano de assistência médica e hospitalar disponibilizado pela EMPRESA, deverá arcar integralmente com os custos advindos de mensalidade, coparticipação e demais despesas.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA poderá oferecer ao empregado, ou a este e seu cônjuge e dependentes, a opção de adesão a plano de assistência odontológica sem qualquer subsídio, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, ficando o empregado obrigado a devolver à EMPRESA, caso exista em meio físico, os cartões de todos os segurados de seu grupo familiar vinculado ao plano.

Parágrafo Terceiro - Os custos sob responsabilidade do empregado serão liquidados através de desconto em folha de pagamento, o qual será efetuado mediante prévia expressa autorização do empregado, nos termos do art. 462 da CLT e da Súmula de nº 342 do TST.

Parágrafo Quarto - Para efeito do *caput* desta Cláusula, entende-se por dependentes legais: cônjuge ou companheiro(a), filhos até 21 (vinte e um) anos incompletos ou ainda os que não tenham completado 24 (vinte e quatro) anos e estejam regular e comprovadamente matriculados no primeiro curso universitário de graduação, assim como filhos portadores de deficiência comprovada mediante apresentação de declaração do INSS e atestado emitido por médico do SUS; e ainda os tutelados por determinação judicial.

Parágrafo Quinto - A condição de companheiro legal deverá ser comprovada à EMPRESA quando solicitada. A não comprovação implicará na imediata perda da condição de dependente legal do empregado e, conseqüentemente, na também imediata perda do benefício de que trata esta Cláusula.

Parágrafo Sexto - O empregado que não desejar aderir ao plano de assistência médico-hospitalar oferecido pela EMPRESA deverá manifestar por escrito sua recusa.

Parágrafo Sétimo - O empregado demitido sem justa causa, se desejar, e às suas expensas, poderá continuar no plano de assistência médico-hospitalar de acordo com o estabelecido na Lei 9.656/98 (Legislação sobre Seguros e Planos de Saúde). A EMPRESA deverá comunicar ao empregado, no ato da concessão do Aviso Prévio, esta faculdade/direito.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

A EMPRESA concede este benefício conjugado com a cláusula anterior, que normatiza o Plano de Seguro de Vida em Grupo.

AUXÍLIO CRECHE



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

A EMPRESA reembolsará integralmente às empregadas-mães, os gastos com creche dos(as) filhos(as) legítimos, inclusive os(as) adotivos(as) legalmente comprovados, até que estes(as) completem 06 (seis) meses de idade, nos termos da Portaria nº 671/2021 do MTP.

Parágrafo Primeiro - A partir de 1º de outubro de 2025 até 30 de setembro de 2026, o valor do Auxílio Creche ou Auxílio Educação concedido pela EMPRESA para crianças de idade entre 06 (seis) e 18 (dezoito) meses será de R\$ 262,75 (duzentos e sessenta e dois reais e setenta e cinco centavos). O pagamento será efetuado mediante a efetiva comprovação das despesas realizadas.

Parágrafo Segundo - A escolha formal da(o) empregada(o) pelo sistema estabelecido na Portaria nº 671/2021 MTP não desobriga a EMPRESA do pagamento integral do valor definido no *caput* desta Cláusula, a partir do 7º (sétimo) mês.

Parágrafo Terceiro - Por expressa determinação legal, os benefícios concedidos pela EMPRESA aos seus trabalhadores não terão caráter salarial e não integrarão a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o § 2º do art. 457, e dos incisos do § 2º e do § 5º do art. 458 da CLT.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE ACIDENTES, MORTE E INVALIDEZ ACIDENTAIS

A EMPRESA se obriga a manter, conforme prática atual, ou fazer no prazo de 30 (trinta) dias contados em face da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, seguro em favor de seus empregados para cobertura de acidentes pessoais, dos quais decorra morte ou invalidez permanente, ocorridos em razão única e exclusiva de atividade profissional do empregado e quando do seu exercício no âmbito do contrato de trabalho com a EMPRESA, ressalvada limitação de idade imposta pelas seguradoras, que é de até 70 (setenta) anos.

Parágrafo Único - A importância resultante do seguro deverá corresponder a, no mínimo, 10 (dez) vezes o salário base mensal do empregado na data do sinistro, limitado a R\$ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais), responsabilizando-se a EMPRESA que preferir não fazer o seguro no prazo e nos moldes previstos no *caput*, a pagar ou mesmo complementar, a título de indenização, a quantia ajustada aos empregados ou eventualmente a seus sucessores.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES

A EMPRESA terá prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia, nos termos do artigo 29 da CLT. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

Parágrafo Primeiro - O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS no prazo de até 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA deverá anotar na CTPS a correta denominação profissional referente à função para a qual o empregado foi contratado, não podendo adotar nomes que discrepem desta, desde que haja vinculação a família do CBO com a devida nomenclatura.

Parágrafo Terceiro - A EMPRESA deverá atualizar o salário base dos seus empregados no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis após a ocorrência de alteração salarial, desde que os empregados atendam o disposto no Parágrafo Primeiro.

Parágrafo Quarto - O disposto nesta Cláusula e seus Parágrafos só será aplicável nos casos de CTPS em meio físico.

Parágrafo Quinto - Ocorrendo o registro de vínculo empregatício pela CTPS digital, não se aplica os dispostos desta cláusula.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DE DISPENSA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO

A EMPRESA garantirá que as demissões quando do término do contrato com a tomadora de serviços no caso em que os empregados não sejam aproveitados em outro contrato, seja sempre “sem justa causa e por iniciativa do empregador”.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados que estiverem em período de experiência, se aplicará o término de contrato em lugar da dispensa sem justa causa.

Parágrafo Segundo - O contrato de experiência será de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogável automaticamente por mais 45 (quarenta e cinco) dias, caso não haja manifestação por quaisquer das partes.

Parágrafo Terceiro - No ato da demissão, ao término do contrato com a tomadora de serviços, caso os empregados não sejam aproveitados em outro contrato, o aviso prévio se dará conforme previsto na CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

Fica assegurada a possibilidade de trabalho em regime de teletrabalho ou regime híbrido (presencial e teletrabalho). A opção acordada entre as partes para a realização do teletrabalho deverá ser formalizada por meio do contrato de trabalho ou aditivo contratual.

Parágrafo Primeiro - Será considerado teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que garantam o desenvolvimento das atividades, bem como o recebimento e envio das atribuições ao empregado, especialmente por meio das plataformas de internet, como e-mail, Whatsapp®, Microsoft TEAMS®, ZOOM®, CISCO WEBEX®, etc.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA fornecerá, em regime de comodato, hardwares e softwares, além de todo o suporte técnico para que o trabalhador possa executar, com segurança e qualidade, suas atividades em condição de teletrabalho.

Parágrafo Terceiro - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, ou em datas acordadas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracterizará o regime de teletrabalho.

Parágrafo Quarto - Todos os benefícios previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho serão extensivos aos empregados em regime de teletrabalho, à exceção do vale-transporte.

Parágrafo Quinto - Os trabalhadores temporários, trainees, estagiários e aprendizes poderão, à medida que sejam previamente autorizados pela sua chefia imediata, optar pelo teletrabalho, garantidas as mesmas condições oferecidas aos trabalhadores efetivos.

Parágrafo Sexto - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÕES CONTRATUAIS

A EMPRESA poderá proceder à competente homologação das quitações das rescisões contratuais nos prazos da lei 7.855/89.

Parágrafo Único - Os pagamentos efetuados com atraso estarão sujeitos à atualização monetária idêntica à prevista na legislação vigente para atualização de débitos trabalhistas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL - ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

A EMPRESA se compromete a não praticar qualquer tipo de conduta abusiva, manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, ou de qualquer natureza que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de seus empregados e ao seu emprego ou degradação do ambiente de trabalho e que se configurem como prática de assédio moral.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para dispensa:

I - ALISTADO: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

II - ACIDENTE: Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991;

III - GESTANTE/ABORTO: A gestante, por 2 (duas) semanas, em caso de aborto comprovado por atestado médico, consoante artigo 395 da CLT.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO DA EMPREGADA PÓS-PARTO E/OU PÓS-ADOÇÃO

Será garantida à empregada no pós-parto ou pós-adoção, em atendimento ao art. 10, alínea “b”, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88, a estabilidade legal de 150 (cento e cinquenta) dias ressalvados os casos de rescisão contratual por justa causa ou por iniciativa da empregada.

Parágrafo Único - A dispensa sem justa causa só poderá ocorrer mediante declaração manuscrita e assinada pela empregada manifestando concordância com a dispensa. A concordância com a dispensa se restringe somente ao período de garantia provisória do emprego (total ou restante), sendo certo, entretanto, que no ato da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho será efetuado o pagamento das verbas rescisórias correspondentes ao período de garantia provisória do emprego (total ou restante), o qual terá caráter apenas indenizatório.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A EMPRESA acorda que, para os empregados que tenham no mínimo 06 (seis) anos completos e ininterruptos de trabalho e que estejam sendo demitidos no prazo de até 12 (doze) meses antes de completar o período aquisitivo de aposentadoria por tempo de contribuição pela Previdência Social, plenamente comprovado, de forma oficial e antecipada, será recolhido o valor correspondente das contribuições previdenciárias restantes ao INSS, como contribuinte individual, até o máximo de 12 (doze) parcelas, ou indenizado pelo respectivo valor. Após o pagamento, a EMPRESA fornecerá ao(s) empregado(s) desligado(s) a GPS devidamente quitada ou o comprovante da indenização, não caracterizando vínculo empregatício nem prestação de serviços, ficando o(s) empregado(s) desligado(s) obrigado(s) a informar ao antigo empregador sua contratação por nova empresa caso ocorra sua recolocação em novo emprego.

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto no *caput* não se aplica aos empregados desligados em razão de falta grave, extinção de atividade ou função desempenhada pelo empregado, ou ainda em razão do encerramento ou suspensão de contrato firmado entre a EMPRESA e seu Cliente no qual o empregado estava alocado.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que para fazer jus ao referido benefício o empregado deverá comunicar a EMPRESA por escrito, e em até 15 (quinze) dias após o evento, a data em que se inicia a contagem do período de 12 (doze) meses necessários para que adquira o direito à aposentadoria.

Parágrafo Terceiro - Após o recebimento da carta de dispensa, o empregado deverá apresentar a comprovação da condição de pré-aposentado à EMPRESA até a liquidação das verbas rescisórias. A comprovação é obtida através de consulta ao CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais, acessível a todos os trabalhadores.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGIME DE TRABALHO EMBARCADO (OFFSHORE)

Visando uniformizar o pagamento e disciplinar o regime de trabalho embarcado Offshore, face ainda existir divergências doutrinárias e de jurisprudência a esse respeito, os ora acordantes ajustam entre si para vigorar durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o seguinte:

Parágrafo Primeiro - Haverá um turno fixo de 12 (doze) horas diárias de trabalho na plataforma marítima, com 1 (uma) hora para repouso e refeição, para cada jornada de trabalho, existirá o equivalente a 12 (doze) horas de repouso no local de trabalho. Além disso, fará jus o empregado a uma folga de 1 (um) dia, para compensar o dia embarcado, a ser gozado em terra, ficando certo de que o regime total de trabalho será 14 (quatorze) dias embarcado por 14 (quatorze) dias de descanso remunerado, 14x14 (quatorze por quatorze); em consonância com a Lei nº 5.811/1972.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA que pelo caráter de suas atividades atue em regime de trabalho “OffShore” diferenciado, com escala igual ou menor que 14x14 (quatorze por quatorze) ou através de embarques eventuais, adotarão o sistema de 01 (um) dia de folga remunerada para cada 01 (um) dia embarcado.

Parágrafo Terceiro - Os adicionais incidentes sobre o salário base a serem pagos em regime “OffShore” serão de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), estando nele incluído, mas não limitados aos seguintes adicionais: periculosidade, sobreaviso, de repouso, alimentação, confinamento, inclusive nos dias de folga proporcionais ao mesmo número de dias embarcados, utilizando como base de cálculo 220 (duzentos e vinte) horas.

Parágrafo Quarto - Considerando que em algumas emergências os trabalhadores Offshore são obrigados a permanecerem embarcados trabalhando, após sua escala de embarque normal, ou retornarem antes do término da folga integral, a EMPRESA se compromete a pagar os dias ultrapassados ou antecipados a 100% (cem por cento).

Parágrafo Quinto - Considerando a possibilidade de excepcional sobrejornada em decorrência de caso fortuito ou força maior, as horas extras que forem trabalhadas dentro do período da jornada de dias normais embarcados e que excederem às 12 (doze) horas normais serão pagas com acréscimo no percentual de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre a hora normal, acrescendo os 50% (cinquenta por cento) do adicional Offshore, sendo os 30% (trinta por cento) da periculosidade e 20% (vinte por cento) de sobreaviso.

Parágrafo Sexto - A EMPRESA poderá exercer as jornadas de: 21x21 e/ou 28x28, em casos específicos, como: Calamidade Pública, Parada de Produção, Condições Climáticas que impactam no traslado aéreo dos empregados, e demais situações emergenciais.

Parágrafo Sétimo - Ocorrendo embarque no período da tarde, as horas não trabalhadas pela manhã serão trabalhadas no dia do desembarque, pelo período da manhã, visando complementar a jornada de 14 (quatorze) dias embarcados, sem que seja considerado como hora extraordinária.

Parágrafo Oitavo - Quando o funcionário que trabalha em jornada Onshore, for convocado para embarque em dia de folga semanal ou feriado; não havendo embarque e permanecendo em hotel, pousada ou similar, deverá ser pago 8 (oito) horas extras (considerando a escala de trabalho Onshore de 8 horas diárias).

Parágrafo Nono - Quando o funcionário Offshore for convocado em seu período da folga de embarque, para a realização de treinamentos conforme prevê a NR-37, obrigatórios e indispensáveis para o exercício de sua função, exclusivamente das NRs e na modalidade presencial, a empresa poderá remunerar as horas como extraordinárias ou serem compensadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO (REGIME ORDINÁRIO DE TRABALHO)

A EMPRESA, quando disponibilizar seus empregados para exercerem suas funções nas dependências dos Clientes ou no campo/obra, poderá adotar o limite de duração semanal de trabalho ordinário fixado na legislação vigente de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, observadas as exceções previstas nos Parágrafos Primeiro, Segundo e Terceiro desta Cláusula.

Parágrafo Primeiro - Havendo acordo entre a EMPRESA e seus Clientes, poderá o limite máximo de Duração Semanal de Trabalho Ordinário, mesmo nas dependências destes Clientes ou no campo/obra, ser reduzido para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário.

Parágrafo Segundo - Serão adotadas, sem redução de salários, as jornadas semanais de trabalho inferiores à estabelecida no *caput* e no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, que sejam regulamentadas por força de legislação específica ou norma costumeira.

Parágrafo Terceiro - Para os empregados que trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da EMPRESA, prevalecerão as condições previstas na legislação ordinária vigente à época, conforme descrito no *caput* desta Cláusula, preservadas as condições mais favoráveis existentes nas empresas contratantes onde estejam prestando serviço.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO (REGIME ORDINÁRIO DE TRABALHO - 8 H DIÁRIAS/44 H SEMANAIS)

Serão consideradas como horas extraordinárias aquelas prestadas pelos empregados em Regime Ordinário de Trabalho em número excedente ao previsto na Cláusula Vigésima Primeira, mas não excedente a 2 (duas) horas diárias, as quais serão remuneradas, no mínimo, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o valor da hora ordinária normal.

Parágrafo Primeiro - As horas extraordinárias devidas por prorrogação da jornada de trabalho entre segundas-feiras e sábados, excluindo-se horas trabalhadas em domingos e feriados, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre a remuneração da hora em Regime Ordinário de Trabalho.

Parágrafo Segundo - As horas extraordinárias devidas por prorrogação da jornada de trabalho em domingos e feriados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre a remuneração da hora em Regime Ordinário de Trabalho.

Parágrafo Terceiro - As horas extraordinárias devidas por prorrogação da jornada de trabalho terão seus valores calculados sobre a remuneração da hora em Regime Ordinário de Trabalho correspondente ao mês em que tais horas estiverem sendo efetivamente computadas em folha de pagamento, devendo tal registro

em folha ser efetuado no máximo no mês subsequente àquele em que as horas extraordinárias foram efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Quarto - As horas extraordinárias trabalhadas pelos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho serão aquelas prestadas além dos limites estabelecidos neste ajuste relativamente à duração semanal de trabalho nele especificada, valendo as disposições contidas neste Acordo, como acordo de compensação, inclusive para mulheres e menores, pela redução ou supressão de trabalho aos sábados e o correspondente acréscimo de jornada nos dias compreendidos entre segunda e sextas-feiras.

Parágrafo Quinto - Os empregados lotados nos escritórios da EMPRESA que executam serviços eventuais no campo/obra, perceberão como horas extraordinárias quaisquer acréscimos havidos na sua jornada de trabalho pelo tempo em que permanecerem no campo/obra.

Parágrafo Sexto - Todas as horas extraordinárias deverão ser solicitadas antecipadamente ao gestor do contrato via sistemas eletrônicos, sob pena de serem desconsideradas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS - CONTROLE DA JORNADA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho dispõe sobre o Controle de Jornada por Exceção adotado pela EMPRESA, para o registro da jornada de trabalho (ponto) de seus integrantes, consoante permissivo contido na Consolidação das Leis do Trabalho e na Portaria nº 671/2021 MTP.

Parágrafo Primeiro - Serão consideradas como horas extraordinárias aquelas prestadas pelos empregados em Regime Ordinário de Trabalho em número excedente ao previsto na Cláusula Vigésima primeira.

Parágrafo Segundo - A implementação do Sistema de Controle de Jornada por Exceção aqui disciplinado, conforme previsto na Portaria nº 671/2021 MTP, considera as marcações no sistema de ponto como sendo normais, liberando os empregados da obrigação de marcação do ponto no início e término normal da jornada de trabalho, além dos intervalos para refeição e descanso, devendo somente serem anotadas e/ou registradas: *Horas Extras, Atrasos ou Saídas Antecipadas, Horas Noturnas ou Dobras efetivamente realizadas pelo próprio trabalhador.*

Parágrafo Terceiro - A EMPRESA manterá o Sistema de Controle de Jornada por Exceção, aqui simplesmente denominado "Sistema de Ponto," para controle de jornada de trabalho de seus integrantes, que não estiverem liberados da formalidade legal, por conta de cargos e/ou responsabilidades exercidos na EMPRESA.

Parágrafo Quarto - A empresa poderá aplicar a Jornada por Exceção, aos funcionários lotados em Home-Office, Onshore e Offshore.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, além das hipóteses contidas nos artigos 131 e 473 da CLT e, no artigo 6º § 1º e alíneas da Lei 605/49 (o que for mais benéfico), pelos seguintes prazos:

I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica;

II - Até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento devidamente comprovado;

III - Por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, iniciando-se a contagem do prazo a partir do dia do nascimento, inclusive;

IV - Por 1 (um) dia a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue

devidamente comprovada;

V - Até 1 (um) dia para o fim de se registrar como eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - Pelo período em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

VIII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DE FÉRIAS

I - A data de concessão das férias será de comum acordo entre EMPRESA e funcionário, devendo a EMPRESA comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data de início do período de gozo das férias individuais;

II - As férias individuais e coletivas poderão ter início em qualquer dia útil de segunda à quinta-feira, não sendo, portanto, permitido o início do período de gozo de férias às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e dias já compensados;

III - O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário previsto em lei no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "I" supra;

IV - É vedado à EMPRESA interromper o gozo das férias concedidas ao empregado;

V - Caso seja necessário cancelar as férias do(a) empregado(a), por motivo de força maior ou caso fortuito, a EMPRESA deverá notificá-lo(a) com a maior antecedência possível, respeitando o prazo mínimo de 10 (dez) dias antes da data prevista para o início de seu período de férias, não se desonerando ao ressarcimento de valores com despesas irreversíveis comprovadamente assumidas pelo(a) empregado(a) antes do cancelamento.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA-MATERNIDADE

Em atendimento ao preceito constitucional, o empregador concederá licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

A EMPRESA fornecerá gratuitamente a seus empregados, anualmente ou quando necessário, os uniformes e/ou peças de vestimentas adequados, bem como os equipamentos de segurança individual e coletivos necessários ao desempenho de suas atividades.

Parágrafo Único - É de inteira responsabilidade do empregado a guarda e cuidado com os equipamentos de proteção individual e vestimentas utilizados rotineiramente no local do trabalho.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA: FUNCIONAMENTO E PARTICIPAÇÃO

Em cumprimento ao disposto na NR-5 – CIPA, editada pela Portaria MTb nº 3.214/78, a EMPRESA designará nos casos aplicáveis um responsável devidamente capacitado pelo cumprimento dos objetivos desta NR, e informará ao Sindicato em até 15 (quinze) dias após o seu início.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

A EMPRESA deverá receber os atestados médicos e odontológicos com justificativa de faltas de seus empregados no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a contar da data de emissão deste documento.

Parágrafo Primeiro - Será facultado à EMPRESA o recebimento ou não do atestado fora do prazo.

Parágrafo Segundo - Quando o atestado médico versar sobre o afastamento superior a 3 (três) dias deverá, para que seja considerado válido, conter o código CID (Classificação Internacional de Doenças), tempo de dispensa e carimbo médico.

Parágrafo Terceiro - A entrega do atestado médico não isenta a obrigatoriedade do empregado, diretamente ou através de terceiros, comunicar imediatamente o fato (doença ou acidente) à EMPRESA. Esta ação objetiva não causar transtornos na operacionalização dos serviços motivados pela indefinição de seu retorno ao trabalho.

Parágrafo Quarto - Qualquer atestado médico poderá ser avaliado pelo médico do trabalho ou clínica credenciada pela empresa.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

Na ocorrência de acidentes de trabalho ou na comprovação de doenças ocupacionais, a EMPRESA emitirá a CAT – Comunicação de Acidentes de Trabalho e prestará o socorro imediato a vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo em veículo adequado para executar essa tarefa, enviando a cópia da CAT para o SINDICATO em até 48 (quarenta e oito) horas da ocorrência.

Parágrafo Único - Nos casos de acidente de trabalho, ao dar entrada no posto de atendimento médico, a vítima estará acompanhada de pessoal de apoio da EMPRESA devidamente treinado que entregará CAT para preenchimento naquele posto.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a EMPRESA colocará à disposição do Sindicato profissional, em até 12 (doze) vezes por ano, um local e meio para esse fim.

Parágrafo Primeiro - Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da EMPRESA, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA deverá enviar para o SINTEC-SP a listagem de todos os associados dos quais a contribuição associativa está sendo descontada.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL

A empresa recolherá ao SINTEC SP, a título de contribuição para custeio das negociações coletivas, o percentual de 4% (quatro por cento) do salário base do trabalhador, em respeito ao artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e, em estrita consonância com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no ARE 1018459 - REPERCUSSÃO GERAL - TEMA 935, bem como aos termos da NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo Primeiro - O recolhimento que trata o caput deve ser feito na folha de pagamento do mês de dezembro de 2025, respeitando-se o limite de R\$ 200,00 (duzentos reais), em atendimento ao disposto no artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, e deve ser repassado ao SINTEC-SP até o 5º (quinto) dia do mês subsequente em que o recolhimento fora efetuado, através de guia/boleto a ser solicitado via e-mail: sintecsp@sintecsp.org.br, acompanhado, obrigatoriamente, da relação nominal dos trabalhadores os quais houve o desconto, o valor do salário base destes e respectivo valor descontado.

Parágrafo Segundo - É garantido ao trabalhador o direito de oposição ao desconto que deve ser exercido, impreterivelmente, dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da data de assinatura da presente norma, através de Carta de Oposição feita de próprio punho, de forma individualizada, contendo, obrigatoriamente, nome e CPF do trabalhador que está se opondo, bem como o nome, CNPJ e endereço da respectiva empresa. Esta manifestação deve ser enviada, individualmente, via Correio, com aviso de recebimento (AR), ao SINTEC SP.

Parágrafo Terceiro - O SINTEC SP deve fornecer à empresa, relação nominal dos trabalhadores que se opuseram ao desconto, no prazo de até 10 (dez) dias a contar do encerramento do prazo do exercício do direito de oposição previsto no parágrafo segundo.

Parágrafo Quarto - Caso haja desconto no qual o trabalhador entenda como indevido, este deverá encaminhar e-mail a juridico@sintecsp.org.br no prazo de até 5 (cinco) dias contados a partir do recebimento do salário no qual houve o desconto, informando o ocorrido e, para comprovar que fora indevido, deverá anexar ao e-mail a cópia da Carta de Oposição enviada, o canhoto do aviso de recebimento (AR) dos Correios e o holerite demonstrando o valor descontado.

Parágrafo Quinto - O atraso do recolhimento que consta do caput incidirá, em desfavor da Empresa, multa de 2% (dois por cento), além da incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pelo índice INPC.

Parágrafo Sexto - Em observância a NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho por meio da Procuradoria-Geral do Trabalho e, Recomendação nº 213502.2024, embasada nas Orientações nºs 04 e 13 da CONALIS ficam vedadas às Empresas por meio de seu departamento pessoal ou respectivos escritórios de contabilidade, enviar Cartas de Oposição ao ente sindical (pessoalmente, via Correios e/ou de modo virtual), fornecer modelos, etc., de modo que devem se abster de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto das contribuições sindicais, legais, normativas ou negociadas. Tal conduta, constitui, em tese, prática antissindical que poderá ser alvo da medida administrativa ou judicial cabível.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PUBLICIDADE

A EMPRESA concorda em divulgar através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade do SINDICATO, informativos que tratem de assuntos de interesse do SINTEC-SP, desde que os mesmos sejam encaminhados formalmente para fixação através do órgão de pessoal da EMPRESA.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE REGULARIDADE SINDICAL

A EMPRESA se compromete a enviar para o SINTEC-SP comprovantes de regularidade com os recolhimentos das suas obrigações sindicais.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas no presente Acordo e/ou alteração na legislação salarial vigente, as Partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam equilíbrio das relações trabalhistas.

Parágrafo Único - Independente de alterações supervenientes, fica facultado uma reunião anual entre as partes, restritas, porém, à avaliação do cumprimento do presente Acordo Coletivo.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os Técnicos Industriais alocados no contrato da EMPRESA no Projeto de Santos-SP.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Fica estabelecida multa no valor equivalente a 1% (um por cento) do piso normativo da categoria, por infração, nos casos de descumprimento das obrigações constantes no presente Acordo, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal, nos termos do art. 412 do Código Civil.

Parágrafo Primeiro - No caso de descumprimento de cláusulas que não tenham valoração econômica, a multa estabelecida no *caput* fica limitada ao piso definido neste Acordo Coletivo de Trabalho, por infração, revertendo o pagamento em favor do SINDICATO.

Parágrafo Segundo - Fica excepcionada a possibilidade de a EMPRESA que comprovadamente demonstrar dificuldades financeiras poder negociar esta Cláusula e as demais cláusulas financeiras.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho da cidade de São Paulo será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único - A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a registrar este Acordo Coletivo de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

E, assim, por estarem às partes justas e convenientemente acordadas, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

São Paulo, 28 de novembro de 2025.

}

WILSON WANDERLEI VIEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO

DANIEL DA SILVA ELOI
GERENTE
SISNERGY - SOLUCOES E SISTEMAS INTEGRADOS LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



