

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

SINTRAMMSP - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO EM GERAL DE SÃO PAULO, CNPJ n. 43.147.784/0001-98, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA; e

PROSERV LTDA, CNPJ n. 29.381.098/0001-56, neste ato representado por seu Diretor, Sr. CLEITON JESUS;

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 maio de 2026 a 30 de abril de 2027** e a data-base da categoria em **01º de maio**.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores no âmbito da Movimentação de Mercadoria em Geral**, com abrangência territorial em **Barueri/SP, Carapicuíba/SP, Itapevi/SP, Osasco/SP e São Paulo/SP**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de maio de 2026, conforme abaixo:

FUNÇÃO	1º de Maio/2026
AUXILIAR LOGISTICO	R\$ 1.812,88

Parágrafo Único: Se durante a vigência do presente Acordo Coletivo, ocorrer a redução do salário para valor inferior ao mínimo legal, automaticamente, deverá ser atualizado para o valor correspondente, visto que, nenhum trabalhador, sujeito a jornada de trabalho normal (8hs/dia), não poderá receber salário inferior ao mínimo nacional ou regional, nos termos do art. 7º da CF, inciso IV.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente ACT serão reajustados, a partir de 1º de maio, de acordo com o índice negociado, parcela única, sobre as faixas salariais, discriminadas na tabela abaixo, incidente sobre os salários de 30.04.2026 adotando-se os seguintes critérios:

Faixa Salarial	Reajuste
Até R\$ 3.500,00	6,64%
Acima de R\$ 3.501,00	4,90%



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

Parágrafo Único: Para os empregados com salários iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o acréscimo salarial poderá ocorrer através da livre negociação entre o empregado hiperssuficiente e a Proserv, a exclusivo critério da empresa.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna será acrescida de 20% (vinte por cento) do valor da hora diurna e terá reflexos no repouso semanal remunerado, de acordo com a legislação em vigor

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - VALE REFEIÇÃO

A empresa fornece refeição no local da prestação de serviço para o colaborador. Na ausência de refeitório no local será concedido um Ticket Refeição no valor **de R\$ 37,80 (trinta e sete reais e oitenta centavos)**, conforme regras estabelecidas pela empresa.

Parágrafo único - O benefício aqui previsto não terá natureza salarial, não constituindo base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Concessão de Vale Alimentação no valor de **R\$ 164,69 (cento sessenta e quatro reais e sessenta e nove centavos)** para todos os colaboradores mensalistas que não tiverem falta injustificada no mês, concedida através de cartão magnético, para utilização na compra de gêneros alimentícios, além da refeição servida no local.

Parágrafo único: O benefício aqui previsto não terá natureza salarial, não constituindo base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE

Será fornecido o vale transporte aos empregados mensalistas que o solicitarem cujo desconto será efetuado em folha de pagamento no importe de 6% (seis por cento), o que for menor.

Parágrafo único: É facultado à empresa efetuar o pagamento do Vale Transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos na Lei 7.418, de 16/05/85, regulada pelo Decreto 95.247, de 17/11/87; tal medida tem caráter indenizatório de locomoção, utilizado para o trabalho, não se integrando, portanto, para nenhum efeito, ao salário do empregado, como já decidido pelo Col. T.S.T., nos autos do processo número TST/AA n. 366360/97.4, VU DJU 07/08/98 (Seção 1, pág. 314). Ressalta-se ainda, que tal medida está em harmonia com os desejos dos empregados, prevenindo constantes ocorrências criminosas tais como furtos e assaltos, quando da aquisição dos vales transportes.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos onde trabalharem acima de 30 mulheres empregadas com mais de 16 anos de idade e que não disponham de creche própria, ou convênios com creches, reembolsarão diretamente à empregada **as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho** legítimo ou legalmente adotado, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, até o limite do valor equivalente **a 20% (vinte por cento) do piso salarial previsto no presente acordo coletivo**, por mês, por filho (a) até que completem 06 anos de idade; podendo utilizar esse benefício a partir do término da licença-maternidade e após o retorno ao trabalho.

Parágrafo 1º- Se a guarda judicial do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprove e somente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

Parágrafo 2º- O referido percentual será reduzido proporcionalmente ao número de faltas não justificadas apresentadas pela beneficiária durante o período de fruição do benefício.

Parágrafo 3º- **Dar ciência às empregadas da existência do sistema** e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, com afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados;

Parágrafo 4º- Os signatários convencionam que as concessões contidas no “caput” desta cláusula, atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da portaria nº 3.296 de 03.09.86 que dispõe sobre reembolso –Creche. Sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA

A empregadora oferecerá um plano de seguro de vida aos seus empregados, o qual poderá ser subsidiado pela empresa total ou parcialmente.

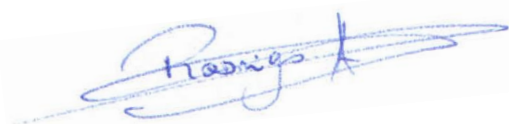
Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores e seus familiares, com base no tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, esta cláusula foi especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços de forma massificada, fomentados pelas entidades convenientes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma solidária, assistencial e sem burocracias.

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, este plano específico, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação deste plano específico, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, devido à natureza social e o risco de prejuízo ao trabalhador em caso da solução de continuidade desta cláusula, o princípio ultratividade automática se aplica. Em caso de vencimento da convenção coletiva ou sua renovação, não haverá interrupção da prestação deste plano específico, nem do custeio, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, com base na Constituição Federal, CLT, e o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou www.gestar.srv.br.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027 PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/05/2026**, o valor **total de R\$45,00 (quarenta e cinco reais)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.gestar.srv.br e /ou site das entidades e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação deste plano específico, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras, são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao plano específico, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos serviços do plano específico a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito ao plano específico e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios e serviços. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou subestabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contatada para cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao e solicite sua inativação.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027 PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula deste plano específico, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, do plano específico, está vinculada ao valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o plano específico, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, emergencial de natureza solidária e alimentar.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 780,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 440,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3x	R\$ 1.030,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3x	R\$ 440,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 600,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO ATRAVÉS DE APLICATIVO A UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ON-LINE E FÍSICAS EM TODO O PAÍS, COM OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027 PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.600,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FIÇARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSONAIIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPR, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS. CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; OS EXAMES CLÍNICOS – ASO, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado.

Parágrafo Décimo Quarto – Visando a redução de custos e agilidade na gestão das empresas do segmento, as entidades convenientes disponibilizam mediante ao pagamento de um valor adicional opcional de R\$6,00 (seis reais), por trabalhador que possua, os benefícios complementares abaixo. Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de R\$51,00 (cinquenta e um reais).

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL	SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.

Parágrafo Décimo Quinto - A empresa que já disponibilizar: **PLANO DE SAÚDE, PLANO ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA e AUXÍLIO FUNERAL** a seus trabalhadores, estará desobrigada de aderir ao presente plano de benefícios, devendo enviar à Entidade Profissional os documentos que comprovem o rol de benefícios disponibilizados. É responsabilidade desta Entidade informar formalmente à organização gestora, os dados das empresas que estão cumprindo tais requisitos, para que não haja disponibilização dos benefícios pelas entidades, nem cobrança desnecessárias.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE
PESSOAL E ESTABILIDADES
ESTABILIDADE GERAL**

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE FÉRIAS

Estabilidade de emprego ou salário de **30 (trinta) dias, após o respectivo gozo de férias**. Havendo o parcelamento das férias, a estabilidade, quando do retorno, será correspondente aos dias de gozo usufruídos pelo trabalhador.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTANTE

Será garantido emprego ou indenização à empregada gestante até **60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal** (Licença 120 dias), desde que, seja comunicado à empresa o estado de gravidez nos primeiros 60 dias da gestação.

Parágrafo único - Essa cláusula não se aplica às empresas que aderiram ao “PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ”



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ACIDENTES / DOENÇA

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta previdenciária ao empregado afastado por acidente do trabalho ou doença profissional pelo período de 12 (doze) meses, conforme artigo 118 da Lei 8213/91 e artigo 169 da C.L.T. (Seção V – medidas preventivas de saúde do trabalhador).

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA

Para os empregados com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na empresa e aos quais falte até 1 (um) ano para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, fica assegurada a garantia de emprego por igual período, ressalvado os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão, desde que haja comunicação prévia no prazo de 30 dias a contar da aquisição do direito, bem como a comprovação do direito através do CNIS ou outro documento oficial emitido pelo INSS.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Fica a empregadora autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades.

Parágrafo 1º: Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Parágrafo 2º: O sistema alternativo eletrônico não admitirá:

- I - restrições à marcação de ponto;
- II - marcação automática de ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 3º: Permitir:

- I- Pré-assinalação do intervalo para refeição e descanso; e
- II- Assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho Parágrafo

Parágrafo 4º: O sistema alternativo eletrônico deverá:

- I - estar disponível no local de trabalho;
- II - permitir a identificação da empregadora e do empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

Parágrafo 5º: Adotado o sistema alternativo de Controle de Jornada de Trabalho ("**Sistema Alternativo**"), nos termos da **PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021**, do Ministério do Trabalho e Previdência, desde que observadas às condições previstas na mencionada norma.

Parágrafo 6º: A empregadora poderá utilizar os registradores eletrônicos de ponto sem a necessidade de emissão de comprovantes impressos para os empregados. Em substituição ao referido documento, a empregadora disponibilizará aos empregados mensalmente as informações registradas no ponto.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESCALAS DE TRABALHO

Para viabilizar a realização das atividades de movimentação de produtos, atender às demandas produtivas dos clientes e manter a duração da jornada dentro dos limites legais, a empresa poderá estabelecer escalas alternativas de trabalho para seus empregados, em turnos e regimes especiais, tais como: : **6x2** (seis dias de trabalho por dois de descanso), **5x2** (cinco dias de trabalho por dois de descanso), **6x1** (seis dias de trabalho por um de descanso), **4x3** (quatro dias de trabalho por três de descanso), inclusive a combinação de escalas (1ª semana – escala 6x1, 2ª semana – escala 6x1, 3ª semana – escala 6x1 e na 4ª semana – escala 5x2), ou ainda escala **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), ou qualquer outra que seja conveniente, assegurando o intervalo mínimo de até 1 (uma) hora para repouso e alimentação, exceto na jornada 12x36, na qual o intervalo poderá ser indenizado, nos termos do art. 59-A da CLT, e intervalo de 11 (onze) horas de descanso entre o término de uma jornada e o início de outra.

Parágrafo 1º: A Empresa manterá o controle de jornada dos seus empregados através de registro eletrônico, mecânico ou manual de ponto, sendo computada como jornada de efetivo trabalho as horas havidas entre o início e final de expediente fixados em escalas de trabalho, exceção feita ao intervalo de alimentação e descanso, que poderá ser assinalado previamente.

Parágrafo 2º: A jornada de trabalho dos empregados da Empresa acordante é de 44 horas semanais, com 01 (uma) hora de intervalo diário para refeição e descanso, com descanso semanal concedido, não necessariamente, em domingos e feriados, diante das escalas especiais de trabalho regulamentadas no *caput* desta cláusula, com jornada diária de acordo com escala de serviço elaborada pela Empresa, autorizada a prorrogação e compensação de jornada na forma da legislação e do presente Acordo Coletivo.

Parágrafo 3º: As partes estabelecem que, diante das características citadas no *caput* da cláusula e com fundamento no art. 7º, XIII e XXVI, da CF, as horas extras serão apuradas em bloco, considerando a jornada realizada durante o mês, sendo consideradas como extras aquelas que excederem à soma das horas ordinárias da jornada mensal.

Parágrafo 4º: Conforme escala de trabalho pré-definida e divulgada pela empresa aos empregados com antecedência, em caso de horas extras realizadas em dia normal de trabalho segundo a escala, estas serão remuneradas com 50% de acréscimo ou computadas na razão de 1x1, ou seja, para cada uma hora extra realizada ou sua fração será computada uma hora extra ou sua fração no banco de horas e, se houver trabalho em data que recaia em feriado ou DSR, essas horas serão remuneradas na integralidade com 100% de acréscimo ou computadas na razão de 1x2, ou seja, para cada hora extra realizada ou sua fração, serão computadas duas horas ou duas vezes a sua fração no banco de horas.

Parágrafo 5º: Para os trabalhadores que estão sujeitos à escala de revezamento 6x2 (seis dias de trabalho por dois de descanso) terão ao menos uma folga coincidindo com os domingos por mês. Considerando a quantidade maior de folgas do que os trabalhadores sujeitos à escala 6x1, fica consignado que os domingos ou feriados que recaiam em dia de trabalho não terão remuneração adicional de 100%, todavia, caso haja necessidade de labor em data que recaia em uma das folgas previstas na escala essas horas deverão ser pagas a 100%, ou serem objeto de compensação na semana imediatamente seguinte, ou, por fim serem computadas na razão de 1x2, ou seja, para cada hora extra realizada ou sua fração, serão computadas duas horas ou duas vezes a sua fração no banco de horas.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

Parágrafo 6º - O adicional de hora noturna será pago nos termos da legislação trabalhista vigente, ou seja, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIA DO MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS EM GERAL

Para celebrar o **Dia do Movimentador de Mercadorias em Geral**, dia 27 de agosto, os empregados com contrato de trabalho vigente nessa data terão direito a um dos seguintes benefícios, a critério da empresa:

1. **Folga** do Trabalho no dia 27 de agosto ou;
2. **Bonificação:** Caso a folga não seja viável, o empregado receberá uma Bonificação equivalente a um dia de sua remuneração de agosto, a ser efetuado em até 90 dias após a data comemorativa ou;
3. **Folga Compensatória:** A empresa deverá conceder ao empregado uma folga compensatória em até 90 dias após a data comemorativa ou;
4. **Acréscimo nas Férias:** O empregado terá um dia adicionado ao seu período de férias ou;
5. **Acréscimo no Banco de Horas:** Caso exista acordo coletivo com o sindicato, as horas poderão ser acrescidas ao banco de horas do empregado.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 24 horas da data comemorativa, qual a opção acima será concedida.

Parágrafo Segundo: O presente benefício se aplica a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias, independentemente da nomenclatura do cargo.

Parágrafo Terceiro: O benefício concedido não gerará encargos trabalhistas para a empresa. Caso o trabalhador seja dispensado sem a concessão do benefício, a empresa deverá indenizá-lo, juntamente com as verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

Fica autorizada a adoção de banco de horas, nos termos e condições estabelecidas a seguir:

Parágrafo 1º: As horas trabalhadas pelo empregado além da jornada mensal estipulada, em prorrogação de jornada para fins de compensação no regime de banco de horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, pois serão compensadas com a supressão ou a redução da jornada de trabalho em outros dias.

Parágrafo 2º: As horas trabalhadas em feriados serão computadas em dobro no banco de horas.

Parágrafo 3º: A empregadora poderá praticar o banco de horas para compensação no período de 12 (doze) meses ou período inferior, a seu critério.

Parágrafo 4º: Se após transcorridos 12 (doze) meses ou período inferior adotado pela empregadora do início de vigência do banco de horas, as horas positivas acumuladas não forem compensadas, deverá a empregadora pagar ao empregado as horas excedentes com o adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor hora normal.

Parágrafo 5º: Banco de Horas Administração - A compensação da jornada de trabalho será administrada através de sistema de crédito e débito de horas em favor do empregado ou do empregador, formando um banco de horas que será controlado individualmente por empregado, observadas pelas partes as seguintes condições:



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

- a) Todos os empregados deverão registrar corretamente o ponto (entrada/saída) do dia, no sistema de controle de ponto da empregadora, tomando a empregadora como correta e efetiva a jornada trabalhada lançada, a ser mensalmente assinada pelo empregado.
- b) Os empregados que permanecerem no local de trabalho antes ou após o horário de trabalho por qualquer motivo de ordem pessoal e que não estejam, portanto, trabalhando, não anotarão o ponto até o início efetivo da jornada ou após o término efetivo de sua atividade, pois tais horas não representam tempo à disposição da empregadora e, portanto, não poderão ser computadas na jornada de trabalho diário.
- c) O empregador informará mensalmente aos empregados os respectivos saldos de horas a crédito ou débito, constantes no banco de horas.

Parágrafo 6º: Banco de Horas Apuração - Será considerado como jornada efetivamente trabalhada para lançamento e apuração do saldo de Banco de Horas (a crédito ou a débito do empregado), aquela registrada pelo empregado no sistema de ponto e consignada no documento impresso assinado por ele, enviado mensalmente ao departamento de Administração de Pessoal.

Mensalmente serão apuradas as horas que ultrapassarem a soma da jornada mensal contratada, sendo essas computadas no Banco de horas de acordo com as regras a seguir especificadas:

- a) Serão levadas a crédito do empregado no banco de horas, as horas trabalhadas acima da jornada mensal contratada, a razão de 1(uma) hora e/ou fração de crédito para cada 1(uma) hora e/ou fração extraordinária.
- b) Serão levadas a crédito do empregado no banco de horas, as horas trabalhadas em feriados, à razão de 2 (duas) horas de crédito para cada 1 (uma) hora de trabalho em feriados.
- c) Poderão ser levadas a débito do empregado no banco de horas, à razão de 1 (uma) hora e/ou fração a débito para cada 1 (uma) hora e/ou fração não trabalhada, as horas e/ou frações de horas não trabalhadas em decorrência de atrasos ou faltas injustificadas, saídas antecipadas não justificadas ou horas não trabalhadas pelo empregado em pontes de feriados ou em outros dias, desde que autorizados expressa e previamente pelo Gestor direto do funcionário, mediante sua análise.
- d) Somente serão lançadas para fins de compensação no banco de horas até 40 (quarenta) horas mensais. As horas que ultrapassem esse limite serão pagas com os devidos acréscimos na folha de pagamento do mês.

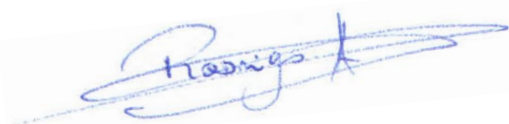
Parágrafo 7º: Banco de horas – Saldo credor – Liquidação - O saldo credor de horas a favor do empregado será gozado da seguinte forma:

- a) Folgas adicionais – a débito do empregado no banco de horas, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas, sendo que o limite máximo para acréscimo nas férias será de 10 (dez) dias, desde que acordado entre empregado e seu supervisor com 30 (trinta) dias de antecedência ao período de concessão.
- b) Folgas adicionais – a débito do empregado no banco de horas, de 03 (três) dias adicionais aqueles dias de descanso abonados e assegurados por lei (casamento, luto, nascimento de filho).
- c) Folgas individuais poderão ser negociadas diretamente entre o empregado e a empregadora desde que solicitado com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas).

Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, o saldo credor será liquidado em espécie juntamente com a rescisão contratual.

Parágrafo 8º: Banco de horas – Saldo devedor – Ressarcimento - O saldo devedor de horas, ou seja, a favor da empregadora, será ressarcido pelo empregado à empregadora por meio de labor extraordinário, salvo:

- a) Quando ocorrer a dispensa do empregado por justa causa ou desligamento por sua iniciativa (pedido de demissão), hipótese em que a empresa poderá descontar o saldo devedor.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

b) Na ocorrência de demissão por iniciativa da empregadora, hipótese em que o saldo devedor do empregado não será descontado por ocasião do desligamento.

c) Durante a vigência do contrato de trabalho, o empregador poderá descontar do empregado eventual saldo negativo não compensado até o encerramento do período de compensação do banco de horas, limitado o desconto mensal ao valor de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado, ou transferir o saldo de horas negativas para o período de compensação seguinte. Ao final do período seguinte de apuração/compensação, a empregadora poderá descontar o débito do empregado em folha de pagamento, observados os mesmos limites.

Parágrafo 9ª - Resta autorizada a aplicação do Banco de Horas para os EMPREGADOS que realizarem horas extras em ambiente insalubre. Neste caso, as horas excedentes não serão consideradas como extras, e, portanto, não serão pagas com o adicional legal, desde que compensadas dentro do período apontado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA VIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Tendo em vista a natureza e peculiaridades da atividade desenvolvida pela empregadora, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.

Parágrafo 1º: A escala de trabalho adotada pela empregadora será comunicada previamente aos empregados, observando, quanto ao trabalho aos domingos e feriados, as seguintes diretrizes:

a) Os empregados escalados para trabalho aos domingos gozarão o descanso semanal remunerado em outro dia da mesma semana;

b) Será assegurado o descanso semanal remunerado aos domingos pelo menos uma vez a cada três semanas de trabalho;

c) O trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais será compensado mediante a concessão de folga compensatória, sem qualquer prejuízo aos empregados, a qual poderá ser concedida no período de vigência do banco de horas adotado pela empregadora, exceto em relação aos empregados sujeitos às escalas de trabalho 6x2, 12x36, 4x3, dentre outras especiais e compensatórias com características semelhantes, para os quais será considerado já compensado o trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais, não sendo devida a concessão de folga compensatória, nem o pagamento em dobro de eventuais feriados trabalhados.

d) Para os empregados sujeitos ao horário noturno, cuja jornada de trabalho tem início em um dia e término em outro, será considerado, para efeitos de definição do dia a que se refere a jornada de trabalho ou o descanso semanal remunerado, a data em que a jornada de trabalho tem início, independentemente do dia de seu encerramento. Assim, será considerado trabalho aos domingos, feriados ou repousos semanais somente na hipótese da jornada de trabalho ter início em tais dias.

e) Considerando ainda o trabalho no horário noturno que tenha início em um dia e término no outro, conforme disposto na alínea anterior, por ocasião da concessão do descanso semanal remunerado deverá ser assegurado ao empregado, a partir do término da jornada de trabalho, no mínimo, 35 (trinta e cinco) horas consecutivas de descanso para o início de nova jornada de trabalho, considerando a soma das 24 (vinte e quatro) horas consecutivas do descanso semanal remunerado, mais o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho.

Parágrafo 2º: O trabalho aos domingos e feriados não será devido em dobro, uma vez que haverá a respectiva compensação, observadas as diretrizes previstas neste Acordo.

Parágrafo 3º: A empregadora fixará no quadro de avisos a escala de trabalho/revezamento.

Parágrafo 4º: Atestam as partes a observância das condições de segurança e saúde do trabalho, bem como o cumprimento da legislação trabalhista pela empregadora.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO E EPI'S

A empresa fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, todas as ferramentas e instrumentos de trabalho, adequados para execução das tarefas e desempenho profissional. A seleção destes instrumentos é dever do empregador, o empregado poderá dar sugestões, as quais poderão ou não ser acatadas pelo empregador.

Parágrafo 1º: As ferramentas ou instrumentos ficarão sob responsabilidade de guarda e zelo pelo empregado. A manutenção com consertos visando condições de uso será custeada pelo empregador.

Parágrafo 2º: Os EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e vestimentas de proteção, rústicos ou técnicos, serão fornecidos gratuitamente, adequados às atividades e aos riscos da atividade.

Parágrafo 3º: Em caso de perda, extravio, utilização indevida que resulte em dano será passível o seu ressarcimento pelo empregado, ficando a empresa autorizada a descontar em folha ou rescisão contratual os valores. O desgaste natural das ferramentas pelo seu tempo de utilização ou quebra pelo seu uso normal, não acarretará nenhuma indenização por parte dos trabalhadores.

Parágrafo 4º - A empresa fornecerá gratuitamente ao empregado, Equipamento de Proteção Individual – EPI, adequado para cada atividade, nos termos da legislação específica vigente, normas de medicina e segurança do trabalho e Programa de Prevenção de Risco Ambiental e Acidentes

**RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS / INATIVOS

A empresa deverá enviar no prazo de 30 dias, após a assinatura deste ACT, a relação dos trabalhadores ativos, constando: nome completo e função, conforme aprovado em assembleia geral realizada.

Sempre que houver nova contratação de trabalhador ou desligamento, deverá a empresa comunicar ao sindicato no prazo máximo de 30 dias, com os dados do empregado.

a) Empresas que não possuem empregados registrados ativos deverão enviar documentação: GFIP, RAIS e CAGED, comprovando que não possuem empregados, para a devida inativação no sistema.

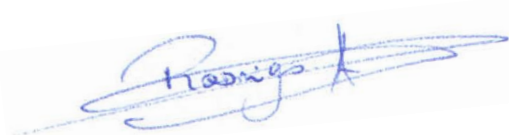
b) A Entidade Sindical compromete-se a utilizar as informações dos trabalhadores apenas no âmbito de cadastro interno, sendo vedada a sua divulgação a terceiros.

c) O Sindicato assume o compromisso de manter a confidencialidade e sigilo sobre a “informação confidencial” repassada no momento da análise, devendo:

I-) a não repassar a “informação confidencial” a que tiver acesso, responsabilizando-se, por todas pessoas que vierem a ter acesso, comprovadamente por seu intermédio e obrigando- se assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas, no caso de culpa ou dolo.

II-) “informação confidencial” significará a informação revelada do empregado repassado pela empresa ao sindicato, sob forma escrita, verbal ou qualquer outro meio.

III-) A informação só poderá se tornar pública mediante autorização escrita, concedida pelo Empregado a parte interessada.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA

M. 1898 A.11328

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL/ ASSISTENCIAL

A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da categoria da correspondente base sindical, *independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional*.

Dessa maneira, **torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho** (*Direito Coletivo do Trabalho*, 6ª Ed. p. 114, LTR Editora, São Paulo, maio/2015 – grifados). As contribuições são legítimas, devidamente aprovadas pela assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional, e se destinam a manutenção do sindicato para a defesa dos direitos dos trabalhadores, por ocasião do início da data base.

Parágrafo Primeiro: Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, destinada ao fortalecimento do **SINTRAMMSP**, considerando que a "COTA" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, **constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos**.

Parágrafo Segundo: A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL em benefício do SINTRAMMSP, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, dos recursos financeiros despendidos com a negociação salarial e demais benefícios, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no acordo / convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Ao instituir a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, a assembleia geral dos trabalhadores valeu-se do princípio da boa-fé objetiva, no atendimento da função social da contratação coletiva, advinda da interpretação da conformidade dos princípios constitucionais anteriormente referidos, encontrando especial esteio no princípio da igualdade e da solidariedade (Inc. I do Art. 3º da CF/88), que sustenta o alicerce do modelo de representatividade sindical, estabelecido pelo sistema jurídico brasileiro.

Parágrafo Quarto: Vedada qualquer **conduta antissindical, com o propósito de tomar, coletar, forçar, induzir, declarações dos empregados a efetuarem oposição à contribuição**, por violar a liberdade sindical. Comprovando a prática ilegal, responderão as empresas pelo pagamento da indenização pertinente, **além da multa prevista na CCT/ACT e outras sanções cabíveis**.

Parágrafo Quinto: Fica re-ratificada a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, anteriormente aprovada em assembleia específica, atribuída **a todos trabalhadores associados ou não associados, durante os 12 (doze) meses**, a partir do mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINTRAMMSP), e/ou o que vier a ser estipulado pelo C.STF (tema 935) ou ainda, o que vier a ser estipulado por Lei, em benefício do SINTRAMMSP, o valor da cota de participação negocial / assistencial que varia **de acordo com seu salário base**, conforme abaixo descrito:

- a.) Para quem recebe **até 02 salários mínimos**: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de **R\$ 10,00 (dez reais)**.
- b.) Para quem recebe **acima de 02 salários mínimos** até 05 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir cota máxima de **R\$ 15,00 (quinze reais)**.
- c.) Para quem recebe **acima de 05 salários mínimos**: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de **R\$ 30,00 (trinta reais)**.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

Parágrafo Sexto: O valor **deverá ser descontado** no mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINTRAMMSP) do presente ACT, **sendo repassado pela empresa ao sindicato, mensalmente** por meio de **Deposito Bancário** na Conta da Entidade Sindical: **Caixa Econômica Federal** (104), Agência **0242**, Conta Corrente nº **45836-9**, em até 10 (dez) dias após o desconto, devendo encaminhar o comprovante, juntamente com a **relação dos trabalhadores contribuintes**; contendo *nome completo, cargo e valor recolhido*, para o endereço eletrônico sindical@sintrammsp.com.br, após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

Parágrafo Sétimo: Os contribuintes da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL estão **desobrigados do pagamento** a título de Contribuição Participativa sobre o Acordo de PLR, bem como, **OUTRAS PREVISTAS NA CONVENÇÃO**.

Parágrafo Oitavo: O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior será acrescido de multa de 2% (dois por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo Nono: Fica garantido o **direito de oposição** à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, sendo assegurado o **prazo de até 10 (dez) dias úteis**, contados da assinatura e veiculação no site do SINTRAMMSP da presente ACT, **para o envio da oposição**, e consequentemente, a renúncia aos benefícios conquistados pelo sindicato, através de manifestação individual, por escrito e de próprio punho.

a-) A carta de oposição deverá ser conforme o ANEXO I desta norma coletiva (modelo da Carta de Oposição), **de próprio punho e deverão constar:**

- I. nome completo do trabalhador(a);
- II. número do documento de identificação (RG) e número do CPF;
- III. função/cargo exercido pelo(a) trabalhador(a);
- IV. nº do CNPJ com o nome completo da empresa; que consta na CTPS
- V. o endereço onde o(a) trabalhador(o) presta o seu serviço;
- VI. *Na referida Carta deverá **CONSTAR** a seguinte informação: “ESTOU CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS À ASSISTÊNCIA DO SINDICATO ASSIM COMO AOS BENEFÍCIOS ORA CONQUISTADOS PELA ATUAÇÃO DO SINTRAMMSP CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E/OU ACORDOS COLETIVOS, COMO TAMBÉM AOS CONVÊNIOS CORPORATIVOS E PARCERIAS FIRMADAS COMO SINTRAMMSP”*

b-) A entrega deverá ocorrer da seguinte forma:

I NA SEDE DO SINTRAMMSP: A entrega deverá ser realizada **pessoalmente**, de maneira individual juntamente com o **documento de identificação, com a entrega de 02 (duas) vias da carta de próprio punho**, na Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP. **O atendimento será realizado** de segunda a quinta-feira, no horário das **9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30**. A carta será protocolada pelo sindicato, **sendo devolvida uma via ao trabalhador**, que deverá apresentá-la ao **no Departamento Pessoal ou RH da sua empresa**. Os mesmos procedimentos serão adotados para o preenchimento da ficha de associação sindical, contribuição associativa, em observância ao Estatuto do Sindicato.

II ALTERNATIVAMENTE a carta de oposição poderá ser entregue **VIA CORREIOS** deverá postar **uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório**, firma reconhecida, e remetida com (A.R) **Aviso de Recebimento dos correios**. O comprovante de A.R. será considerado o



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

protocolo de entrega, **devendo ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Para fins de prazo** será considerada **a data de postagem nos correios** o prazo estabelecido nesta cláusula. O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINTRAMMSP irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.

III No caso de **ADMISSÃO** ou que estejam comprovadamente **AFASTADOS** por motivo de **FÉRIAS, AUXÍLIO-DOENÇA, LICENÇA-MATERNIDADE OU ACIDENTE DE TRABALHO**, durante o período previsto destinado ao exercício do direito de oposição, **fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias úteis** contados a partir **de data de admissão ou do retorno ao trabalho** para que possam exercer o direito de oposição ao desconto.

IV Nesses casos, descritos no item III, é obrigatório **anexar à Carta** um documento comprobatório, conforme a situação prevista no **Item III**, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro e/ou documentos que comprovem o afastamento.

V O empregado após **efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL** na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando-se o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.

VI NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.

VII Às oposições levadas a efeito **MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA**, mesmo enviadas ao SINTRAMMSP por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Décimo: O empregado que **OPTAR POR NÃO CONTRIBUIR** (que apresentar Carta de Oposição), está ciente que **não fará jus aos benefícios ora conquistados pela atuação** Sindical nos instrumentos coletivos assim como Acordo Extrajudicial Com Assessoria Jurídica E Outras Assessorias Pelo SINTRAMMSP, assim como, Convênios Corporativos E Parcerias firmadas entre o SINTRAMMSP: Faculdades, Universidades, Escolas de Idiomas, Cursos Técnicos, Colônias de Férias, Consultas e exames Médicos, Lazer entre outras parcerias, que a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL viabiliza a existência e manutenção.

Parágrafo Décimo Primeiro: O Sindicato profissional concorda em exonerar as empresas que efetuarem o desconto de qualquer responsabilidade para com os obreiros, bem como obriga-se a ressarcir de imediato as empresas em razão dos descontos realizados que forem contrariados por ações judiciais ou ainda representações e/ou obrigações de cumprir pelo Ministério Público do Trabalho

**DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIAS NA INTERPRETAÇÃO DO ACORDO

As partes acordam que eventuais divergências na interpretação deste instrumento serão decididas dentro do prazo de 72h (setenta e duas horas), juntamente com 02 (dois) representantes dos empregados e 01 (um) representante sindical.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

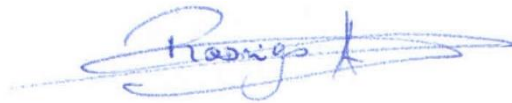
Parágrafo único: Os representantes dos empregados e da empregadora não terão nenhum tipo de estabilidade, não se enquadrando no previsto nos artigos 510-A e seguintes da CLT.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre a lei e Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo Sindicato profissional, afastando a aplicação da integralidade destas, sendo aplicada a Lei a e CCT vigente sobre os temas que não são tratados no presente acordo com fundamento nos artigos 611-A e 620 da CLT.

São Paulo, 08 de julho de 2026.



RODRIGO ALVES DE OLIVEIRA

PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUX. NA ADM.
EM GERAL DE SAO PAULO**

CLEITON JESUS

**DIRETOR
PROSERV LTDA**

ANEXO I - MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
PROSERV LTDA**

M. 1898 A.11328

ANEXO I - MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO

- O prazo de entrega é de **13 de julho de 2026 a 13 de 24 de julho de 2026** ou;
- conforme os **itens III e IV**, caso o empregado esteja afastado durante o período destinado ao exercício do direito de oposição, ou venha a ser admitido após o referido período.

CARTA DE OPOSIÇÃO a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL 2026

Eu, (nome completo), portador do RG nº (xxx.xxx.xxx-xx), inscrito no CPF nº (xxx.xxx.xxx-xx), exercendo o (cargo), admitido em (aa/mm/aaaa) na empresa (Nome da empresa) inscrita no CNPJ nº (que consta na CTPS xx.xxx.xxx/xxxx-xx), situada na (informar o endereço onde prestam os serviços nº xxx, bairro xxxxx, município xxxxx), venho por meio desta, exercer o direito de oposição à **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL 2026, no percentual de 0,5% (meio por cento)**, prevista na **Cláusula 23ª** do ACT.2026/2027, com a vigência de **01.05.2026 a 30.04.2027**, e em razão deste ato *estou ciente de que “não farei jus à assistência do sindicato assim como aos benefícios conquistados pela atuação do sindicato constantes na convenção coletiva de trabalho e/ou acordos coletivos, assim como, aos convênios corporativos e parcerias firmadas com o SINTRAMMSP.”*

Cidade, dd / mm / aaaa.

Assinatura (se for via correios deverá reconhecer a assinatura em cartório)

b-) A entrega deverá ocorrer da seguinte forma:

I NA SEDE DO SINTRAMMSP: A entrega deverá ser realizada **pessoalmente**, de maneira individual juntamente com o **documento de identificação, com a entrega de 02 (duas) vias da carta de próprio punho**, na Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP. **O atendimento será realizado** de segunda a quinta-feira, no horário das **9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta-feira, no mesmo horário, porém até 14h30**. A carta será protocolada pelo sindicato, **sendo devolvida uma via ao trabalhador**, que deverá apresentá-la ao **no Departamento Pessoal ou RH da sua empresa**. Os mesmos procedimentos serão adotados para o preenchimento da ficha de associação sindical, contribuição associativa, em observância ao Estatuto do Sindicato.

II ALTERNATIVAMENTE a carta de oposição poderá ser entregue **VIA CORREIOS** deverá postar **uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório**, firma reconhecida, e remetida com (A.R) **Aviso de Recebimento dos correios**. O comprovante de A.R. será considerado o protocolo de entrega, **devendo ser apresentado no RH/DP da sua empresa**. Para fins de prazo será considerada a **data de postagem nos correios** o prazo estabelecido nesta cláusula. O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINTRAMMSP irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.

III No caso de **ADMISSÃO** ou que estejam comprovadamente **AFASTADOS** por motivo de **FÉRIAS, AUXÍLIO-DOENÇA, LICENÇA-MATERNIDADE OU ACIDENTE DE TRABALHO**, durante o período previsto destinado ao exercício do direito de oposição, **fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias úteis** contados a partir de **data de admissão ou do retorno ao trabalho** para que possam exercer o direito de oposição ao desconto.

IV Nesses casos, descritos no item III, é obrigatório **anexar à Carta** um documento comprobatório, conforme a situação prevista no **Item III**, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro e/ou documentos que comprovem o afastamento.

V O empregado após **efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL** na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando-se o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.

VI NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.

Às oposições levadas a efeito **MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA**, mesmo enviadas ao SINTRAMMSP por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas **desacato às Assembleias e nulas de pleno direito**, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

