

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000220/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/02/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004300/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.212341/2026-80  
DATA DO PROTOCOLO: 29/01/2026

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

GRUPO K1 S.A., CNPJ n. 00.912.882/0009-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS LUIZ SOST e por seu Vice - Presidente, Sr(a). CELSO THEISEN;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E D, CNPJ n. 91.099.556/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE SIRLON OLIVEIRA RIBEIRO;

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 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias da construção e do mobiliário**, com abrangência territorial em **Sapucaia do Sul/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Em razão deste ACT, as partes convencionam que somente os pisos salariais vigentes serão reajustados em **5%**. Pelo que fica assegurado o piso salarial normativo da categoria de, no mínimo, **R\$ 1.892,29** por mês, ou o equivalente a **R\$ 8,60** por hora trabalhada.

Para os exercentes da função de Operador de Máquinas, fica assegurado o piso salarial de, no mínimo **R\$ 2.519,59** por mês, ou o equivalente a **R\$ 11,45** por hora trabalhada.

§ 1º – Este salário não será considerado “salário profissional” ou substitutivo do salário mínimo nacional, em hipótese alguma.

§ 2º – O trabalhador admitido deverá receber salário igual ao do trabalhador mais novo na empresa, exercente da mesma função, excluídas as vantagens pessoais, ficando ressalvados os contratos de experiência.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

A Empresa concederá aos seus trabalhadores um **reajuste salarial de 5 %** (cinco por cento) sobre o salário-base do Empregado, que será pago a partir de 01 de janeiro de 2026.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS: FORMAS E PRAZOS**

A Empresa obriga-se a fornecer aos Empregados um Recibo de Pagamento de Salário ou qualquer envelope similar com a identificação das partes e discriminação das parcelas pagas e dos descontos ou abatimentos, estando desde já, autorizado a disponibilização e assinatura do Recibo de Pagamento de Salário (holerite) de forma digital.

§ 1º - A Empresa deve efetuar o pagamento do salário líquido em espécie ou mediante depósito na conta bancária do Empregado.

§ 2º - O prazo fixado para pagamento do salário é aquele previsto na legislação trabalhista, devendo ser feito até o quinto dia útil do mês seguinte ao da prestação dos serviços.

§ 3º - Quando ocorrer atraso superior a 30 (trinta) dias no pagamento dos salários devidos aos trabalhadores a Empresa fica obrigada a pagar uma multa de 1/120 (um cento e vinte avos) do salário-base do trabalhador prejudicado, por dia de atraso, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de atraso, multa que, porém, não poderá exceder ao valor equivalente a um salário-base mensal.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS**

Além dos descontos legais previstos em lei, a EMPRESA poderá descontar na folha de pagamento dos Empregados aqueles decorrentes de convênios mantidos pela EMPRESA, Plano de Telefonia Celular, Seguro de Vida em Grupo, Plano de Saúde, Plano Odontológico, financiamentos bancários, despesas de farmácia e médico-laboratoriais, despesas com alimentação e transporte, mensalidade de Sindicato dos associados, compra de móveis,

ferramentas e equipamentos de proteção para uso particular, bem como outros descontos autorizados em documento particular.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE ANTECIPACÕES SALARIAIS**

No prazo de vigência do presente Acordo Coletivo do Trabalho, a Empresa poderá conceder antecipações salariais aos seus trabalhadores, ficando expressamente ajustado que as mesmas poderão ser compensadas na próxima data-base ou, mesmo antes dela, com qualquer antecipação, reajuste, aumento ou abono salarial que possa vir a ser determinado por lei.

Parágrafo Único - Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

A Empresa deverá pagar o 13º salário até o dia 20 de dezembro, sob pena de multa equivalente a 10% (dez por cento) a incidir sobre o salário-base, sem prejuízo dos juros e da atualização monetária

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE ANIVERSÁRIO**

Fica estabelecido que na data de aniversário de cada empregado, será pago ao mesmo, uma **gratificação de aniversário** no valor de **R\$ 90,00 (noventa reais)**.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias laboradas de segundas-feiras aos sábados serão remuneradas da seguinte forma: com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extras e para as horas excedentes às 02 (duas) primeiras de cada dia, com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o adicional sobre o salário-base contratual. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso remunerado, exceto se for concedido descanso em outro dia da semana.

### Adicional de Tempo de Serviço

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A EMPRESA efetuará o pagamento aos empregados de "adicional por tempo de serviço" de **0,5%** (meio por cento) por ano ininterrupto de trabalho na empresa, até o limite de **20%** (vinte por cento), conforme Tabela a seguir especificada a título exemplificativo:

TEMPO DE SERVIÇO	ADICIONAL CORRESPONDENTE
Até 23 meses	0,0%
2 anos	0,5%
3 anos	1,0%
4 anos	1,5%
5 anos	2,0%
6 anos	2,5%
7 anos	3,0%
8 anos	3,5%
9 anos	4,0%
10 anos	4,5%
11 anos	5,0%
12 anos	5,5%
13 anos	6,0%
14 anos	6,5%
15 anos	7,0%
16 anos	...

§ 1º - O adicional incidirá sobre o salário-base do EMPREGADO.

§ 2º - Em casos de readmissão, o tempo de serviço anterior não será computado para este fim.

§ 3º - Não serão computados na apuração do adicional os períodos de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho.

§ 4º - Os Empregados que nesta data já percebem percentual superior ao fixado, tem esse direito resguardado, de tal modo que não haja redução do valor auferido a título de adicional por tempo de serviço.

§ 5º - Esclarecem as partes de que o benefício de "adicional por tempo de serviço" substitui e prevalece sobre o quinquênio estipulado em Convenção Coletiva do Trabalho, em razão de ser mais benéfico para os Empregados pelo pagamento antecipado parcial deste adicional, não tendo efeito retroativo em hipótese alguma.

§ 6º - No caso de extinção do contrato de trabalho, o adicional será pago proporcionalmente aos dias trabalhados no mês da rescisão, e não será pago sobre o aviso prévio indenizado.

#### **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE**

A EMPRESA pagará ao EMPREGADO o adicional de insalubridade apurado na forma prevista na legislação, tendo por base de cálculo o salário mínimo nacional vigente no mês da competência.

§ 1º - Havendo insalubridade e periculosidade nas funções exercidas pelo EMPREGADO, este fará jus apenas ao adicional que lhe é mais vantajoso.

§ 2º - A qualquer tempo a EMPRESA poderá parar de pagar o adicional de insalubridade ou de periculosidade, desde que constatada, através de documentação técnica prevista em lei, que determinada função ou cargo não mais enseja a exposição a agentes insalubres ou perigosos ou que estes foram elididos com o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletivos (EPC), já que não mais existe justa causa para o recebimento.

§ 3º - A Empresa compromete-se a encaminhar à entidade sindical cópia do Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), para fins de ciência e guarda, sempre que solicitado.

#### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

A Empresa fica autorizada a fazer o pagamento do vale transporte em valor monetário, dinheiro, papel moeda, em vez de fornecimento do cartão pré-pago, desde que com anuência do Empregado. Porém, havendo ônibus disponibilizado pela empresa, estará dispensada do fornecimento ou do pagamento, podendo descontar uma taxa desde que não superar o valor previsto na legislação trabalhista. No entanto, fica acordado em ACT que a empresa poderá efetuar o desconto salarial a título de coparticipação do Empregado. A contar de 2026, acordam as partes de que esse desconto passa a ser de **4% (quatro por cento)** de sua remuneração

básica, percentual este inferior ao teto legal previsto na legislação trabalhista, caracterizando benefício mais favorável ao Empregado.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Aos empregados que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, a empresa concederá uma ajuda de custo semestral, não integrável ao salário, em valor equivalente a **R\$ 459,00** (quatrocentos e cinquenta e nove reais) a ser paga na folha de **março de 2026** e de **outubro de 2026**, relativas ao primeiro e segundo semestres do ano civil, respectivamente.

§ 1º - Para fazer jus à vantagem prevista no "caput" desta cláusula, o empregado interessado deverá, até 13 de março de 2026 e 13 de outubro de 2026, respectivamente, apresentar à empresa documento comprobatório da efetivação da matrícula ou equivalente, bem como comprovante de frequência, com relação ao auxílio educação a ser pago em outubro de 2026.

§ 2º - Caso o empregado não seja estudante, a vantagem poderá ser concedida a 1 (um) filho do mesmo empregado, menor e que não trabalhe, que preencha os requisitos constantes no caput desta cláusula.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do trabalhador, a empresa pagará um **auxílio funeral**, diretamente à empresa funerária, o **valor mínimo de R\$ 684,00** a menos que possuam apólice de seguro em grupo de valor igual ou superior a este, subsidiada no todo ou em parte pelas mesmas, hipótese na qual ficarão isentas do pagamento deste auxílio.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-CRECHE - GRUPO K1 - FILIAL SAPUCAIA DO SUL/RS**

Regulamentação da concessão do benefício AUXÍLIO-CRECHE no Grupo K1, destinado a apoiar empregadas mulheres com filhos(as) em idade compreendida entre o término da licença-maternidade e até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses, observadas as condições estabelecidas nas cláusulas a seguir:

## **FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

O benefício AUXÍLIO-CRECHE é concedido pelo Grupo K1 em atendimento ao disposto no artigo 389, §1º, da CLT, regulamentado pelo artigo 119 da Portaria MTP nº 671/2021, que permite o cumprimento da obrigação legal mediante pagamento do referido auxílio.

## **DA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO.**

A partir de outubro de 2025, o Grupo K1 assegurará às suas empregadas mulheres que possuam filho(s) em idade compreendida entre o término da licença-maternidade e até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses, desde que não matriculados em creches públicas ou conveniadas, o pagamento mensal do AUXÍLIO-CRECHE, em valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso do salário normativo da categoria, conforme ACT. §1º. O benefício será concedido a título indenizatório, não dependendo de comprovação de despesas.

§2º. O valor destina-se ao ressarcimento das despesas de atendimento e guarda dos filhos(as) menores, não integrando a remuneração da empregada para quaisquer fins.

## **DAS REGRAS POR TURNO DE TRABALHO**

A empregada deverá requerer o benefício ao setor de Recursos Humanos até o dia 25 de cada mês, apresentando certidão de nascimento do(a) filho(a) e declaração/certidão de que a criança não está matriculada em creche municipal e que não há vaga disponível no município de residência.

O pagamento será efetuado automaticamente até que a criança complete 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses, independentemente de comprovação de despesas ou utilização de vaga em creche pública ou particular. O benefício terá caráter indenizatório, não integrando o salário para quaisquer efeitos legais.

A declaração/certidão de inexistência de vaga terá validade de 6 (seis) meses, devendo ser renovada para continuidade da concessão. A não renovação da declaração/certidão, bem como a recusa injustificada de vaga disponibilizada em creche municipal, implicará a cessação imediata do benefício. A empregada deverá comunicar ao empregador a obtenção de vaga em creche pública. O não cumprimento desta obrigação constituirá falta grave, passível de rescisão contratual por justa causa.

## **EXTENSÃO DO BENEFÍCIO**

O benefício AUXÍLIO-CRECHE será extensivo, em igualdade de condições, às empregadas que possuam filhos(as) adotivos ou empregados viúvos ou que tenham a guarda legal, mediante apresentação da respectiva documentação comprobatória.

## **NATUREZA JURÍDICA**

O pagamento do benefício não terá natureza salarial, não se incorporando à remuneração contratual e não gerando encargos trabalhistas ou previdenciários, conforme entendimento consolidado pela legislação e jurisprudência aplicável.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O benefício possui caráter institucional e complementar, não substituindo a responsabilidade legal dos pais ou responsáveis quanto à educação, guarda e cuidados da criança.

<b>REQUISITOS</b>	<b>DE</b>	<b>ELEGIBILIDADE</b>
Somente farão jus ao benefício as empregadas(os) que:		
a) estejam em efetivo exercício de suas atividades;		
b) tenham laborado pelo menos 15 (quinze) dias no mês de referência, computados eventos dias de férias.		

## **HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO PAGAMENTO**

O benefício não será devido:

- durante o período de licença-maternidade;
- durante o período de férias, quando estas forem usufruídas imediatamente após a licença-maternidade, exclusivamente em relação ao filho recém-nascido;
- quando o contrato de trabalho da empregada estiver suspenso.

## **DA VIGÊNCIA DO BENEFÍCIO**

O pagamento do AUXÍLIO-CRECHE será devido:

- até que a criança/dependente atinja a idade limite prevista neste Termo; ou
- até a rescisão do contrato de trabalho da empregada com a empresa, prevalecendo o que ocorrer primeiro.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa acordante obriga-se a contratar seguro de vida em grupo a seus empregados, observando para cada trabalhador a indenização de **seguro de vida cujo valor mínimo de cobertura é no valor de R\$ 13.851,00** por morte, invalidez permanente e invalidez parcial, esta limitada ao grau de perda laboral.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESPESAS DE VIAGEM**

A empresa suportará as despesas de hospedagem, refeições e transporte dos trabalhadores, quando laborarem fora do município sede da empregadora.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DE PASSAGENS**

A empresa obriga-se a pagar as passagens para o trabalhador que executar serviço externo, exceto quando transportado pela empresa gratuitamente.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Considerando que a legislação dispensa a homologação de rescisões de contratos de trabalho, a Empresa não precisará submeter a homologação do Sindicato signatário as rescisões que realizar no período de vigência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

A empresa que demitir o empregado sob alegação de justa causa fica obrigada a informar ao mesmo resumidamente a falta cometida, sob pena de, não o fazendo, presumir-se injusta a despedida.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS ORIUNDOS DA RESCISÃO**

O empregador se obriga a anotar a saída na Carteira de Trabalho do trabalhador e a pagar os direitos rescisórios em até 1 (um) dia contado do término do aviso prévio ou do término do contrato a prazo (inclusive a título de experiência) extinto pelo decurso do prazo pactuado, ou até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, sob pena de pagar uma multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário contratual.

§ 1º - No momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho, a Empresa deve fornecer o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) para o trabalhador que terá o vínculo de emprego extinto.

§ 2º - A multa de que trata o “caput” não é acumulável com a prevista no art. 477, § 8º, da CLT, a qual substitui.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO**

Sempre que na vigência do aviso prévio, de iniciativa do empregador, o trabalhador comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa o dispensará do cumprimento do restante do prazo, e no caso de o empregado pedir demissão este terá que cumprir no mínimo 10 dias do aviso, sem ônus para as partes, salvo o salário dos dias trabalhados.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS**

A Empresa fornecerá todas as ferramentas necessárias para o Empregado cumprir o contrato de trabalho, nada podendo descontar de seu salário, salvo na hipótese de ocorrer perda ou danificação do bem por desleixo, falta de cuidado e zelo no dever de guarda do bem durante a utilização, esta exclusivamente para uso profissional.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO À APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovarem estar há 12 meses da aquisição do direito à aposentadoria, mediante apresentação de certidão válida emitida pelo INSS, contendo as informações que comprovam o tempo de serviço e o tempo faltante para concessão do benefício previdenciário por tempo de serviço, por idade ou aposentadoria especial, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para a aposentadoria.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PORTARIA E VIGILANTES E ENFERMEIROS, TECNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM**

A empresa, caso adotar a terceirização ou não (contratação direta pela empresa) do pessoal de portaria e segurança (vigilantes), poderá para estas duas funções instituir o sistema de horário de trabalho no regime de 12h x 36h, ou seja, de 12 horas trabalhadas por 36 horas de intervalo, obedecido o intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso (almoço ou janta), garantida uma folga mensal que recaia em final de semana, ou seja, que o funcionário tenha livre o sábado e domingo para descanso.

No caso dos empregados lotados no setor de enfermagem, como enfermeiro (a), técnico (a), assistente ou auxiliar, a empresa deve pagar os salários e demais verbas na forma ajustada no contrato de trabalho e no Acordo Coletivo do Trabalho, ficando dispensada do pagamento do piso salarial fixado na Lei nº 14.434/2022.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO - HORAS EXTRAS**

Estabelecem as partes que a jornada de trabalho poderá ser prorrogada até completar o limite atualmente previsto na legislação trabalhista, de 12 (doze) horas por dia, incluindo eventual compensação de sábados, hipótese em que as horas realizadas em período extraordinário devem ser remuneradas com o adicional previsto neste instrumento.

Parágrafo Único - Poderá a EMPRESA trabalhar aos sábados, inclusive com realização de horas extras até o limite de 12 (doze) horas previsto na legislação trabalhista, desde que eventualmente e devido a necessidade imperiosa do trabalho, hipótese em que as horas realizadas serão pagas com o adicional previsto na legislação trabalhista e no presente instrumento.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Estabelecem as partes que a jornada de trabalho poderá ser prorrogada além das 8 (oito) horas de trabalho normal, inclusive em atividades perigosas ou insalubres em qualquer grau, em no máximo 2 (duas) horas por dia, sem o pagamento de qualquer acréscimo a título de adicional de hora extras, desde que os excessos diários sejam compensados pela diminuição de horas de trabalho em outro dia, inclusive aos sábados, observando o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. Inclusive, EMPREGADO e EMPREGADORA dispensam a necessidade de autorização e/ou licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho para prorrogação ou compensação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, conforme permissivo legal previsto no art. 611-A, inciso XIII, da CLT, que permite as partes convencionar regras próprias, que suprem o estatuído no art. 60 da CLT e na Norma Regulamentadora NR-15, da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º – Registram as partes que o regime compensatório semanal é adotado para realizar a jornada de 44h das segundas-feiras às sextas-feiras. Portanto, não havendo labor nos sábados, eventual feriado que incidir neste dia da semana não gera reflexos salariais sobre os demais dias trabalhados. Ainda assim, caso haver expediente em algunsábado, as horas trabalhadas nesse dia serão devidas com o percentual de hora extra correspondente.

§ 2º – Além da compensação prevista nesta cláusula, poderá a EMPRESA trabalhar normalmente em dia de feriado Nacional, Estadual ou Municipal, sem o pagamento do acréscimo a título de adicional de horas extras, desde que conceda ao EMPREGADO folga equivalente a 1 (um) dia em qualquer outra data, mesmo em outro mês do ano civil, com prévia comunicação aos empregados do dia a ser compensado, formalizada através de concordância expressa da maioria dos empregados, registrando, porém, que não podem ser compensados os feriados de Natal e de Ano-Novo.

§ 3º - Também poderá a EMPRESA trabalhar eventualmente em 1 (um) sábado, mesmo que com isso supere o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem o pagamento do acréscimo a título de adicional de horas extras, desde que conceda ao EMPREGADO folga equivalente a 1 (um) dia em qualquer outra data, mesmo em outro mês do ano civil, visando basicamente conceder feriadões.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO DE ALMOÇO**

A EMPRESA fica autorizada a adotar horário reduzido para alimentação e repouso, não podendo ser inferior a 30 (trinta) minutos por dia, conforme previsto na legislação introduzida pela Lei nº 13.467/2017.

§ 1º – O intervalo intrajornada, destinado ao descanso e alimentação do trabalhador, não será computado na duração do trabalho, não podendo ser utilizado para fins de apuração de horas extras, conforme determinado na norma insculpida no Artigo 71, parágrafo 2º, da CLT, restando dispensável a anotação em cartão-ponto ou livro-ponto dos horários de saída para o referido intervalo e retorno do mesmo.

§ 2º – O horário destinado ao intervalo intrajornada para descanso e alimentação será de livre estipulação pela Empresa.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TOLERÂNCIA NA MARCAÇÃO DO PONTO**

Será permitida a marcação do ponto antes do início da jornada, e depois do fim da jornada diária em até 5 (cinco) minutos, sem que isto implique em pagamento de horas extraordinárias.

§ 1º - A EMPRESA está autorizada a utilizar controles alternativos de marcação de ponto permitidos pela legislação trabalhista (manual, mecânico ou por qualquer outro sistema eletrônico) nos setores onde até este momento não tiver instalado o ponto eletrônico introduzido pela Portaria nº 1.510/09, flexibilização necessária pela diversidade de setores e de atividades, consoante autorização prevista na Portaria nº 373/11 do MTE.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Será considerada falta justificada, com pagamento do salário, a ausência do trabalhador por 2 (dois) dias em caso de falecimento de pai, mãe, irmão, cônjuge ou filho (a), e de 1 (um) dia no caso de falecimento de genro, nora, sogro ou sogra, desde que, mediante apresentação da certidão de óbito.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS PARA ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas para o trabalhador estudante em dia de exames vestibulares, no turno (manhã ou tarde) em que as mesmas ocorrerem, desde que em escolas oficiais ou reconhecidas, mediante comunicação ao empregador, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior em 72 (setenta e duas) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizado o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, incluindo aqueles que exercem funções em condições insalubres ou perigosas, para a compensação no prazo de até 12 (doze) meses contados da realização.

§ 1º A compensação de horas, incluindo também o tempo para recuperação do período interrompido, poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder doze horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

§ 3º A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

§ 4º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral de jornada e do banco de horas, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas não compensadas com o respectivo adicional de horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. E, caso haver horas a cumprir, as mesmas serão descontadas como faltas.

§ 5º O regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas durará por prazo indeterminado, devendo a compensação ocorrer no período máximo de 12 (doze) meses contados da data da sua realização.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS DA RESIDÊNCIA À EMPRESA - CONDUÇÃO DA EMPRESA**

A EMPRESA não necessitará pagar o tempo despendido pelo Empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho ou para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive aquele fornecido ou disponibilizado pelo empregador, pois o tempo gasto neste itinerário não será computado na jornada de trabalho por não ser tempo considerado à disposição do empregador, aplicando-se a norma disposta no art. 58, § 2º, da CLT, com a redação introduzida pela Lei nº 13.467/2017.

§ 1º - O disposto no caput da presente cláusula aplica-se inclusive aos contratos de trabalho cumpridos antes do advento da Lei nº 13.467/2017, eis que não se trata de direito adquirido ou de diminuição salarial.

§ 2º - Poderá a EMPRESA descontar um valor a título de transporte da folha de pagamento do Empregado, desde que o trabalhador formalize sua opção pelo transporte em ônibus disponibilizado pela empregadora, firmando a declaração de opção, e desde que respeitados os limites previstos na legislação do vale- transporte

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

§ 1º - Devido as características do setor mobiliário, com períodos de baixa das vendas, a Empresa fica autorizada a comunicar as férias individuais ao Empregado com antecedência mínima de dez (10) dias.

§ 2º - A Empresa poderá conceder as férias dos Empregados em três períodos sem a formalização do documento de concordância, salvo se o Empregado manifestar documentalmente a sua discordância com o parcelamento previsto no § 1º do art. 134 da CLT, com alterações previstas na Lei nº 13.467/17.

§ 3º - A Empresa poderá conceder férias coletivas aos seus Empregados sem a formalização de documento individual, bastando a comunicação prévia no mural de informações da empresa e da entidade sindical acordante com antecedência mínima de 10 dias, indicando a data de início e a data do término das férias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

A Empresa fornecerá gratuitamente fardamento a seus trabalhadores, sempre que exigido o seu uso.

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos pela empresa os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos e dentistas do Sindicato Profissional, salvo se a empregadora mantiver serviço médico e/ou odontológico próprio ou conveniado.

#### Relações Sindicais

#### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DOS TRABALHADORES

Conforme deliberado em Assembleia a categoria profissional representada pelo STICM ESTEIO aprovou a instituição de uma CONTRIBUIÇÃO EM PROL DO SINDICATO, para fazer frente às despesas decorrentes do processo negocial e para sustentação financeira da entidade, bem como manutenção dos serviços ofertados : medicina do trabalho, odontologia /clínica geral e consultoria jurídica trabalhista.

Considerando os princípios da livre negociação, da prevalência da vontade coletiva, estabeleceu a categoria profissional, que a prévia e expressa autorização dos empregados, exigida pelo inciso XXVI, do artigo 611-B, da CLT, dar-se-á pela aprovação da maioria dos presentes em Assembleia, já que aberta a solenidade a todos os integrantes da categoria profissional e porque as cláusulas deste instrumento são de aplicação geral e compulsória, beneficiando todos os integrantes da categoria, prevalecendo, assim, o voto da maioria dos presentes, como ocorre com qualquer outra cláusula posta em discussão.

Ademais, fica garantido o amplo direito de oposição do empregado que entender pela não contribuição, nos termos da presente cláusula e conforme as regras estabelecidas pela entidade sindical correspondente, em linha com o TEMA 935 de repercussão geral em que o STF decidiu pela validade da contribuição de toda a categoria.

Desta feita , durante o período de vigência do presente Acordo, a Empresa deve descontar de cada Empregado, o valor da **contribuição assistencial** em favor do Sindicato dos Trabalhadores signatário, desconto mensal que será no **valor fixo de R\$ 27,24** (vinte e sete reais e vinte e quatro centavos), recolhendo os valores no prazo de dez (10) para os cofres da entidade sindical. A referida contribuição será descontada na folha de pagamento e repassada ao Sindicato Laboral, cujo comprovante de recolhimento deverá ser encaminhado pela empresa no mês do recolhimento.

Fica desde já garantido ao empregado o direito à possibilidade de oposição ao desconto mencionado no caput da presente cláusula. A oposição, no entanto, deverá ser manifestada

pessoal e individualmente por escrito e em 03 (três) vias, através de protocolo a ser realizado diretamente na sede do sindicato profissional, no prazo de 28/01/2026 a 06/02/2026.

Caso a Empresa tiver alguma condenação judicial obrigando-a a restituir ao Empregado o valor da contribuição assistencial descontada em folha, poderá abater o referido valor no recolhimento mensal que fará para o Sindicato, comprovando o abatimento mediante documentação hábil.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa fica obrigada a colocar, em lugar visível e de fácil acesso aos trabalhadores, um quadro onde o Sindicato obreiro possa afixar avisos, comunicações, convocações para Assembleias, circulares, cópia de decisões normativas, entre outros documentos informativos, sob pena de multa no valor equivalente a um salário mínimo nacional a ser pago ao Sindicato Profissional.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CASOS OMISSOS**

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por toda a legislação posterior que regula a matéria.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FINALIDADE DO ACORDO COLETIVO DO TRABALHO**

Através do presente instrumento, as partes decidem estipular regras para adequar as condições de trabalho que corresponda a realidade atual, tendo em vista representarem melhorias significativas para os empregados e representar formalmente as regras que possibilitam a aplicação das normas introduzidas recentemente no sistema constitucional e infraconstitucional.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo do Trabalho, no qual este for omissivo, aplica-se o disposto na Convenção Coletiva do Trabalho em pleno vigor, inclusive, quanto aos descontos referentes as taxas assistencial, negocial e confederativa.

PARÁGRAFO ÚNICO - Saliencia-se o presente Acordo Coletivo do Trabalho prevalece com relação as normas previstas em eventual Convenção Coletiva do Trabalho, pois formalizado em atenção da realidade econômica da Empresa e dos Empregados que compõem o seu quadro social.

E por estarem justos e acordados, firmam o presente Acordo Coletivo do Trabalho, para que surta seus jurídicos e legais efeitos, formando base para futura revisão os índices e cláusulas neste documento expresso.

}

**CARLOS LUIZ SOST**  
Presidente  
GRUPO K1 S.A.

**CELSO THEISEN**  
Vice - Presidente  
GRUPO K1 S.A.

**JOSE SIRLON OLIVEIRA RIBEIRO**  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E D

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA REUNIAO 20012026 - ASSINADA**

[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>.