ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PLÚRIMO

2026/2027

Que fazem de um lado, representando a Categoria Profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO,** inscrito no CNPJ sob o nº 62.474.853/0001-12, Registro Sindical nº 46000.004557/97-16, com sede à Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., neste ato representado por sua Presidenta, Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado **"SEAAC DE AMERICANA E REGIÃO".**

E, de outro lado, representando a Categoria Econômica as empresas abaixo como segue:

01 - BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 02.247.936/0001-47, situada à Rua Nunes Machado nº 395, Centro, Araras/SP., neste ato representada por seu Sócio Sr. **OSMAR BETEGHELLI**, portador do CPF nº 440.596.048-87, doravante denominada "**EMPRESA",** e;

02 - BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 57.047.141/0001-87, situada à Rua Nunes Machado nº 397, Centro, Araras/SP., neste ato representada por seu Sócio Sr. **GUSTAVO BETEGHELLI,** portador do CPF nº 191.772.728-38, doravante denominada "**EMPRESA".**

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027,** nos termos com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados das empresas **BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA.,** e **BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA.,** consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigerá pelo período de 01 (um) ano, de 1º de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027, e fica mantido como data-base o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, todos os empregados das empresas BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA., e BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA., que prestam serviços de forma pessoal, habitual, eventual, onerosa e subordinada, independentemente do local da prestação de serviços, se na sede ou através do qualquer sistema presencial ou remoto, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, instaladas e funcionando na base territorial do Sindicato Profissional Convenente.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

Parágrafo primeiro: Para os empregados contratados e que exerçam as funções de Office-boy, Recepcionista, Faxineira, Porteiro, Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira e Atendente de Negócios, o valor mensal não inferior a **R$ 2.130,00** (dois mil, cento e trinta reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados nas demais funções, o valor mensal não inferior a **R$ 2.230,00** (dois mil, duzentos e trinta reais).

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de julho de 2026, serão reajustados na data-base no percentual de **5,10%** (cinco inteiros e dez centésimos por cento).

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

As empresas concederão adiantamentos quinzenais de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário do mês anterior, que deverá ser pago até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando o dia 20 (vinte) coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo único: Caso o empregado não queira receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente tempo livre remunerado para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

Parágrafo único: O intervalo mencionado no "caput", não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo suas identificações e dos empregados, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga a todos os empregados da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei nº 4.749/1965);

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

Parágrafo terceiro: O não pagamento do 13º salário nos prazos previstos, acarretará multa de 5,0% (cinco por cento) da parcela devida por dia de atraso, limitada a um salário do empregado, revertido em favor dele, sem prejuízo da incidência da multa normativa.

CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL

As empresas assegurarão a igualdade de recebimento de salários, comissões, extras, e, todos os benefícios concedidos aos empregados que desempenham a mesma função e mantiverem a produtividade, de acordo com o previsto nos arts. 460 e 461 da CLT e seus parágrafos, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

Parágrafo único: As empresas, obedecerão às disposições contidas na Lei nº 14.611/2023, promulgada no dia 03/07/2023, bem como o Decreto de nº 11.795 de 23/11/2023, em consonância com a Portaria nº 3.714 de 24/11/2023, que regulamenta o Decreto, no que diz respeito a mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO ESPECIAL

Aos empregados que tenham laborado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2026 e 31/07/2027, as empresas pagarão, a título de "Abono Especial", o valor de **R$ 370,00** (trezentos e setenta reais).

Parágrafo primeiro: O "Abono Especial" de que trata o "caput" deverá ser pago ao empregado até 31/07/2027, podendo as empresas iniciarem o pagamento antes da data limite àqueles que já garantiram o direito previsto no "caput";

Parágrafo segundo: Fica assegurado ao empregado dispensado sem justa causa, se cumprida às exigências do "caput" o pagamento do referido abono especial, juntamente com as verbas rescisórias;

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

Parágrafo primeiro: O percentual de 60% (sessenta por cento), para as duas primeiras horas;

Parágrafo segundo: O percentual de 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por determinação das empresas, em período superior ao permitido por lei, na forma do art. 61 da CLT;

Parágrafo terceiro: O percentual de 100% (cem por cento) para as horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIOS COMPOSTOS

Os empregados que percebem salários compostos (fixo + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional para o trabalho prestado entre 22 (vinte e duas horas) de um dia e 05 (cinco horas) do dia seguinte, será de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

Parágrafo único: Se o empregado iniciar sua jornada no período noturno e continuar trabalhando após as 05 (cinco horas) da manhã seguinte, as horas estendidas também terão esse adicional.

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

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina, descanso semanal remunerado e verbas rescisórias.

Parágrafo único: O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, será feito pelo número de horas trabalhadas e não pelos valores recebidos anteriormente, atualizando a quantidade de horas pelo salário atual dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio nas empresas, os empregados receberão por mês a importância de **R$ 100,00** (cem reais).

Parágrafo primeiro: A contagem dos triênios inicia-se a partir de 1º de fevereiro de 1981;

Parágrafo segundo: O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze), se ocorrer após o dia 15 (quinze) será devido a partir do mês seguinte;

Parágrafo terceiro: O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado;

Parágrafo quarto: O adicional previsto no "caput" é considerado para todos os fins como verba salarial, refletindo, portanto, em todos os cálculos de pagamento ao empregado que fizer jus.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço na empresa, receberá por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, comunique a empresa no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

Parágrafo único: As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado dos empregados.

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados mensalmente em número idêntico aos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição com valor facial unitário de, no mínimo, **R$ 33,00** (trinta e três reais), desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências das empresas ou remotamente em regime de home office.

Parágrafo primeiro: O auxílio-refeição ou alimentação deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente às eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício;

Parágrafo segundo: O benefício previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Nas empresas em que o benefício é cumprido através de fornecimento de refeição "in natura", as empresas pagarão durante o referido período de licenciamento, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor proporcional quando houver fracionamento de mês;

Parágrafo terceiro: O benefício previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos até 31/12/2026, e 10 (dez) dias corridos, a partir de 01/01/2027, contados a partir da data do nascimento do filho, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo quarto: No período de férias os empregados farão jus ao auxílio-refeição ou alimentação proporcional às férias gozadas, limitado a 22 (vinte e duas) unidades, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia, hipótese em que o benefício não será concedido;

Parágrafo quinto: O benefício previsto no "caput" é devido aos empregados, inclusive, nos dias em que se ausentarem do serviço nas hipóteses constantes da cláusula de ausências legais, deste instrumento, devendo ser considerado dia efetivo de trabalho;

Parágrafo sexto: É facultado às empresas, em substituição da entrega do cartão, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos Decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE, e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

Parágrafo sétimo: A participação do empregado a partir de 1º de agosto de 2026, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a **R$ 33,00** (trinta e três reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo oitavo: Respeitadas as disposições constantes desta cláusula e das regras impostas pelo Programa de Alimentação ao Empregado, o fornecimento do auxílio-refeição, não terá natureza salarial e nem integrará a remuneração do empregado de conformidade com Lei nº 6.321 de 14/04/1976, regulamentada pelo Decreto nº 10.854 de 10/11/2021, com instruções complementares pela Portaria MTP/GM nº 672 de 08/11/2021 e pela Instrução Normativa MTP nº 02 de 11/2021, nos termos do disposto na Lei nº 14.442 de 02/09/2022 e alterada pelo Decreto nº 12.712/2025.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério das empresas, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,50% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, às empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo primeiro: Em caso de ser utilizado o fornecimento do vale-transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6,0% (seis por cento);

Parágrafo segundo: As empresas são obrigadas a fornecer vale-transporte antecipadamente em número igual ao de viagens que o empregado efetuar diariamente para cobrir o seu deslocamento;

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

Parágrafo terceiro: Para receber o vale-transporte, o empregado deverá informar por escrito à empresa, o endereço residencial e meios de transporte utilizado para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que tenha mais de 03 (três) anos no emprego, as empresas concederão a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal, vigente à época do óbito.

Parágrafo primeiro: Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos dele, as empresas pagarão a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

Parágrafo segundo: A indenização prevista no "caput" não será devida se as empresas mantiverem contrato de seguro de vida em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OU ACIDENTÁRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Ao empregado que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio por incapacidade temporária ou acidentária da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

Parágrafo primeiro: O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

Parágrafo segundo: Terá como limite máximo o valor de **R$ 3.650,00** (três mil, seiscentos e cinquenta reais);

Parágrafo terceiro: O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual;

Parágrafo quarto: O pagamento da diferença entre o valor do salário e o valor da Previdência Social, será pago mensalmente, através de holerite suplementar ou recibo, levando em consideração o salário bruto do empregado;

Parágrafo quinto: O empregado aposentado fará jus a complementação do benefício previdenciário em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento;

Parágrafo sexto: De acordo com o art. 214, parágrafo 9º, Inciso XII, do Decreto 3.048/1999, sobre este complemento não recai nenhuma tributação (INSS, FGTS, IR);

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R$ 515,00** (quinhentos e quinze reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o auxílio-creche, na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil, a contar do retorno da licença-maternidade ou paternidade;

Parágrafo segundo: O auxílio-creche previsto no "caput" será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos,

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento;
Parágrafo terceiro: O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregadas ou empregados em regime de trabalho home office, trabalho remoto ou externo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA
As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R$ 24.200,00** (vinte e quatro mil e duzentos reais) em caso de morte ou invalidez total permanente.
Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste;
Parágrafo segundo: Ficam mantidas às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito das empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS
As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, os seguintes documentos: **1-** Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho; **2-** Comprovante de quitação das verbas rescisórias; **3-** Extrato do FGTS para fins rescisórios; **4-** Guia para Recolhimento do FGTS digital (GFD); **5-** Quitação da GFD - Guia do FGTS Digital; **6-** Requerimento do Seguro-Desemprego; e **7-** Exame Médico Demissional, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do último dia de trabalho, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos da entidade sindical.
Parágrafo primeiro: As empresas deverão fornecer à entidade sindical, os dados de contato do empregado desligado, ficando facultado a este, o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional para conferência das verbas rescisórias supramencionadas;
Parágrafo segundo: Pelo não cumprimento das obrigações desta cláusula, às empresas pagarão a multa normativa prevista neste instrumento correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;
Parágrafo terceiro: Através do e-mail: **homologa@seaacamericana.org.br** as empresas enviarão ao Sindicato Profissional a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA
Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena de pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA DO FGTS
Fica garantida à multa prevista no parágrafo 1º, do art. 18, da Lei nº 8.036/1990, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço, após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneçam trabalhando para as mesmas empresas, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA
As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitada, entregarão uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL
Quando da realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse das empresas, o empregado poderá se ausentar do serviço por até 18 (dezoito horas) anuais, que será considerada, para todos os efeitos, como de trabalho.
Parágrafo único: A utilização das horas previstas no "caput", depende de prévia e expressa autorização das empresas e posterior comprovação da frequência do empregado.

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas às verbas rescisórias.

Parágrafo único: As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço prestado nas empresas, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado nas empresas previsto no "caput" da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço, mantendo os termos do art. 487 da CLT;

Parágrafo segundo: Se as empresas não concederem em sua totalidade o aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço nas empresas, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

O empregado pai gozará de estabilidade provisória no emprego, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data de nascimento do filho devidamente comprovada através do fornecimento da certidão de nascimento, salvo acordo entre as partes, realizada com assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, de 13/11/2019, fica assegurado estabilidade provisória para esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurado estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

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

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante terá garantia de emprego ou salário até 150 (cento e cinquenta) dias, após o parto, exceto quando houver a rescisão consensual com a assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único: Na ocorrência de aborto, desde que comprovado por atestado médico, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

O empregado que retornar de férias, fracionadas ou não, não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultado às empresas a conversão da garantia em indenização, com acréscimos do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, sempre acrescidas do 1/3 (um terço) constitucional, 13º salário integral ou proporcional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, terá garantia de emprego ou salário, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

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

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Inciso II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

Parágrafo primeiro: Considerando a violência doméstica como incapacidade laboral e o avanço do STF no Tema nº 1.370, a solução adotada é tecnicamente consistente e socialmente inteligente, ao replicar o modelo já consagrado do auxílio por incapacidade temporária;

Parágrafo segundo: Os primeiros 15 (quinze) dias permanecem sob responsabilidade das empresas, como ocorre em qualquer incapacidade temporária, e, a partir desse período, o custeio passa a ser do INSS, mediante perícia que comprove a incapacidade laboral decorrente da situação de violência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

As empresas deverão comunicar o acidente de trabalho a Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sobre pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências aplicada à cobrança pela Previdência Social.

Parágrafo primeiro: Na falta de comunicação por parte das empresas, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo neste caso o prazo previsto no "caput";

Parágrafo segundo: A emissão é feita majoritariamente de forma eletrônica, através do sistema do e-Social (Evento S-2210), e a CAT é emitida diretamente pelo sistema. Nos casos em que o e-Social não é utilizado, a CAT pode ser registrada pelo site ou App meu INSS;

Parágrafo terceiro: A doença ocupacional equipara-se como acidente de trabalho, devendo ser feito também o seu comunicado;

Parágrafo quarto: A CAT deve ser emitida, mesmo se o acidente não gerar afastamento imediato, observando o disposto na Lei nº 8.213/1991.

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671/2021, se as empresas forem obrigadas à adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, fica facultada à substituição da impressão do comprovante dos empregados pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia aos empregados e a outra cópia impressa que ficará com as empresas, após conferência e assinatura dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

Parágrafo único: Quando da prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis, consecutivos ou não por ano, condicionados as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

Parágrafo primeiro: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

Parágrafo segundo: Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de 60 (sessenta) dias, a partir da quinzena, (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência;

Parágrafo terceiro: As horas trabalhadas excedentes à jornada contratual que não sejam compensadas no prazo estabelecido no parágrafo imediatamente anterior, deverão ser pagas como extraordinárias, sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica deste Acordo Coletivo acerca das horas extras e seus adicionais, na primeira folha imediatamente subsequente ao vencimento do prazo;

Parágrafo quarto: As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 02 (duas horas) diárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias por ano para acompanhamento ou internações de filho menor ou pais idosos ao médico, e sem limite de idade, se ele tiver necessidades especiais, condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo segundo: 05 (cinco) dias corridos em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, ou pessoa que, comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado;

Parágrafo terceiro: 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de núpcias;

Parágrafo quarto: 03 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de HPV, câncer de mama, colo do útero e próstata, conforme Lei nº 15.377/2026;

Parágrafo quinto: 01 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado, usufruirá de 1 (uma) folga mediante agendamento e autorização prévia, dentro do respectivo ano;

Parágrafo sexto: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, exames complementares ou acompanhá-la em internações, durante o período de gravidez, de conformidade com o art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022), condicionada à comprovação por atestado médico;

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

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

(cinco) dias corridos; a partir de 01/01/2027, 10 (dez) dias corridos; a partir de 01/01/2028, 15 (quinze) dias corridos; a partir de 01/01/2029, 20 (vinte) dias corridos.
a) O direito à licença paternidade aplica-se também aos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade da criança;
b) Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença paternidade terá um acréscimo de 1/3 (um terço).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS
Os diretores sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei reconhecida pelas empresas, desde que à entidade sindical tenha feito o comunicado às empresas dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.
Parágrafo primeiro: Os empregados que não estejam afastados de suas funções nas empresas poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada às empresas por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros;
Parágrafo segundo: Os empregados que forem eleitos e afastados para cargo de titulares do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pelas empresas pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS
Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL
Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **09 de novembro de 2026**, e com fundamento no princípio de representação obrigatória de toda a Categoria, e de acordo com o art. 513, letra "e" da CLT, os empregados deverão arcar compulsoriamente com a Contribuição Negocial, visando cobrir os gastos e garantir a manutenção dos direitos coletivos abrangidos pelo instrumento normativo, nos seguintes moldes:
Parágrafo primeiro: A Contribuição Negocial, consistirá no percentual de 8,0% (oito por cento), que será dividido em 08 (oito) parcelas de iguais de 1,0% (um por cento), nos meses de: **dezembro/2026 a julho de 2027,** com recolhimento nos meses subsequentes;
Parágrafo segundo: As empresas remeterão ao Sindicato Profissional até o dia 20 (vinte) do mês subsequente a relação dos empregados que deram motivação ao desconto;
Parágrafo terceiro: Na hipótese do não recolhimento da Contribuição Negocial ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que deva ser acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2,0% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês e correção monetária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS
Os empregados que se demitirem antes de completarem 12 (doze) meses de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme súmula do TST nº 261.
Parágrafo único: O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula, será acrescido do 1/3 (um terço) conforme art. 7º da Constituição Federal.

CLAÚSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS
As férias individuais ou coletivas não poderão iniciar no período de 02 (dois) dias que antecedem feriados ou DSR, respeitando-se os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535 de 13/04/1977 e da Lei nº 13.467 de 13/07/2017, exceto quanto aos empregados que laboram em escalas de revezamento.

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

Parágrafo primeiro: No caso de férias individuais ou coletivas, não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias, 1º de janeiro e 25 de dezembro;
Parágrafo segundo: As férias devem ser avisadas ao empregado, por escrito, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência;
Parágrafo terceiro: Desde que haja concordância do empregado as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que 01 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

Fica ajustado entre as partes que este Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre as condições previstas em eventual Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo da Categoria representada, durante a vigência deste instrumento, nos termos do art. 620 da CLT.
Parágrafo único: Serão abrangidos pelo presente instrumento, todos os empregados decorrentes da relação de trabalho, inclusive aos que forem admitidos no decorrer da vigência deste acordo, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

As empresas poderão contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, de conformidade com os termos do art. 75-A e seguintes da CLT.
Parágrafo primeiro: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas das empresas, de forma individual, sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todos os setores;
Parágrafo segundo: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas entre as partes;
Parágrafo terceiro: Para os empregados que estiverem integralmente em regime de teletrabalho ou home office, fica suspensa à concessão do vale-transporte, determinado pelo Decreto nº 95.247/1987, abstendo-se as empresas de procederem o respectivo desconto na remuneração;
Parágrafo quarto: Fica admitido o regime misto, ou híbrido, no qual parte do trabalho é desenvolvido remotamente (teletrabalho) e parte presencialmente. Nessa hipótese o vale-transporte será concedido apenas para os dias em que o trabalho for presencial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregado obtido pelas Empresas e pelo Sindicato Profissional em decorrência do presente instrumento tem como base autorizativa o art. 7º, Incisos II, V e VI da LGPD, bem como, a depender do caso concreto, o art. 11, Inciso II da LGPD, sobretudo diante da necessidade de fiscalização, cumprimento e execução da legislação, bem como do presente Acordo Coletivo de Trabalho.
Parágrafo primeiro: As empresas e a entidade sindical se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregado e ex-empregado em conformidade com às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados;
Parágrafo segundo: A forma e duração do tratamento de dados pessoais, sensíveis ou não, poderão sofrer modificações, caso haja necessidade de melhor adequação à Lei Geral de Proteção de Dados;
Parágrafo terceiro: Para os fins do art. 18, parágrafo 3º da LGPD, o Sindicato Profissional da Categoria, é considerado representante legalmente constituído dos titulares de dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

De acordo com a Constituição Federal em seu art. 7º, é dever das empresas, independentemente do número de empregados, adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, observando os arts. 157, 162 a 168 e art. 200 da CLT e de acordo

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

com a Lei nº 6.514/1977 e Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego e das Normas Regulamentadoras.

Parágrafo único: As empresas deverão adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho inclusive em relação a saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Departamento médico e jurídico.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

As empresas concederão às suas empregadas mães, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, inclusive nos casos de adoção, independentemente da idade da criança ou adolescente.

Parágrafo primeiro: Em benefício e apoio à saúde do lactante haverá prorrogação da licença-maternidade por 15 (quinze) dias para que as mães empregadas possam amamentar seus filhos mediante apresentação de atestado médico específico, sem prejuízo das disposições contidas no art. 396 da CLT;

Parágrafo segundo: O termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido ou de sua mãe (o que ocorrer por último) quando o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º da CLT e no art. 71 da Lei nº 8.213/1991 (ADI 6327), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025;

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

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

Parágrafo quinto: Em caso de morte da empregada é assegurado ao pai, biológico ou socioafetivo, o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

Conforme disposto na Lei nº 10.421/2002, com as modificações introduzidas pelas Leis nº 12.010/2009 e nº 15.222 de 29/09/2025, a empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

De conformidade com a Lei nº 14.289 de 03/01/2022, as empresas envidarão esforços para promover campanhas sobre AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, garantindo a preservação do sigilo sobre as condições dos empregados com essas doenças.

Parágrafo primeiro: As empresas ficam proibidas de divulgarem dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, nos processos judiciais e nas mídias escrita ou audiovisual, evitando

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

preconceito e outras barreiras sociais, que impeça uma plena cidadania, na medida em que seu acesso a empregos, educação e outros direitos são afetados;

Parágrafo segundo: Os empregados com AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, não poderão ser dispensados sem justa causa, sendo vedado também a exigência de exame médico para o respectivo diagnóstico.

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

De acordo com o Estatuto da Criança e Adolescente, em seu art. 129, Inciso VI, que obriga os pais a encaminharem crianças ou adolescentes a tratamento especializado, conforme a Lei Brasileira de Inclusão, LBI, nº 8.112/1990, e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa Deficiente, nº 13.146/2015, as empresas deverão observar:

Parágrafo primeiro: Os pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista, devem apresentar um requerimento, acompanhado de laudo médico original, sem rasuras, que ateste o diagnóstico do filho, e a necessidade de acompanhamento constante;

Parágrafo segundo: Os pais devem solicitar a redução de jornada, sem redução de salários, ou o abono do dia, com compensação da jornada em outro dia, sempre que for necessário o acompanhamento;

Parágrafo terceiro: Caso as empresas realizem serviços através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista;

Parágrafo quarto: Os pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista devidamente comprovado mediante atestado médico, poderão requerer sua rescisão de contrato de trabalho nos termos do art. 484-A da CLT, sem a possibilidade de negativa por parte das empresas desde que devidamente assistido pela entidade sindical no ato de sua homologação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

As declarações, os atestados médicos, odontológicos e psicológicos, emitidos por profissionais habilitados, sejam da rede pública ou privada, serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As empresas apresentarão aos empregados no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato Profissional à entrega do material necessário.

Parágrafo único: As empresas, sempre que solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato Profissional por tempo previamente acordado, forma e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

As empresas afixarão no quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pelas empresas de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE

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

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

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

Parágrafo segundo: Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da empregada ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez;
Parágrafo terceiro: A concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, deve obedecer aos seguintes critérios:
a) Deve ser concedida à mãe não gestante em união homoafetiva direito à licença pelo período equivalente ao da licença-maternidade;
b) Quem convive em união estável homoafetiva e engravidou após procedimento de inseminação artificial;
c) Concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, para o pai, que utilizou da fertilização "in vitro" por barriga de aluguel.
Parágrafo quarto: Mediante atestado médico, à empregada grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação, devidamente assistida pela entidade sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE
As diferenças salariais e de benefícios retroativos ao mês de: **agosto, setembro e outubro de 2026**, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, deverão ser pagas e/ou cumpridas até o **5º (quinto) dia útil do mês de dezembro/2026**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA
Pelo não cumprimento do presente instrumento, as empresas pagarão multa correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

Para que o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade dos arts. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único, art. 614 parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11, de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e os Representantes Legais das Empresas, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Araras, 09 de novembro de 2026.

BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA
OSMAR BETEGHELLI
SÓCIO
CPF Nº 440.596.048-87

BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA
GUSTAVO BETEGHELLI
SÓCIO
CPF Nº 191.772.728-38

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO
HELENA RIBEIRO DA SILVA
PRESIDENTA
CPF Nº 017.360.768-33

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232/ 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br
Site: www.seaacamericana.org.br

Clicksign 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

ACT BETEGHELLI 2026.doc

Documento número #48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc

Hash do documento original (SHA256): fc7484229e8e766fe02869a4f69d84143da9c038d86429306e3615dcc493005f

Assinaturas

OSMAR BETEGHELLI
CPF: 440.596.048-87
Assinou em 09 nov 2026 às 15:21:58

HELENA RIBEIRO DA SILVA
CPF: 017.360.768-33
Assinou em 09 nov 2026 às 13:50:51

GUSTAVO BETEGHELLI
CPF: 191.772.728-38
Assinou em 10 nov 2026 às 08:52:22

Log

09 nov 2026, 13:39:33	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc. Data limite para assinatura do documento: 09 de dezembro de 2026 (13:39). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
09 nov 2026, 13:48:56	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: paula.pessoal@beteghelli.com.br para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo OSMAR BETEGHELLI.
09 nov 2026, 13:48:56	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.

09 nov 2026, 13:48:56	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: gustavo.fiscal@beteghelli.com.br para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo GUSTAVO BETEGHELLI.
09 nov 2026, 13:50:51	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 179.93.14.109. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74622203604115 e longitude -47.3437839882829. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location. Componente de assinatura versão 1.1536.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
09 nov 2026, 15:21:58	OSMAR BETEGHELLI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail paula.pessoal@beteghelli.com.br. CPF informado: 440.596.048-87. IP: 189.85.112.248. Componente de assinatura versão 1.1536.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
09 nov 2026, 17:05:53	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 fez alteração em gustavo.fiscal@beteghelli.com.br: paula.pessoal@beteghelli.com.br para assinar
10 nov 2026, 08:52:22	GUSTAVO BETEGHELLI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail paula.pessoal@beteghelli.com.br. CPF informado: 191.772.728-38. IP: 189.85.112.248. Componente de assinatura versão 1.1536.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
10 nov 2026, 08:52:33	Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc.

Documento assinado com validade jurídica.
Para conferir a validade, acesse https://www.clicksign.com/validador e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.
As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 48898985-8349-4207-9787-af8cfb57e7cc, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.