

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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, na cidade de Americana/SP., neste ato representado na forma legal 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 mencionadas com segue:

01-CONTEC CONTABILIDADE E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 07.614.199/0001-97, situada à Rua Máximo Biondo nº 492, Centro, na cidade de Sumaré/SP., neste ato representado por suas Sócias, Sra. **FRANCINETTE ELEN DE LIMA MIRANDA**, portadora do CPF nº 135.897.988-07 e a Sra. **ANDRESA PAULA DE LIMA HOFFMAN**, portadora do CPF nº 266.613.538-13, doravante denominada "**EMPRESA**".

02-PLAYADMIN SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 48.883.648/0001-80, situada à Rua Máximo Biondo nº 492, Sala-01, Centro, na cidade de Sumaré/SP., neste ato representada na forma legal por suas Sócias, Sra. **FRANCINETTE ELEN DE LIMA MIRANDA**, portadora do CPF nº 135.897.988-07 e a Sra. **ANDRESA PAULA DE LIMA HOFFMAN**, portadora do CPF nº 266.613.538-13, 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, **CONTEC CONTABILIDADE E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA.**, e **PLAYADMIN SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS LTDA.**

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará 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, **CONTEC CONTABILIDADE E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA.**, e **PLAYADMIN SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS 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 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **julho de 2026**, serão majorados em 1º de agosto de 2026, no percentual de **6,50%** (seis e meio por cento), a título de atualização salarial.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho independentemente da idade, sujeitos ao 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 e Copeira, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.300,00** (dois mil e trezentos reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados nas demais funções, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais).

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 dia 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 suficiente 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 deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo suas identificações, 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 - 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 NONA - 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, revertida em favor do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Os empregados que exercerem suas atividades entre 22 (vinte e duas horas) de um dia e 05 (cinco horas) do dia seguinte, receberão adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

Parágrafo único: Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL

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

Parágrafo único: As empresas, 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 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 da empresa em período superior ao permitido por lei, de conformidade com os termos do art. 61 da CLT;

Parágrafo terceiro: O percentual de 100% (cem por cento), será devido para as horas extraordinárias prestadas aos domingos e feriados, bem como nos dias já compensados, exceto quando tais dias, estiverem abrangidos pelo regime de compensação de jornada (jornada flexível) previsto neste instrumento coletivo, hipótese em que prevalecerão as regras estabelecidas na cláusula específica de Compensação de jornada.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário-base devido pelo específico pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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\$ 400,00** (quatrocentos 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;

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, a parte prejudicada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio nas empresas, os empregados receberão por mês o valor de **R\$ 110,00** (cento e dez 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 - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento do 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 do mesmo, as empresas pagarão ao empregado 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 DÉCIMA OITAVA - 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 de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que o empregado comunique sua aposentadoria à 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 feito pelo empregado.

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 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados, a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas ficam obrigadas a complementarem 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;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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\$ 28.000,00** (vinte e oito mil 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 e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado;

Parágrafo segundo: Ficam mantidas às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito das empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 40,50** (quarenta reais e cinquenta centavos), 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 deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o 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: 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 quinto: 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 as empresas possuam;

Parágrafo sexto: 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\$ 40,50** (quarenta reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo sétimo: Se as empresas concederem o valor mínimo do auxílio de **R\$ 40,50** (quarenta reais e cinquenta centavos) por dia, não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

Parágrafo oitavo: Respeitadas às 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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\$ 4.150,00** (quatro mil, cento 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 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 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\$ 580,00** (quinhentos e oitenta 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 na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil;

Parágrafo segundo: O auxílio 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, 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 - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena das empresas pagarem ao empregado uma multa no valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitado, entregará uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, os seguintes documentos dos empregados com mais de 01 (um) ano de trabalho: **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: O Sindicato receberá através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA DO FGTS

Fica garantida a 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 empresas, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 na empresa, 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 na empresa 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 na empresa, 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 aplicarem 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 - 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 as 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

O Sindicato dos empregados juntamente com as Empresas, estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com as empresas para que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "lei de cotas".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham contribuir para seu desenvolvimento profissional, e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse das empresas, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas) anuais, que serão consideradas, 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.

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

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurado emprego ou salário, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 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 APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

Fica assegurado a todos os empregados, emprego ou salário, após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELAS EMPRESAS

São pertinentes a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos 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 TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

O 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 às empresas e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

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. Caso o aniversário coincida com final de semana, feriado ou dia compensado, o empregado poderá usufruir dessa folga, no dia útil anterior ou posterior, ou mediante agendamento e autorização prévia, dentro do respectivo mês;

Parágrafo sexto: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, exames complementares ou acompanhá-las 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 fiquem assegurados os dias de licença paternidade conforme o cronograma gradual: Até 31/12/2026, 05 (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 QUINTA - 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, instituído pela Portaria MTE nº 1.510/2009, fica facultada à substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS - JORNADA FLEXÍVEL

Em conformidade com o arts. 59, parágrafos 5º e 6º e 468 da CLT, e o disposto na Lei nº 9.601/1998, o presente instrumento visa a implantação e regulamentação do horário extraordinário de trabalho através do sistema de Compensação de Horas para os empregados que tenham contrato de trabalho com as empresas. As horas incluídas na compensação de horas, desde que solicitadas e autorizadas pelas empresas, deverão ser compensadas ou pagas, neste caso com os acréscimos legais constantes neste instrumento, sempre que atingirem o prazo de 30 (trinta) dias trabalhados, dando-se em seguida, o início a um novo período, sendo expressamente proibida a transferência e/ou acúmulo do saldo existente, seja positivo ou negativo para o mês seguinte.

Parágrafo primeiro: Para efeito da presente compensação de horas, a jornada normal de trabalho dos empregados, bem como o intervalo para refeição e descanso, são aqueles estipulados no contrato individual de trabalho de conformidade com a lei;

Parágrafo segundo: Em razão da adoção do presente modelo de compensação de jornada de trabalho, mediante o emprego da compensação de horas, é vedada a adoção cumulativa de qualquer outro regime de compensação, sob pena de invalidação de ambos;

Parágrafo terceiro: As partes convencionam que as horas efetivamente trabalhadas que fazem parte da jornada diária, como horas extras ou incluídas na compensação de horas, serão computadas para fins de apuração do intervalo de 11 (onze horas) entre jornadas;

Parágrafo quarto: Para fins de contagem das horas de trabalho, todas as horas que excedam o limite da jornada regular de trabalho, serão registradas nos controles de horários respectivos e lançadas na compensação de horas;

Parágrafo quinto: As horas a serem creditadas ou compensadas, deverão ser previamente autorizadas pelo superior hierárquico. Para a compensação das horas positivas ou negativas registradas, o empregado deverá solicitar por e-mail ao seu superior, com no mínimo 03 (três) dias de antecedência;

Parágrafo sexto: As horas excedentes executadas serão compensadas ou, eventualmente, pagas na proporção de 01 (uma hora) excedente para 01 (uma hora) compensada. A compensação poderá ocorrer de segunda a sábado, conforme necessidade do serviço e acordo entre as partes. As horas trabalhadas em

feriados e jornadas noturnas não serão computadas para compensação, sendo obrigatoriamente pagas na folha de pagamento do mês de competência, com os acréscimos previstos neste;

Parágrafo sétimo: As horas negativas lançadas, serão descontadas em folha de pagamento no prazo do fechamento estabelecido no "caput". As horas positivas lançadas e não compensadas, serão pagas em folha de pagamento no prazo estabelecido, sendo expressamente proibido a transferência das horas, quer positivas ou negativas, para o período seguinte;

Parágrafo oitavo: As empresas realizarão o controle individualizado na compensação de horas que contera demonstrativo claro e preciso das horas trabalhadas em excesso ao limite ordinário de sua jornada de trabalho e das horas compensadas;

Parágrafo nono: Ao final de cada mês as empresas disponibilizarão a cada empregado extrato das horas de crédito do respectivo mês e a indicação precisa do saldo até aquela data (resultado das horas creditadas após subtração das horas compensadas);

Parágrafo décimo: Nos afastamentos, ausências e atrasos, ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, o evento deverá ser previamente submetido pelo empregado à aprovação do superior hierárquico, para que sejam levadas a lançamento na compensação de horas. As faltas injustificadas, os atrasos e as saídas antecipadas que não forem autorizados pelo superior hierárquico, não serão incluídas na compensação de horas;

Parágrafo décimo primeiro: Quando do desligamento por Rescisão Contratual, na dispensa sem justa causa, com justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, as empresas quitarão com os adicionais previstos neste instrumento, com aplicação do salário na data da rescisão, junto com as demais verbas rescisórias. Se tiver horas negativas, as empresas perdoarão quando da sua rescisão;

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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, nos termos o art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo primeiro: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas das empresas, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas;

Parágrafo segundo: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas livremente entre empresas e empregados;

Parágrafo terceiro: Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos da presente cláusula;

Parágrafo quarto: Para os empregados que estiverem integralmente em regime de teletrabalho ou home office, fica suspensa a concessão do vale-transporte, determinado pelo Decreto nº 95.247/1987, abstendo-se as empresas de procederem o respectivo desconto na remuneração;

Parágrafo quinto: 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;

Parágrafo sexto: O trabalho em regime híbrido está sujeito a regras específicas definidas em política interna própria das empresas, que estabelecem os critérios, condições, responsabilidades e formas de controle aplicáveis. O conhecimento e o cumprimento dessa política são obrigatórios para os empregados que atuam nesse regime;

Parágrafo sétimo: Será fornecida uma ajuda de custo no valor de **R\$ 200,00** (duzentos reais) mensais, para os empregados que aderirem ao teletrabalho. A ajuda de custo ora estipulada não possui natureza salarial, bem como não integra a remuneração dos empregados para qualquer fim trabalhista, previdenciário ou fiscal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 de 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

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.

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 - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 reconhecido pelas empresas, desde que a entidade sindical tenha informado as 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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-MG), 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 QUARTA - 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 QUINTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais dos empregados 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, empregados e ex-empregados em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados;

Parágrafo segundo: A forma e duração do tratamento de dados pessoais, sensíveis ou não, poderão sofrer modificações, caso haja necessidade de melhor adequação à Lei Geral de Proteção de Dados;

Parágrafo terceiro: Para os fins do art. 18, parágrafo 3º da LGPD, o Sindicato Profissional da Categoria, é considerado representante legalmente constituído dos titulares de dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 de risco 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 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 de risco inerentes ao trabalho inclusive em relação 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

De acordo com Assembleia Geral Extraordinária dos empregados realizada no dia **28 de julho de 2026**, com fundamento no princípio da representação obrigatória de toda a categoria e da solidariedade retributiva, conforme art. 513, letra "e" da CLT, estipulam que os empregados abrangidos pelo presente instrumento,

independentemente de filiação, deverão arcar compulsoriamente com a Contribuição Negocial, visando cobrir os gastos e garantir a manutenção dos direitos coletivos abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho, nos seguintes moldes:

Parágrafo primeiro: As empresas deverão descontar o percentual de **7,0%** (sete por cento) a título de Contribuição Negocial, que poderão ser divididas em duas parcelas iguais de **3,5%** (três e meio por cento) a primeira parcela na folha de **agosto/2026**, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês de **setembro de 2026**; e a segunda parcela na folha de **maio/2027**, com recolhimento até o dia 10 (dez) de **junho/2027**;

Parágrafo segundo: O recolhimento será feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional e as empresas deverão remeter à entidade sindical a relação dos empregados que tiveram o desconto da referida contribuição, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o recolhimento;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As empresas apresentarão aos empregados no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato Profissional a 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 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 - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES PERIÓDICOS

As empresas deverão proceder a exames médicos semestrais compulsórios, em todos os empregados envolvidos com trabalhos repetitivos ou de digitação, para evitar precocemente, qualquer problema de saúde que possa ser influenciado pelo ambiente de trabalho, ou que venha afetar o desempenho do empregado, de conformidade com o art. 168 da CLT e a NR-7.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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;

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 TERCEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO DE BEM-ESTAR-PLATAFORMA WELLHUB

Com a finalidade de promover a melhoria da qualidade de vida dos empregados, as empresas comprometem-se a disponibilizar, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o acesso à plataforma de bem-estar denominada **Wellhub**, por meio da qual os empregados poderão usufruir de academias e demais estabelecimentos conveniados, destinados à prática de atividades físicas.

Parágrafo primeiro: A título de custeio, as empresas arcarão com o valor mensal de **R\$ 4,90** (quatro reais e noventa centavos) por empregado. Fica estabelecido que eventuais reajustes no valor da mensalidade da referida plataforma, ocorridos durante a vigência deste instrumento, serão de responsabilidade do próprio empregado, caso manifeste interesse em manter o acesso ao benefício;

Parágrafo segundo: O presente benefício terá vigência limitada ao período de duração deste Acordo Coletivo de Trabalho, cabendo exclusivamente às empresas deliberarem sobre sua prorrogação, alteração ou suspensão, não gerando direito adquirido ou incorporação ao contrato individual de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 moldes do art. 483 da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, 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 do art. 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 as Sócias das empresas, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Sumaré, 28 de julho de 2026.

CONTEC CONTABILIDADE E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA

ANDRESA PAULA DE LIMA HOFFMAN
SÓCIA
CPF Nº 266.613.538-13

FRANCINETTE ELEN DE LIMA MIRANDA
SÓCIA
CPF Nº 135.897.988-07

PLAYADMIN SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS LTDA

ANDRESA PAULA DE LIMA HOFFMAN
SÓCIA
CPF Nº 266.613.538-13

FRANCINETTE ELEN DE LIMA MIRANDA
SÓCIA
CPF Nº 135.897.988-07

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

ACT CONTEC+PLAYADMIN 2026.docx

Documento número #6ddfc5db-254f-4c88-9007-bf131bfb83b1

Hash do documento original (SHA256): e2fc51818e13090e3cdb7ec8061f2e3b64d3f2cf317854af23ab161945222408

Assinaturas**FRANCINETTE ELEN DE LIMA MIRANDA**

CPF: 135.897.988-07

Assinou em 28 jul 2026 às 16:47:57

**ANDRESA PAULA DE LIMA HOFFMAN**

CPF: 266.613.538-13

Assinou em 29 jul 2026 às 11:18:47

**HELENA RIBEIRO DA SILVA**

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 28 jul 2026 às 13:03:58

Log

28 jul 2026, 12:58:06	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 6ddfc5db-254f-4c88-9007-bf131bfb83b1. Data limite para assinatura do documento: 27 de agosto de 2026 (12:58). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
28 jul 2026, 13:01:49	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: francinette@contabilcontec.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 FRANCINETTE ELEN DE LIMA MIRANDA.
28 jul 2026, 13:01:49	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: andresa@contabilcontec.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 ANDRESA PAULA DE LIMA HOFFMAN.

28 jul 2026, 13:01:49	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.
28 jul 2026, 13:03:58	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 187.90.168.11. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74631501834511 e longitude -47.34393352130919. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location . Componente de assinatura versão 1.1486.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
28 jul 2026, 16:47:57	FRANCINETTE ELEN DE LIMA MIRANDA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail francinette@contabilcontec.com.br. CPF informado: 135.897.988-07. IP: 179.125.211.187. Componente de assinatura versão 1.1486.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
29 jul 2026, 11:18:47	ANDRESA PAULA DE LIMA HOFFMAN assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail andresa@contabilcontec.com.br. CPF informado: 266.613.538-13. IP: 179.125.211.187. Componente de assinatura versão 1.1486.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
29 jul 2026, 11:18:54	Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 6ddfc5db-254f-4c88-9007-bf131bfb83b1.



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 6ddfc5db-254f-4c88-9007-bf131bfb83b1, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.