

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2024/2026

Que fazem de um lado a empresa, **R. BAZAN CONTABILIDADE LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 44.634.707/0001-25, com sede à Rua Valinhos, nº 795, Parque Franceschini, na cidade de Sumaré/SP., neste ato representado na forma legal por sua Sócia Sra. **ANNA JÚLIA BAZAN PALIOTO COVOLAM**, portadora do CPF nº 296.411.398-00, doravante denominado "**EMPRESA**", e de outro lado;

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 a Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, na cidade de Americana/SP., neste ato representado por sua Presidenta Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado "**SEAAC**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **R. BAZAN CONTABILIDADE LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, para as **cláusulas econômicas** vigorará pelo período de 01 (um) ano, de 1º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025, e para as **cláusulas sociais**, por 02 (dois) anos, de 1º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2026, e fica mantido como data-base o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

Serão beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, todos os empregados da empresa R. BAZAN CONTABILIDADE LTDA.

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **julho de 2024**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base no percentual de **5,06%** (cinco inteiros e seis centésimos por cento).

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(o); Porteiro; Copeira(o) e Atendente de Negócios, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.830,00** (um mil, oitocentos e trinta reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados nas demais funções, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.950,00** (um mil, novecentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS 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 SEXTA - VALE QUINZENAL

A empresa adiantará quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A empresa deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação, a do empregado, 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 dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL

A empresa assegurará 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 artigos 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: A empresa, obrigatoriamente obedecerá 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 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 força de determinação da empresa 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 e dias já compensados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 e descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO ESPECIAL

Aos empregados admitidos até 31 de julho de 2024, e que tenha trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2024 e 31/07/2025, a empresa pagará a título de abono especial, o valor de **R\$ 300,00** (trezentos reais).

Parágrafo primeiro: O abono especial de que trata o "caput" deverá ser pago ao empregado até 31/07/2025;

Parágrafo segundo: Está dispensada do pagamento do abono especial a empresa que possui Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR ou PPR), conforme prevê a Lei nº 10.101/2000;

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 85,00** (oitenta e cinco 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 QUINTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de no mínimo, **R\$ 29,00** (vinte e nove reais). O pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências da empresa, ou remotamente em regime de home office ou teletrabalho.

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 as 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 pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Se na empresa o benefício é cumprido através de fornecimento de refeição "in natura", a empresa pagará, durante o referido período de licenciamento, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor "pro rata" 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 consecutivos, contados a partir da data do nascimento do filho, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo quarto: A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de **1º de agosto de 2024**, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 29,00** (vinte e nove reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo quinto: A empresa concederá o valor mínimo do benefício de, **R\$ 29,00** (vinte e nove reais), não poderá efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

Parágrafo sexto: Em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados, foi facultado a empresa, em substituição a refeição, 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: Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pela empresa e em qualquer das modalidades, não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado nos termos da Lei nº 6.321/1976 de 14/04/1976.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 da empresa, 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, a empresa fica obrigada a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo único: 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).

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 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: A empresa efetuará o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado feito pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 50 (cinquenta) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

Parágrafo único: O empregado que, em 31/07/2024, contava pelo menos 45 (quarenta e cinco) anos completos, e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, em caso de dispensa sem justa causa receberá a indenização prevista no "caput".

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, a empresa concederá 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, a empresa pagará ao empregado indenização prevista no "caput", mantida à exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

Parágrafo segundo: A indenização prevista no "caput" não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença-acidentário 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 a importância de **R\$ 3.233,07** (três mil, duzentos e trinta e três reais e sete centavos);

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 somente no período entre o 16º (décimo-sexto) dia do afastamento até no máximo 180º (centésimo-octogésimo) dia, através de holerite suplementar ou recibo, levando em consideração o salário bruto do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá 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\$ 20.832,70** (vinte mil, oitocentos e trinta e dois reais e setenta centavos), 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: A empresa ficará dispensada da obrigatoriedade da contratação do seguro, relativamente, aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior;

Parágrafo terceiro: A empresa ficará igualmente dispensada da contratação do seguro de vida previsto nesta cláusula, relativamente, aos empregados cuja cobertura seja recusada por no mínimo 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados "caput" apenas em decorrência de acidente;

Parágrafo quarto: Se a empresa ainda não possui seguro em favor dos empregados na forma prevista nesta cláusula, deverá implementá-lo no prazo máximo de 04 (quatro) meses, a contar da data-base **1º de agosto de 2024**;

Parágrafo quinto: Fica mantida às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa reembolsará 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\$ 451,34** (quatrocentos e cinquenta e um reais e trinta e quatro centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o atendimento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o benefício 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 benefício previsto no "caput" será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir à 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar 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 QUARTA - 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 a empresa, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitado, se obriga a entregar uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

A empresa deverá 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 rescisório 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: A empresa deverá 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, à empresa pagará 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 através do e-mail: **homologa@seaacamericana.org.br** estará apto a receber a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 estabelecidos no art. 487 da CLT;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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: A empresa terá 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 - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional, e, ao mesmo tempo também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (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 da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02h00 (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 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 à empresa e posterior comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE CAT

A empresa deverá, na forma prevista em lei, conceder prontamente o Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que ele for exigível.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante é assegurado emprego ou salário, salvo por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses, após o parto.

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 Acordo Coletivo de Trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) 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, no art. 178, parágrafos 3º e 4º, e art. 180, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164, de 29/04/2024.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação do serviço militar, desde que tenha no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurado estabilidade provisória, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A 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, incisos II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria, de acordo com as regras da Emenda Constitucional nº 103/2019, fica assegurado estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego por igual prazo dos dias de descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DAS FÉRIAS

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, respeitando-se os preceitos contidos nos artigos 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXTENSÃO DO DIREITO ÀS 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 TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP 671/2021, se a empresa for obrigada à adoção do Registro Eletrônico do Ponto SREP, 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 QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 24h00 (vinte quatro horas) por semestre, a fim de acompanhar a esposa grávida ao médico, levar filho menor ou pais idosos ao médico, ou acompanhá-los em internações, condicionada falta à comprovação através de competente atestado médico;

Parágrafo segundo: 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

Parágrafo terceiro: Até 02 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO DIGITADOR

O empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurado jornada diária de trabalho não excedente a 06h00 (seis horas), sendo que destas, apenas 05h00 (cinco horas) no trabalho de entrada de dados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA-MATERNIDADE

A empresa em atendimento ao preceito constitucional, concederá licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, às empregadas mães.

Parágrafo único: Nos termos do que fora decidido pelo Supremo Tribunal Federal, o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/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. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327-MC).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA-MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

Nos termos do disposto na Lei nº 12.010/2009, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças, será concedida licença-maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias, conforme art. 392 da CLT.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

A empresa instituirá o **Banco de Horas**, que versa sobre jornada de trabalho de conformidade com

as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º, e alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, que vigorará de **1º de abril de 2025 a 31 de julho de 2026**, portanto com vigência para 16 (dezesesseis meses). E a empresa fará o fechamento do banco de horas a cada 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo primeiro: As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente instrumento, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10h00 (dez horas) diárias, o correspondente a 02h00 (duas horas) extras por dia.

a) A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 01h00 (uma hora) de descanso, observada a jornada cumprida de segunda a sexta-feira;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 02h00 (duas horas) de descanso, quando forem realizadas aos sábados, domingos, feriados ou dias compensados;

c) A ausência do empregado no trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustado com a empresa, será compensada através do banco de horas, na razão de 01h00 (uma hora) por 01h00 (uma hora).

Parágrafo segundo: Trata-se do sistema de banco de horas regulamentando dar folgas aos empregados quando ficarem além do horário normal de trabalho, criando um saldo positivo e caso necessite faltar por motivos injustificáveis, com prévio aviso à empresa, estas horas serão lançadas no banco de horas de forma negativa;

Parágrafo terceiro: A empresa se compromete a realizar e entregar mensalmente para cada empregado mediante sistema um controle de horas, o qual terá um extrato com demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, às quais indicará o crédito da empresa;

Parágrafo quarto: A empresa e os empregados deverão comunicar com 48h00 (quarenta e oito horas) de antecedência, sobre o dia que farão a compensação;

Parágrafo quinto: Se o empregado faltar no dia escalado para trabalhar em regime de compensação, com a finalidade de creditar horas a favor da empresa, e se a falta ocorrer por algum motivo estabelecido no art. 473 da CLT e seus incisos, a falta é legal e justificada. Essas horas, serão abatidas automaticamente do banco de horas, como se o empregado tivesse trabalhado normalmente;

Parágrafo sexto: A apuração dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado a cada 120 (cento e vinte) dias. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), a empresa efetuará o pagamento, de acordo com os adicionais previsto neste instrumento. No caso existente de saldo negativo (débitos de horas), serão descontadas dos empregados, dentro da folha do mês de pagamento;

Parágrafo sétimo: Nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados com horas a crédito ou débito no banco de horas, serão tratados da seguinte forma:

a) Se a rescisão de contrato se der por iniciativa do empregado, as horas até então não compensadas, serão descontadas das verbas rescisórias, observando o limite de 01 (um) salário do empregado;

b) Havendo horas a crédito do empregado, independentemente da forma da rescisão contratual, a empresa pagará na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento.

Parágrafo oitavo: O presente instrumento será aplicável a todos os empregados da empresa, inclusive àqueles que vierem a ingressar em seus quadros funcionais após a formalização deste.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRABALHO DECENTE

A empresa envidará esforços no sentido de promover o trabalho decente; proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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: Este Acordo Coletivo de Trabalho será aplicado a todos os empregados, decorrentes da relação de trabalho, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

A empresa afixará em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente instrumento, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, de conformidade com o art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo primeiro: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas da empresa, 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 empresa e empregado;

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 a empresa de proceder o respectivo desconto na remuneração.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtidos pela Empresa 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 próprio Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: A empresa 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 o representante legalmente constituído dos titulares dos dados, para fins das negociações coletivas de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 pela empresa, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado a empresa dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

Parágrafo primeiro: Os empregados que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada à empresa 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 titular do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pela empresa, pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **08 de abril de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista neste Acordo Coletivo é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, e devida por todos os empregados, associados ou não.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá promover o desconto no percentual de 8,0% (oito por cento), em parcelas iguais de 1,0% (um por cento) ao mês, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a partir da assinatura do presente instrumento,

Parágrafo segundo: O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. A empresa deverá remeter à entidade sindical a relação de 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 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Os empregados que se opuserem ou não tiverem o desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, nos moldes do TAC (Termo de Ajuste de Conduta Revisional nº 37/2019), firmado com o Ministério Público do Trabalho de Campinas, com fundamento no princípio da representação obrigatória de toda a categoria, conforme art. 513, alínea "e" da CLT, independentemente de filiação,

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.

deverão arcar compulsoriamente com a **Contribuição Negocial**, visando cobrir os gastos e garantir a manutenção dos direitos coletivos abrangidos pelo instrumento normativo.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá promover o desconto no percentual de 6,0% (seis por cento) o correspondente 0,50% (meio por cento) ao mês, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a partir da assinatura do presente instrumento;

Parágrafo segundo: 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 NONA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente instrumento, a empresa pagará 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 2024/2026, 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 e parágrafos 1º, 2º e 3º do art. 614 da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11, de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e a Sócia proprietária da Empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Sumaré, 08 de abril de 2025.

R. BAZAN CONTABILIDADE LTDA
ANNA JÚLIA BAZAN PALIOTO COVOLAM
SÓCIA
CPF Nº 296.411.398-00

**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- R BAZAN-2024-2026 (003).docx

Documento número #daaa29c1-c538-4b7c-82a3-6d3a7e9bfd84

Hash do documento original (SHA256): ab7cac221ef315473db3c0b6893835d9f5aac38284e17d9a5b303f93526af866

Assinaturas**HELENA RIBEIRO DA SILVA**

Assinou em 09 abr 2025 às 11:35:31

**ANNA JÚLIA BAZAN PALIOTO COVOLAM**

CPF: 296.411.398-00

Assinou em 09 abr 2025 às 12:01:53

Log

09 abr 2025, 11:32:07	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número daaa29c1-c538-4b7c-82a3-6d3a7e9bfd84. Data limite para assinatura do documento: 09 de maio de 2025 (11:32). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
09 abr 2025, 11:34:56	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: annajulia@rbazan.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 ANNA JÚLIA BAZAN PALIOTO COVOLAM.
09 abr 2025, 11:34:56	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; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA.
09 abr 2025, 11:35:31	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. IP: 189.79.117.22. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7620861 e longitude -47.3205121. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location . Componente de assinatura versão 1.1176.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
09 abr 2025, 12:01:53	ANNA JÚLIA BAZAN PALIOTO COVOLAM assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail annajulia@rbazan.com.br. CPF informado: 296.411.398-00. IP: 177.188.130.61. Componente de assinatura versão 1.1176.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .

09 abr 2025, 12:01:55

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número daaa29c1-c538-4b7c-82a3-6d3a7e9bfd84.



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 daaa29c1-c538-4b7c-82a3-6d3a7e9bfd84, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.