

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

Pelo presente instrumento de um lado, **ETCCOM CONTÁBIL E EMPRESARIAL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 11.821.757/0001-62, situado na Avenida Doutor Olindo Russolo, nº 524, Parque Terras de Santa Olívia, Araras/SP., neste ato representada na forma legal pela Sra. **EDNA REGINA DE PONTE DALLA COSTA**, portadora do CPF nº 027.779.008-50, doravante denominada "**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 à Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, 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**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, nos termos do art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **ETCCOM CONTÁBIL E EMPRESARIAL LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que segue:

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 da empresa **ETCCOM CONTÁBIL E EMPRESARIAL LTDA.**, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de agosto de 2025, serão majorados na data-base no percentual de **8,0%** (oito por cento).

Parágrafo único: Inexistindo paradigma o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual estabelecido no "caput" para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

MÊS DE CORREÇÃO SALARIAL	ATUALIZAÇÃO em (%)
Agosto/2025	8,00%
Setembro/2025	7,33%
Outubro/2025	6,67%
Novembro/2025	6,00%
Dezembro/2025	5,33%
Janeiro/2026	4,67%
Fevereiro/2026	4,00%
Março/2026	3,33%
Abril/2026	2,67%
Maió/2026	2,00%
Junho/2026	1,33%
Julho/2026	0,67%

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

Aos 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(a), Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira(o) e Atendente de Negócios, o valor de mensal não inferior a **R\$ 2.160,00** (dois mil, cento e sessenta reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados nas demais funções, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.350,00** (dois mil trezentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL

A empresa adiantará quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado. Quando o dia 20 (vinte) coincidir com sábados, domingos ou feriados ou dia já compensados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo único: Caso o empregado não pretenda 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 - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

A empresa fica obrigada a fornecer informativo de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado, e que poderá ocorrer também por via eletrônica, por e-mails ou aplicativos específicos para tal finalidade.

Parágrafo único: Em se tratando de horas extras, estas deverão constar do mesmo holerite, que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

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, limitada a um salário do empregado, revertido em favor dele, sem prejuízo da incidência da multa normativa.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 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: A empresa, 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 SEGUNDA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês o valor de **R\$ 100,00** (cem reais).

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

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, nos termos do art. 61 da CLT;

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

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

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

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

Parágrafo único: O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, 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 SEXTA - DIA DE ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO

Será concedido pela empresa, no dia do aniversário do empregado uma indenização correspondente a 01 (um) dia de seu salário-base, a ser paga juntamente com a folha de pagamento do mês de seu aniversário.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha mais de 08 (oito) anos de tempo serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, publicada no Diário Oficial da União, em 13/11/2019, 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 salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que tenha mais de 03 (três) anos no emprego, 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 dele, a empresa pagará a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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\$ 90.348,51** (noventa mil, trezentos e quarenta e oito reais e cinquenta e um centavos), em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo único: A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste;

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 salarial é devido ao empregado que se afastar por motivo de saúde, sendo pago exclusivamente durante o período que vai do 16º (décimo sexto) ao 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

Parágrafo segundo: O valor mensal deste complemento terá um teto de **R\$ 3.800,00** (três mil e oitocentos reais);

Parágrafo terceiro: O empregado só poderá solicitar este benefício uma vez a cada ano de contrato;

Parágrafo quarto: O valor do complemento será a diferença entre o salário bruto do empregado e o auxílio pago pela Previdência Social. Este pagamento será feito mensalmente, por meio de um holerite suplementar ou recibo específico;

Parágrafo quinto: O pagamento deste complemento ocorrerá na mesma data de pagamento de salário dos demais empregados;

Parágrafo sexto: Por se tratar de uma verba de caráter indenizatório, sobre o valor do complemento não incidirão descontos de INSS, FGTS e Imposto de Renda;

Parágrafo sétimo: Caso o afastamento seja decorrente de um acidente de trabalho, o empregado terá seu emprego garantido por 12 (doze) meses após o retorno (estabilidade provisória), conforme determina o art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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\$ 530,00** (quinhentos e trinta 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 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, à empresa se obriga 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa fornecerá plano de assistência médica aos seus empregados, cuja adesão é liberada após a conclusão do período de experiência.

Parágrafo único: Em caso de encerramento do Contrato de trabalho, o ex-empregado poderá verificar a opção de manter o plano por um período determinado, desde que assume seu custo integral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, o auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais), desvinculado da remuneração, 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 que tenham ocorridas;

Parágrafo segundo: O auxílio-refeição ou alimentação 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 auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido aos empregados conforme a Lei 15.371/2026, que amplia a licença paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos até 2026, 10 (dez) dias em 2027, 15 (quinze) dias em 2028 e 20 (vinte) dias em 2029, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

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

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

Parágrafo sexto: É facultado à empresa, em substituição do auxílio-refeição ou alimentação, 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 e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

Parágrafo sétimo: A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2026, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo oitavo: Se a empresa conceder o valor mínimo do benefício de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais) por dia, não poderá efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

Parágrafo nono: Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, quando solicitada, se obriga a entregar ao empregado (dispensado sem justa causa ou que pediu demissão) uma carta de referência. Esta carta se limitará a informar o período de vigência do contrato de trabalho, os cargos ocupados e as funções desempenhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que tenha com 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.

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 a mesma empresa, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Quando da realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, 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 da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 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: A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas 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 SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, 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 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(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, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164 de 29/04/2024.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao empregado com idade de prestação de 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 SEXTA - 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 aquisição da sua aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, publicada no Diário Oficial da União, em 13/11/2019, fica assegurada estabilidade provisória para esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

O empregado pai gozará de estabilidade provisória no emprego, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho(a) devidamente comprovada através do fornecimento da certidão de nascimento, salvo acordo entre as partes, realizada com assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A trabalhadora 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 trabalhadora de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

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

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado a 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-doença;

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS 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 SEGUNDA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

São pertinentes a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos de trabalho, 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE CAT

A empresa deverá 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 da empresa, pode 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 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: 02 (dois) dias consecutivos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

Parágrafo segundo: 03 (três) dias úteis em virtude de núpcias;

Parágrafo terceiro: Até 03 (três) dias por ano para acompanhamento de filho ao médico, se ele tiver necessidades especiais;

Parágrafo quarto: 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica, conforme art. 473, Inciso XI, da CLT (incluído pela Lei nº 13.257 art. 37, Inciso XI/2016), pais idosos em consulta médica ou acompanhá-los em internações, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico.

Parágrafo quinto: 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 sexto: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez, nos termos do art. 473, Inciso X, da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022);

Parágrafo sétimo: 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou guarda compartilhada;

Parágrafo oitavo: Com base na Lei nº 15.371/2026 a empresa concederá a licença paternidade de forma ampliada e progressiva, conforme as seguintes regras:

Cronograma de Ampliação:

- a) Até 31/12/2026: 05 (cinco) dias corridos;
- b) A partir de 01/01/2027: 10 (dez) dias corridos;
- c) A partir de 01/01/2028: 15 (quinze) dias corridos;
- d) A partir de 01/01/2029: 20 (vinte) dias corridos.

Regras de Utilização:

- a) Os primeiros 05 (cinco) dias da licença serão sempre usufruídos de forma contínua e imediata após o nascimento, adoção ou obtenção da guarda judicial.
- b) O saldo remanescente da licença (5, 10 ou 15 dias, conforme o ano) poderá ser usufruído de forma contínua ou fracionada, em dias a serem definidos em comum acordo entre o empregado e seu gestor direto, devendo ser gozado no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após o fato gerador.
- c) O direito à licença paternidade aplica-se também aos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade da criança.
- d) Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período total da licença paternidade, conforme o cronograma, terá um acréscimo de 1/3 (um terço), aplicando-se a mesma regra de utilização flexível ao saldo que exceder os 05 (cinco) dias iniciais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

A empresa institui o "Banco de Horas" que versa sobre jornada de trabalho de conformidade com às 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 agosto de 2026 a 31 de julho de 2027. A empresa deverá fazer o fechamento do banco de horas na data do término da vigência deste acordo.

Parágrafo primeiro: As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente acordo, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez horas) diárias (art. 59 da CLT), correspondente a 02 (duas horas) extras por dia:

- a) A compensação das horas extras será feita na proporção de 01 (uma hora) de trabalho por 01 (uma hora) de descanso, observada a jornada cumprida de segunda a sexta-feira;
- b) A compensação das horas extras será feita na proporção de 01 (uma hora) de trabalho por 02 (duas horas) de descanso, desde que seja aos domingos e feriados;
- c) A ausência do empregado no trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com a empresa, serão compensadas através do banco de horas, na razão de 01 (uma hora) por 01 (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 recibo, 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 crédito da empresa;

Parágrafo quarto: A empresa e os empregados deverão comunicar com 48 (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 e liquidado até o dia 31 de julho de 2027. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), a empresa efetuará o pagamento, de acordo com os adicionais previsto neste instrumento. Na hipótese de haver débitos de horas de trabalho por parte do empregado, a empresa deverá liquidar o saldo devedor até 31 de julho de 2027, sendo vedado efetuar qualquer desconto nos vencimentos do empregado, dando-se por zeradas suas horas;

Parágrafo sétimo: A compensação da duração diária do trabalho, obedecido aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, diante da manifestação de vontade por escrito por parte do empregado em instrumento individual ou plúrimo do qual conste o horário normal e o compensado;

Parágrafo oitavo: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671/2021, se a empresa for obrigada à adoção do Registro Eletrônico do Ponto SREP, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia digital ao empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO, TRABALHO HÍBRIDO E "HOME OFFICE"

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, conforme os termos do 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 empregados;

Parágrafo terceiro: 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;

Parágrafo quarto: Fica admitido o regime misto, ou híbrido, no qual parte do trabalho é desenvolvido remotamente (teletrabalho) e parte presencialmente. Nessa hipótese o vale-transporte será concedido apenas para os dias em que o trabalho for presencial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes 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 à 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 titulares do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pela empresa pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

As férias, individuais ou coletivas, terão início sempre em dia útil, sendo vedado seu início no período de 02 (dois) dias que anteceder feriados, dias compensados ou repouso semanal remunerado, sempre se respeitando os preceitos contidos nos arts. 129 a 134 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: 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 PRIMEIRA - CANCELAMENTO DAS FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado, conforme Precedente Normativo 116 do TST e ano art. 135 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

Os empregados que se demitirem antes de completarem 12 (doze) meses de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme súmula do TST nº 261.

Parágrafo único: O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula, será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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(a) ou de seu abandono.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, com a alteração dada pela Lei nº 12.010/2009, que estende à mãe adotiva o direito da licença-maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser 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 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

A empresa afixará no 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 SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtido 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 presente 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 representante legalmente constituído dos titulares dos dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

Nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 6.730 de 09/03/2020, que aprovou a redação das Normas Regulamentadoras NR1, e NR17, conforme portaria do MTE nº 765 de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregado, a empresa deverá ser promotora da 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 o 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 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, a empresa deverá 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 a empresa realize serviços através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

As declarações, atestados médicos, odontológicos e psicológicos, 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES PERIÓDICOS

A empresa deverá 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 - 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 TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO POR DUPLA FUNÇÃO

Fica estabelecido que o empregado que exercer, cumulativamente e de forma habitual, outra função diversa daquela para a qual foi contratado, fará jus a um adicional salarial mensal. O adicional será de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário nominal do empregado, enquanto perdurar o exercício das funções cumuladas.

Parágrafo primeiro: Considera-se dupla função quando as tarefas atribuídas ao empregado não guardam relação de similaridade ou conexão lógica com as atribuições principais do cargo constante em sua CTPS, exigindo responsabilidades ou competências distintas, e deverá constar nas anotações gerais da CTPS, (física ou digital) do empregado;

Parágrafo segundo: O referido adicional possui natureza salarial, integrando o cálculo de férias acrescidas de 1/3 (um terço), 13º salário, FGTS e DSR, mas deixará de ser pago caso o empregado cesse o exercício da função acumulada;

Parágrafo terceiro: Não será devido o adicional nos casos de mera substituição temporária do empregado, sem que, neste caso, haja o exercício da segunda função;

Parágrafo quarto: Caso o empregado exerça dupla função e, ainda, substitua temporariamente outro empregado, terá direito de acumular os benefícios da gratificação por dupla função e, também, da comissão por substituição temporária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

A empresa promoverá Campanha sobre HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE, E HANSENÍASE garantindo a preservação do sigilo sobre as condições dos empregados com essas doenças.

Parágrafo primeiro: A norma proíbe a divulgação de dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, na administração pública, na segurança pública, nos processos judiciais e nas mídias escrita ou audiovisual, evitando preconceito e outras barreiras sociais, que impeça uma plena cidadania, na medida em que seu acesso a empregos, educação e outros direitos são afetados;

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

As partes estabelecem que a jornada de trabalho dos empregados seguirá as 44 (quarenta e quatro horas) semanais, em conformidade com o disposto no art. 7º, Inciso XIII, da Constituição Federal.

Parágrafo único: Fica estabelecido que, na hipótese de superveniência de lei que altere o limite máximo da jornada de trabalho semanal, o presente instrumento será objeto de aditamento para adequação à nova legislação."

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **06 de agosto de 2026**, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, e devida por todos os trabalhadores, associados ou não, devendo a empresa promover o desconto estabelecido no percentual de 7,0% (sete por cento) a ser descontado em 02 (duas) parcelas de 3,5% (três e meio por cento), limitado a R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais); com pagamento em agosto de 2026 e recolhimento até o 10 (dez) do mês de setembro 2026, e maio/2027, com pagamento até o dia 10 (dez) de junho de 2027.

Parágrafo segundo: O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. A empresa deverá 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;

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, Iracemópolis, 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 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 2026/2027, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade dos arts. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único, 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 o Sócia da Empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Araras, 06 de agosto de 2026.

ETCCOM CONTABIL E EMPRESARIAL LTDA

EDNA REGINA DE PONTE DALLA COSTA

SÓCIA

CPF Nº 027.779.008-50

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 ETCCOM 2026_FINALIZADO.docx

Documento número #92603053-822f-479f-b3db-cce293c3509f

Hash do documento original (SHA256): 2ad0e9ebae5c9420f7bc805c041a61adc50078ff48c2cb04bd38a7024bf21302

Assinaturas**HELENA RIBEIRO DA SILVA**

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 06 ago 2026 às 14:56:51

**EDNA REGINA DE PONTE DALLA COSTA**

CPF: 027.779.008-50

Assinou em 06 ago 2026 às 15:52:20

Log

06 ago 2026, 14:54:02	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 92603053-822f-479f-b3db-cce293c3509f. Data limite para assinatura do documento: 05 de setembro de 2026 (14:54). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
06 ago 2026, 14:55:17	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: edna@etccom.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 EDNA REGINA DE PONTE DALLA COSTA.
06 ago 2026, 14:55:17	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.
06 ago 2026, 14:56:51	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 187.90.170.207. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74620895904015 e longitude -47.34368899322939. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location . Componente de assinatura versão 1.1493.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
06 ago 2026, 15:52:20	EDNA REGINA DE PONTE DALLA COSTA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail edna@etccom.com.br. CPF informado: 027.779.008-50. IP: 191.13.131.30. Componente de assinatura versão 1.1493.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .

06 ago 2026, 15:52:37

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 92603053-822f-479f-b3db-cce293c3509f.



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 92603053-822f-479f-b3db-cce293c3509f, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.