

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PLÚRIMO

2026/2027

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

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

01 - CELLULAR.COM COMÉRCIO E REPRESENTAÇÃO EM TELECOMUNICAÇÕES LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 08.787.824/0001-65, situada à Rua Rio Branco nº 70, Sala 11, 1º Andar, Centro, Americana/SP;

02 - BYNON TECNOLOGIA LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 41.324.408/0001-04, situada à Rua Rio Branco nº 70, Sala 26, 2º Andar, Centro, Americana/SP;

03 - KEEPFONE TECNOLOGIA E SOLUÇÕES LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 48.289.757/0001-73, situada à Rua Rio Branco nº 70, Sala 13, 1º Andar, Centro, Americana/SP., e;

04 - NEXO GESTÃO EMPRESARIAL LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 51.819.102/0001-74, situada à Rua Rio Branco nº 70, 5º Andar, Sala 56, Centro, Americana/SP., neste ato representadas na forma legal pelo Sr. **RAFAEL PIAI**, portador do CPF nº 332.311.868-54, doravante denominadas "**EMPRESAS**".

Celebram entre si, com base nos termos dos arts. 611-A e seguintes da CLT, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, a ser aplicado aos trabalhadores das empresas acima mencionadas, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

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 trabalhadores que mantêm relação ou tem sua atuação nas empresas mencionadas: CELLULAR.COM COMÉRCIO E REPRESENTAÇÃO EM TELECOMUNICAÇÕES LTDA., BYNON TECNOLOGIA LTDA., KEEPFONE TECNOLOGIA E SOLUÇÕES LTDA. e NEXO GESTÃO EMPRESARIAL LTDA.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

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

Parágrafo primeiro: Para os trabalhadores que exerçam as funções de Office boy, Recepcionista, Faxineira, Porteiro, Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira e Atendente de Negócios, o valor mensal **R\$ 2.150,00** (dois mil, cento e cinquenta reais);

Parágrafo segundo: Para os trabalhadores nas demais funções, o valor mensal não inferior a **R\$ 2.300,00** (dois mil e trezentos reais).

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

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

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

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

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

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

As empresas fornecerão aos seus trabalhadores comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo suas identificações, dos trabalhadores, 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 SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos trabalhadores intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O trabalhador 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 OITAVA - IGUALDADE SALARIAL

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

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIOS COMPOSTOS

Os trabalhadores 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 trabalhador nos últimos 12 (doze) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 trabalhador tenha que trabalhar por determinação das empresas, em período superior ao permitido por lei, na forma do art. 61 da CLT;

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

Parágrafo único: Se o trabalhador 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 TERCEIRA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio nas empresas, os trabalhadores receberão por mês a importância de **R\$ 107,00** (cento e sete 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 trabalhador;

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 trabalhador que fizer jus.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2026

As empresas pagarão a cada um dos seus trabalhadores a título de participação nos Lucros ou Resultados relativos ao período de 01/08/2026 a 31/07/2027, o valor de **R\$ 600,00** (seiscentos reais).

Parágrafo primeiro: Farão jus a PLR, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput", os trabalhadores que no período de 01/08/2026 a 31/07/2027, obtiverem assiduidade, conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS	PERCENTUAL SOBRE O VALOR TOTAL DA PLR
Até 03 (três) faltas	100% (cem por cento)
De 04 (quatro) até 10 (dez) faltas	80% (oitenta por cento)
De 11 (onze) a 15 (quinze) faltas	60% (sessenta por cento)
Acima de 16 (dezesseis) faltas	00% (zero por cento)

Parágrafo segundo: As faltas acima citadas se referem às ocorridas sem justificativas, conforme determina a CLT, pertinentes ao período de 01/08/2026 a 31/07/2027;

Parágrafo terceiro: O pagamento previsto na cláusula deverá ocorrer até o último dia útil do mês de **julho/2027**;

Parágrafo quarto: Para os trabalhadores admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o período de 01/08/2026 a 31/07/2027, o valor poderá ser calculado com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do respectivo valor.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos seus trabalhadores mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, 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 das empresas, 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 às eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício;

Parágrafo segundo: O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido às trabalhadoras durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser fornecido na mesma forma e valores que os relativos aos trabalhadores em atividade laboral. Se o benefício for cumprido através de refeição "in natura", as empresas pagarão, durante o referido período de licenciamento, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor "pro rata" quando houver fracionamento de mês;

Parágrafo terceiro: O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido aos trabalhadores 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 trabalhadores em atividade laboral;

Parágrafo quarto: No período de férias os trabalhadores 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 trabalhadores, 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 às empresas, em substituição da entrega do auxílio, conceder alimentação diretamente ao trabalhador 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 trabalhadores que as empresas possuam;

Parágrafo sétimo: A participação do trabalhador 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 das empresas não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo oitavo: As empresas que concederem o valor mínimo de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais) por dia, não poderão efetuar qualquer desconto de seus trabalhadores 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 pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do trabalhador, nos termos da Lei nº 6.321/76 de 14/04/1976.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL

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

Parágrafo primeiro: Falecendo cônjuge ou filho do trabalhador, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos dele, as empresas pagarão a este último a 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 as empresas mantiverem contrato de seguro de vida em favor do trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério das empresas, a concessão aos trabalhadores do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos trabalhadores a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, às empresas obrigam-se a complementarem a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo segundo: As empresas fornecerão vale-transporte em número igual ao de viagens que o trabalhador efetuar diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa;

Parágrafo terceiro: As empresas descontarão no máximo 6,0% (seis por cento) do salário-base dos trabalhadores;

Parágrafo quarto: Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte;

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O trabalhador 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 trabalhador 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 do trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

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

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

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

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

Parágrafo segundo: Terá como limite máximo o valor de **R\$ 3.850,00** (três mil, oitocentos e cinquenta reais);

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas reembolsarão às suas trabalhadoras mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, o valor mensal de **R\$ 532,50** (quinhentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o auxílio na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos trabalhadores 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 caso 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 - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus trabalhadores e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 50.000,00** (cinquenta mil reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do trabalhador 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 trabalhador;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR - REEMBOLSO

Para os trabalhadores admitidos antes de fevereiro de 2025, as empresas manterão o reembolso no valor de **R\$ 92,00** (noventa e dois reais), mediante comprovação de vínculo com plano de saúde ou contratação de serviços de telemedicina.

Parágrafo primeiro: O trabalhador terá direito ao reembolso no valor acima especificado caso seja dependente no plano particular ou corporativo dos pais e/ou cônjuge;

Parágrafo segundo: O trabalhador terá o mesmo valor já especificado reembolsado, caso opte pela utilização de médico com pagamento de consulta particular;

Parágrafo terceiro: Para que o reembolso seja efetivado, deverá ser apresentada a comprovação de vínculo através do contrato do plano particular, boleto bancário de pagamento, recibo de consulta ou holerite do titular do plano, no caso de dependente no plano particular ou corporativo dos pais e/ou cônjuge;

Parágrafo quarto: Os comprovantes devem ser encaminhados às empresas até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, para que haja o reembolso na folha de pagamento do mês subsequente;

Parágrafo quinto: O valor do reembolso não é extensivo às despesas com planos de saúde, telemedicina ou consulta particular dos dependentes do trabalhador;

Parágrafo sexto: O presente reembolso possui natureza exclusivamente indenizatória, não integrando à remuneração para qualquer finalidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR

A empresa ofertará aos seus trabalhadores, após os 90 (noventa) dias do contrato de experiência, plano de assistência médica hospitalar, através de convênio firmado com a "Unimed", desvinculado da remuneração, com o custeio de 35% (trinta e cinco por cento) do valor do convênio, limitado à **R\$ 162,00** (cento e sessenta e dois reais).

Parágrafo primeiro: A diferença de mensalidade será custeada pelo trabalhador, inclusive com relação aos reajustes eventualmente adotados pelo convênio firmado;

Parágrafo segundo: Os trabalhadores poderão solicitar a inclusão de seus dependentes no plano de assistência médica e arcarão com 100% (cem por cento) do custo da inclusão de tais dependentes, a saber, custo total individual e da coparticipação, através de descontos nos salários;

Parágrafo terceiro: Os trabalhadores terão descontados do salário o valor total individual do plano de assistência médica, mais coparticipação, mais os valores integrais decorrentes da inclusão de seus dependentes, na forma do "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, os seguintes documentos: **1-** Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho; **2-** Comprovante de quitação das verbas rescisórias; **3-** Extrato do FGTS para fins rescisórios; **4-** Guia para Recolhimento do FGTS digital (GFD); **5-** Quitação da GFD Guia do FGTS Digital; **6-** Requerimento do Seguro-Desemprego; e **7-** Exame Médico

Demissional, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do último dia de trabalho, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos da entidade sindical.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão fornecer à entidade sindical, os dados de contato do trabalhador 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, as empresas pagarão a multa normativa prevista neste instrumento, correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

Parágrafo terceiro: As empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br a documentação rescisória do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 trabalhadores imotivadamente dispensados do serviço, após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneçam trabalhando para as empresas, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, o trabalhador terá 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 o aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do trabalhador, fica obrigada a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas juntamente com o Sindicato Profissional, estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar ou selecionar trabalhadores, para que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "lei das cotas".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADOR ESTUDANTE

Aos trabalhadores estudantes menores de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação às empresas e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do trabalhador, quando solicitadas, entregarão uma carta de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADOR SEM REGISTRO - MULTA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Quando da realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse das empresas, os trabalhadores poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

Parágrafo único: A utilização das horas previstas no "caput", depende de prévia e expressa autorização das empresas e posterior comprovação da frequência dos trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS

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 trabalhadores pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, de acesso gratuito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos trabalhadores em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao trabalhador 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 NONA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À TRABALHADORA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

À trabalhadora que estiver incluída 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 por incapacidade temporária;

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

Fica assegurado a todos os trabalhadores que retornar de férias, fracionadas ou não, a garantia de emprego ou salário após o retorno de suas férias, por 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, com acréscimos do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, sempre acrescidas do 1/3 (um terço) constitucional, 13º salário integral ou proporcional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO TRABALHADOR PAI

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

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

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

Parágrafo quarto: 05 (cinco) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de HPV, câncer de mama, colo do útero e próstata, conforme Lei nº 15.377/2026;

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

Parágrafo sexto: Com base na Lei nº 15.371/2026, a licença paternidade passará por uma ampliação gradual de 05 (cinco) para 20 (vinte) dias, com novas regras de transição a partir de 2027. De forma que

ficam assegurados os dias de licença paternidade conforme o cronograma gradual: Até 31/12/2026, 05 (cinco) dias corridos; a partir de 01/01/2027, 10 (dez) dias corridos; a partir de 01/01/2028, 15 (quinze) dias corridos; a partir de 01/01/2029, 20 (vinte) dias corridos.

a) O direito à licença paternidade aplica-se também aos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade da criança;

b) Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença paternidade terá um acréscimo de 1/3 (um terço).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

As empresas poderão contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, nos termos 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 entre as partes;

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

Parágrafo 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 OITAVA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho (doravante mencionado como "Sistema de Ponto Eletrônico"), nos termos do art. 74, parágrafo 2º, da CLT, combinado com art. 31, do Decreto nº 10.854/2021 e art. 75, Inciso II, da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, para o controle de jornada de trabalho de seus trabalhadores.

Parágrafo único: As empresas se comprometem a disponibilizar aos trabalhadores no aplicativo de ponto eletrônico, o saldo de horas para visualização diária e controle sobre a quantidade de horas efetuadas, inclusive as horas acumuladas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

As empresas instituirão o "Banco de Horas" que versa sobre jornada de trabalho, amparado pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º/05/1943, 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 01 de agosto/2026 a 31 de julho/2027.

Parágrafo primeiro: Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que compensadas dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, podendo o trabalhador fazer o limite máximo de 10 (dez horas) diárias, correspondente a 02 (duas horas) extras por dia;

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

Parágrafo terceiro: As horas extraordinárias trabalhadas serão depositadas no banco de horas e serão transformadas em horas para descanso ou folgas. Para cada 01 (uma hora) trabalhada, o trabalhador fará jus à 01 (uma hora) no banco de horas;

Parágrafo quarto: As empresas se comprometem a disponibilizar ao trabalhador no aplicativo de ponto eletrônico, o saldo de horas para visualização diária e controle sobre a quantidade de horas efetuadas, inclusive as horas acumuladas;

Parágrafo quinto: As empresas comunicarão aos e trabalhadores com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência sobre o dia da compensação, e os trabalhadores comunicarão às empresas no mesmo prazo;

Parágrafo sexto: Se o trabalhador faltar no dia escalado para trabalhar em regime de compensação, com a finalidade de creditar horas a favor das empresas, 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 trabalhador tivesse trabalhado normalmente;

Parágrafo sétimo: Se a falta ocorrer por motivo injustificado, será descontado do trabalhador o dia perdido e a quantidade de horas respectivas no banco de horas;

Parágrafo oitavo: A apuração dos créditos e débitos de horas de cada trabalhador, será efetuado e liquidado no dia **31 de julho de 2027**. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), as empresas deverão efetuar o pagamento, de acordo com os adicionais previstos neste instrumento. Caso o trabalhador tenha débitos de horas de trabalho, a empresa deverá liquidar o saldo do período, até o final de vigência do presente instrumento, sendo vedado efetuar qualquer desconto nos vencimentos do trabalhador, dando-se por zeradas suas horas;

Parágrafo nono: Nas rescisões de contrato de trabalho dos trabalhadores 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 da empresa, as horas até então não compensadas, não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, sendo perdoadas pela empresa;

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

c) havendo horas a crédito do trabalhador, independentemente da forma da rescisão contratual, as empresas pagarão na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

Os trabalhadores 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 SEGUNDA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

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

Parágrafo primeiro: No caso de férias individuais ou coletivas, não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias, 1º de janeiro e 25 de dezembro;

Parágrafo segundo: As férias devem ser avisadas ao trabalhador, por escrito, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência;

Parágrafo terceiro: Desde que haja concordância do trabalhador 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 TERCEIRA - 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 pelas empresas, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado às empresas dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

Parágrafo primeiro: Os trabalhadores que não estejam afastados de suas funções nas empresas poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada às empresas por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros;

Parágrafo segundo: Os trabalhadores que forem eleitos e afastados para cargo de titulares do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pelas empresas pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

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

Parágrafo primeiro: Em benefício e apoio à saúde do lactante haverá prorrogação da licença-maternidade por 15 (quinze) dias para que as mães trabalhadoras 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 trabalhadora 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 trabalhadora é assegurado ao pai, biológico ou socioafetivo, o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO DECENTE

As empresas envidarão 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 trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

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

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

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

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

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de trabalhador obtido pelas empresas e pelo sindicato profissional em decorrência do presente instrumento tem como base autorizativa o art. 7º, Incisos II, V e VI, da LGPD, bem como, a depender do caso concreto, o art. 11, Inciso II, da LGPD, sobretudo diante da necessidade de fiscalização, cumprimento e execução da legislação, bem como do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: As empresas e a entidade sindical, se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, trabalhadores e ex-trabalhadores, em conformidade com às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados;

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TRABALHADOR QUE TENHA FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

De acordo com a Constituição Federal em seu art. 7º, é dever das empresas, independentemente do número de trabalhadores, adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, observando os arts. 157, 162 a 168 e art. 200 da CLT e de acordo com a Lei nº 6.514/1977 e Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego e das Normas Regulamentadoras.

Parágrafo único: As empresas deverão adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho inclusive em relação 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 trabalhadores, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a

participação ativa dos trabalhadores das áreas administrativas, operacionais, RH, Departamento médico e jurídico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores realizada no dia **20 de agosto de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, e devida por todos os trabalhadores, devendo as empresas promover o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês dos salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo primeiro: Aos "trabalhadores Associados do Sindicato", o desconto será de **0,5%** (meio por cento) ao mês, com recolhimento até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes ao desconto;

Parágrafo segundo: O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. As empresas deverão remeter à entidade sindical a relação dos trabalhadores 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

As empresas se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (Sindicato e Empresas);

Parágrafo segundo: Caberá ao SINDICATO, EMPRESAS, SESMT e CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES PERIÓDICOS

As empresas deverão proceder a exames médicos semestrais compulsórios, em todos os trabalhadores 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 trabalhador, de conformidade com o art. 168 da CLT e a NR-7.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º da Constituição Federal, dos arts. 392-B, 392-C, 393, 394 e 395 da CLT, da Lei nº 15.222/2025, e das Súmulas 163 e 244 do TST, a trabalhadora 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 trabalhadora 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:

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.

- 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 trabalhadora grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação, devidamente assistida pela entidade sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO INDIRETA

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

Fica ajustado entre as partes que este Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre as condições previstas em eventual Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo da Categoria representada, durante a vigência deste instrumento, nos termos do art. 620 da CLT.

Parágrafo único: Serão abrangidos pelo presente instrumento, todos os trabalhadores 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 SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas pagarão multa correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

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

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e o Representante das Empresas, firmam o presente instrumento em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Americana, 20 de agosto de 2026.

P/ EMPRESAS

RAFAEL PIAI

SÓCIO

CPF Nº 332.311.868-54

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 NEXO E OUTRAS 2026.docx

Documento número #58be359d-b9a4-4440-83bd-04ad71e15f67

Hash do documento original (SHA256): a1fb3561984a63b8f9d55995b2e3cda78e6438f168ed4088769a406dbd2e6131

Assinaturas



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 21 ago 2026 às 09:13:47



RAFAEL PIAI

CPF: 332.311.868-54

Assinou em 21 ago 2026 às 14:12:46

Log

- 21 ago 2026, 09:08:14 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 58be359d-b9a4-4440-83bd-04ad71e15f67. Data limite para assinatura do documento: 20 de setembro de 2026 (09:08). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 21 ago 2026, 09:10:15 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: piaia@gruporpn.com.br para assinar, via E-mail.
- 21 ago 2026, 09:10:15 Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo RAFAEL PIAI.
- 21 ago 2026, 09:10:15 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.
- 21 ago 2026, 09:10:15 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.
- 21 ago 2026, 09:13:47 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.78.94. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74630845744815 e longitude -47.34382929654054. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1502.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 21 ago 2026, 14:12:46 RAFAEL PIAI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail piaia@gruporpn.com.br. CPF informado: 332.311.868-54. IP: 187.72.81.242. Componente de assinatura versão 1.1502.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

21 ago 2026, 14:12:54

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 58be359d-b9a4-4440-83bd-04ad71e15f67.



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 58be359d-b9a4-4440-83bd-04ad71e15f67, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.