

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

Que fazem de um lado, **PECEGE CONSULTORIA E PROJETOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 43.996.287/0001-64, situada à Rua José Bonifácio, nº 540, Centro, Santa Bárbara d'Oeste/SP., neste ato representado na forma legal por seu Sócio Sr. **JOÃO HENRIQUE MANTELLATTO ROSA**, portador do CPF nº 360.258.128-45, doravante denominado "**PECEGE**", 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**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados do **PECEGE CONSULTORIA E PROJETOS LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

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/ABRANGÊNCIA

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

CLÁUSULA TERCEIRA - 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; Porteiro; Copeira e Atendente de Negócios, o valor mensal de **R\$ 2.200,00** (dois mil e duzentos reais);

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

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **julho de 2026**, serão majorados na data-base de 1º de agosto de 2026, pelo percentual, correspondente a **6,0%** (seis por cento), a título de atualização salarial.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

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

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

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

O PECEGE deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação, dos empregados, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE SALARIAL

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - ABONO ESPECIAL

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIOS COMPOSTOS

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

Parágrafo único: O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário-base devido pelo específico pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio no PECEGE, os empregados receberão por mês, o valor de **R\$ 110,00** (cento e dez reais).

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 reflexos 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 SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

Parágrafo único: O PECEGE efetuará o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado feito pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

O PECEGE fornecerá aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais), desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências do PECEGE, ou remotamente em regime de home office ou teletrabalho.

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

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

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

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

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

Parágrafo sexto: É facultado ao PECEGE, em substituição da entrega do auxílio-refeição, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que o PECEGE 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 do PECEGE não poderá ser inferior a **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo oitavo: Se o PECEGE conceder o valor mínimo do benefício no valor 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, não é cumulativo com vantagens já concedidas pelo PECEGE 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;

Parágrafo décimo: O auxílio-refeição será pago quando do trabalho home office, porém quando o empregado estiver presencialmente, a refeição será feita no restaurante do PECEGE, e o valor referente ao auxílio-refeição que já foi concedido, será abatido no mês seguinte;

Parágrafo décimo primeiro: O benefício estipulado no "caput", será devido ao empregado quando do afastamento por acidente de trabalho ou auxílio-doença, pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

O PECEGE fornecerá aos seus empregados mensalmente em cartão magnético, o auxílio-alimentação, no valor de **R\$ 200,00** (duzentos reais).

Parágrafo primeiro: O auxílio estipulado no "caput", será devido ao empregado quando do afastamento por acidente de trabalho ou auxílio-doença, pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias;

Parágrafo segundo: O auxílio concedido nesta condição não integra a remuneração do empregado para nenhum efeito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 do PECEGE, 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, o PECEGE se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

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

Parágrafo segundo: O PECEGE fica obrigado a fornecer vale-transporte antecipadamente em número igual ao de viagens que o empregado efetuar diariamente para cobrir o seu deslocamento;

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

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

Ao empregado que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço no PECEGE e que esteja recebendo auxílio por incapacidade temporária ou acidentária da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

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

Parágrafo segundo: Terá como limite máximo o valor de **R\$ 4.000,00** (quatro mil reais);

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE

O PECEGE 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\$ 540,00** (quinhentos e quarenta reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o benefício 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;

Parágrafo terceiro: O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregadas ou empregados em regime de trabalho home office, trabalho remoto ou externo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O PECEGE concederá aos seus empregados plano de saúde coletivo empresarial, por meio de operadora de sua livre escolha, podendo realizar a substituição da operadora e as demais condições do plano sempre que necessário.

O benefício será concedido na modalidade com coparticipação de 15% (quinze por cento) sobre o valor de consultas e exames realizados, de acordo com os valores estipulados na tabela do respectivo plano de saúde, sendo a coparticipação aplicável tanto ao empregado titular quanto aos seus dependentes.

As mensalidades correspondentes aos dependentes incluídos no plano de saúde serão de responsabilidade integral do empregado titular, seus respectivos valores serão descontados mensalmente em folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O PECEGE concederá plano odontológico, porém, o empregado que aceitar terá um custo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do plano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

O PECEGE 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\$ 25.000,00** (vinte e cinco mil reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS

O PECEGE reembolsará mensalmente, mediante comprovação e até o limite de 40% (quarenta por cento) do menor piso salarial estabelecido no presente instrumento, as despesas que seus empregados tiverem, com filhos que tenham necessidades especiais, sem limite de idade.

Parágrafo primeiro: Quando ambos os cônjuges forem empregados do PECEGE, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem ao PECEGE por escrito, o cônjuge que deverá receber o benefício;

Parágrafo segundo: O auxílio aos filhos que tenham necessidades especiais, não será cumulativo com o auxílio creche/babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho;

Parágrafo terceiro: O benefício de que trata o "caput", de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, é concedido em função do filho com necessidades especiais, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado beneficiado, sob nenhuma hipótese ou para qualquer causa ou efeito de direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado que tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço no PECEGE, 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 NONA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

O PECEGE encaminhará 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: O PECEGE fornecerá 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, o PECEGE pagará a multa normativa prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho, correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

Parágrafo terceiro: O PECEGE enviará através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

O PECEGE, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitado, entregará ao ex-empregado uma carta de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA DO FGTS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 no PECEGE, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado no PECEGE 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 no PECEGE, mantendo os termos do art. 487 da CLT;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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: O PECEGE 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 SÉTIMA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional, e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do PECEGE, o empregado poderá 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 do PECEGE e posterior comprovação da frequência do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

O PECEGE deverá comunicar o acidente de trabalho à 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 do PECEGE, 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 TRIGÉSIMA NONA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELO PECEGE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

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

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

À empregada 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 à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Inciso II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

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

Parágrafo segundo: Os primeiros 15 (quinze) dias permanecem sob responsabilidade do PECEGE, 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A Jornada de Trabalho para todos os empregados do PECEGE será de até 40 (quarenta horas) semanais, sem redução de salários e nem de benefícios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

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

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

Parágrafo quarto: 03 (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: 01 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado. Caso o aniversário coincida com final de semana, feriado ou dia compensado, a folga poderá ser usufruída em outro dia útil do respectivo mês, mediante prévio acordo entre empregado e empregador, observadas às necessidades operacionais da empresa;

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

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

CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA - TROCA DE FERIADOS

Fica o PECEGE autorizado a fazer a troca de feriados municipais por emendas em feriados nacionais ou estaduais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

O PECEGE 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 até 31 de julho de 2027, devendo fazer o fechamento do banco de horas em até 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo primeiro: As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente instrumento, não podendo ultrapassar o limite máximo de 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, quando forem realizadas aos domingos, feriados ou dias compensados;

c) A ausência do empregado no trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustadas com o PECEGE, 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 ao PECEGE, estas horas serão lançadas no banco de horas de forma negativa;

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

Parágrafo quarto: O PECEGE 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 do PECEGE, 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 em até 180 (cento e oitenta) dias. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), o PECEGE efetuará o pagamento, de acordo com os adicionais previsto neste instrumento. No caso existente de saldo negativo (débitos de horas), serão descontadas dos empregados, dentro da folha do mês de pagamento;

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

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

Parágrafo primeiro: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas do PECEGE, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todos os setores;

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

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

Parágrafo quarto: Os empregados que laborarem em regime de "home office", previsto no art. 75- B, da CLT, farão jus a percepção de ajuda de custo mensal em valor não inferior a **R\$ 200,00** (duzentos reais), destinada a cobertura de gastos decorrentes de referida modalidade contratual;

Parágrafo quinto: 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 o PECEGE de proceder o respectivo desconto na remuneração. Para o empregado em regime home office fica suspenso o pagamento de ajuda de custo (auxílio-mobilidade);

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

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

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

CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

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

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

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

Parágrafo terceiro: Desde que haja concordância do empregado as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que 01 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias;

Parágrafo quarto: Fica estabelecido que as férias coletivas serão concedidas pelo PECEGE no período de 21 de dezembro de 2026 a 06 de janeiro de 2027 não sendo contabilizados os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os diretores sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei reconhecida pelo PECEGE, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado ao PECEGE dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

Parágrafo primeiro: Os empregados que não estejam afastados de suas funções no PECEGE, poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada ao PECEGE 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 pelo PECEGE pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

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

Parágrafo primeiro: O empregado que estiver afastado do trabalho com atestado de até 05 (cinco) dias deverá comunicar o PECEGE do referido afastamento através de e-mail ou WhatsApp, devendo apresentar o atestado original quando do retorno ao trabalho. Na ausência de até 01 (um) dia ou de horas, o atestado deverá ser entregue no dia seguinte, quando do retorno ao trabalho, sem a necessidade de comunicação prévia ao PECEGE;

Parágrafo segundo: No caso de atestados médicos superiores à 05 (cinco) dias de afastamento, o empregado deverá obrigatoriamente entregar o referido atestado ao Departamento de RH do PECEGE em até 48 (quarenta e oito horas) do pedido de afastamento feito pelo médico, podendo a entrega ser feita através de terceiro indicado pelo empregado, mediante protocolo no RH do PECEGE, sob pena dos descontos pertinentes aos dias afastados;

Parágrafo terceiro: No caso de internação em que o atestado é liberado somente após a alta médica valerá o formulário de internação ou declaração do hospital, podendo ser entregue via e-mail, WhatsApp ou terceiro indicado pelo empregado em até 48 (quarenta e oito horas) da data da internação, com protocolo junto ao RH do PECEGE, para que este siga com os trâmites junto ao INSS, se ultrapassados 15 (quinze) dias de ausência;

Parágrafo quarto: O PECEGE deverá dar ampla publicidade da presente regra de envio de atestados, para que possa exigir o cumprimento delas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NOGOCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **26 de agosto de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, e devida por todos os empregados, associados ou não, devendo o PECEGE promover o desconto estabelecido no percentual de 8,0% (oito por cento) sobre os salários já reajustados, que será descontado em duas parcelas, nos seguintes moldes:

Parágrafo primeiro: O PECEGE descontará a primeira parcela de 4,0% (quatro por cento) na folha de pagamento do mês de **setembro/2026**, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês de **outubro/2026**, e a segunda parcela de 4,0% (quatro por cento) no mês de **março/2027**, com recolhimento até o dia 10 (dez) do **mês de abril/2027**;

Parágrafo segundo: O PECEGE remeterá ao Sindicato Profissional, a relação dos empregados que tiveram o desconto da referida Contribuição no prazo 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 10,0% (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 PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais dos empregados obtidos pelo PECEGE e pela entidade sindical em decorrência do presente instrumento, tem como base autorizativa o art. 7º, Incisos II, V e VI, da LGPD, bem como, a depender do caso concreto, o art. 11, Inciso II, da LGPD, sobretudo diante da necessidade de fiscalização, cumprimento e execução da legislação, bem como do próprio Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: O PECEGE, bem como o Sindicato Profissional, se compromete a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregados e ex-empregados, 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, a entidade sindical da categoria profissional é considerada representante legalmente constituído dos titulares de dados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

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

Parágrafo único: Serão abrangidos pelo presente instrumento, todos os empregados decorrentes da relação de trabalho, inclusive aos que forem admitidos no decorrer da vigência deste acordo, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

De acordo com a Constituição Federal em seu art. 7º, é dever do PECEGE, independentemente do número de empregados, adotar providências para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, observando os arts. 157, 162 a 168 e art. 200 da CLT e de acordo 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: O PECEGE deverá 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 empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Departamento médico e jurídico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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, o PECEGE 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 o PECEGE realize serviços através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista;

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

O PECEGE 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO AOS FINAIS DE SEMANA E FERIADOS

Fica estabelecido que o PECEGE poderá convocar os empregados de alguns setores para trabalhar aos sábados, domingos e feriados, desde que observe sistema em que esses trabalhem, no máximo, 03 (três) sábados e domingos consecutivos, com folga no quarto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

De conformidade com a Lei nº 14.289 de 03/01/2022, o PECEGE envidará esforços e promoverá campanhas sobre AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, garantindo a preservação do sigilo sobre as condições dos empregados com essas doenças.

Parágrafo primeiro: O PECEGE fica proibido de divulgar dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, 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 AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, não poderão ser dispensados sem justa causa, sendo vedado também a exigência de exame médico para o respectivo diagnóstico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

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 SEPTUAGÉSIMA - RESCISÃO INDIRETA

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES PERIÓDICOS

O PECEGE 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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o PECEGE 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 do art. 613, Incisos I a VIII, 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 a Sócio do PECEGE, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Santa Bárbara d'Oeste, 26 de agosto de 2026.

PECEGE CONSULTORIA E PROJETOS LTDA

JOÃO HENRIQUE MANTELLATTO ROSA

SÓCIO

CPF Nº 360.258.128-45

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 PECEGE 2026 1 - Cópia.docx

Documento número #95af4dfb-02e8-41f5-8c8f-13f3aa8cba6c

Hash do documento original (SHA256): 366e4c2c9a736e3eaff80a61a21d6971227813a1a288c632b8aec1428a639041

Assinaturas



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 26 ago 2026 às 15:38:26



JOÃO HENRIQUE MANTELLATTO ROSA

CPF: 360.258.128-45

Assinou em 27 ago 2026 às 06:19:50

Log

- 26 ago 2026, 15:33:52 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 95af4dfb-02e8-41f5-8c8f-13f3aa8cba6c. Data limite para assinatura do documento: 25 de setembro de 2026 (15:33). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 26 ago 2026, 15:36:36 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: jhmrosa@pecege.com 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 JOÃO HENRIQUE MANTELLATTO ROSA.
- 26 ago 2026, 15:36:36 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.
- 26 ago 2026, 15:38:26 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 -22.74631863131671 e longitude -47.34375715668882. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1505.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

27 ago 2026, 06:19:50 JOÃO HENRIQUE MANTELLATTO ROSA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail jhmrosa@pecege.com. CPF informado: 360.258.128-45. IP: 172.226.128.38. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -18.39328709747884 e longitude -52.66265743097598. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1506.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

27 ago 2026, 06:19:59 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 95af4dfb-02e8-41f5-8c8f-13f3aa8cba6c.



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 95af4dfb-02e8-41f5-8c8f-13f3aa8cba6c, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.