

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PLÚRIMO

2025/2026

Pelo presente instrumento particular e na melhor forma de direito, de um lado **VOIGT E BIANCHI ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL S/S LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 01.401.308/0001-01, situada à Rua São Paulo, nº 75, Bairro Boa Vista, Limeira/SP., neste ato representada na forma legal pelo Sr. **ROBSON VOIGT BIANCHI**, portador do CPF nº 175.673.628-64;

**CONTIDATA CONTABILIDADE S/S LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 66.838.822/0001-54, situada à Rua Professora Olga Potenza T. de Brito, nº 17, Vila Independência, Limeira/SP., neste ato representada na forma legal pelo Sr. **WANDERLEI MARCOS VIEIRA**, portador do CPF nº 131.332.908-86, e;

**ATLAS ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 00.871.599/0001-39, situada à Rua dos Narcisos, nº 25, Terras de São Bento II, Limeira/SP., neste ato representada na forma legal pelo Sr. **ANGELO RIBEIRO DUARTE**, portador do CPF nº 282.461.718-79, doravante denominadas “EMPRESAS”; 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 46000.004557/97-16, com sede à Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., representado na forma legal por sua Presidenta Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado “SEAAC”.

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados das empresas **VOIGT E BIANCHI ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL S/S LTDA.**, **CONTIDATA CONTABILIDADE S/S LTDA.**, e **ATLAS ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL 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 2025 a 31 de julho de 2026, e fica mantido como data-base da categoria o dia 1º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de trabalho, todos os empregados que mantém relação ou tem sua atuação nas empresas; **VOIGT E BIANCHI ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL S/S LTDA.**, **CONTIDATA CONTABILIDADE S/S LTDA.**, e **ATLAS ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL LTDA.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO - PISO SALARIAL**

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados 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:

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguaí, 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 primeiro:** Para os empregados contratados e que exerçam as funções de Office boy, Recepcionista, Faxineira(o), Porteiro(a), Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira(o) e Atendente de Negócios, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.000,00** (dois mil reais);

**Parágrafo segundo:** Para os empregados nas demais funções, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.200,00** (dois mil e duzentos reais).

**Parágrafo terceiro:** As partes acordam que para fins de atualização da tabela salarial utilizada pelas empresas será aplicado o percentual de 5,50% (cinco e meio por cento), com exceção aos cargos sujeitos ao piso salarial na primeira faixa.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de julho de 2025, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados na data-base, no percentual de **5,50%** (cinco e meio por cento). Caso seja pactuado na Convenção Coletiva de Trabalho - 2025/2026, reajuste superior ao aqui pactuado, as empresas se comprometem a fazer o complemento nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho - 2025/2026.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL

As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

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

### CLÁUSULA 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. Os empregados terão igualmente tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo suas identificações, as dos empregados, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

### CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL

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

**Parágrafo único:** As empresas, obrigatoriamente, 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS - OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço nas mesmas empresas, 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 às empresas no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

**Parágrafo único:** As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

## ADICIONAL DE HORA EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

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

**Parágrafo segundo:** O percentual de 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por força de 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.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio nas mesmas empresas, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 90,00** (noventa 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 QUARTA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS, DO ADICIONAL NOTURNO E 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 primeiro:** 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;

**Parágrafo segundo:** Os empregados que percebem salários compostos (fixo + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses;

**Parágrafo terceiro:** Para calcular referidas médias, devem ser observadas as seguintes orientações:

ORIENTAÇÕES	COMISSÕES E REFLEXO NO DSR	HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR	AD. NOTURNO E REFLEXO NO DSR
<b>AVISO PRÉVIO INDENIZADO</b>	Média dos últimos 12 meses. (CLT art. 487, § 3º)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 94)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 60)
<b>13º SALÁRIO</b>	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Enunciado TST 45)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º e Enunciado TST 60).
<b>FÉRIAS VENCIDAS</b>	Média dos últimos 12 meses. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)
<b>FÉRIAS PROPORCIONAIS</b>	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2025

O presente acordo inclui também a Participação nos Lucros ou Resultados, que tem como fundamento legal às disposições contidas no art. 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, e na Lei nº 10.101 de 19/12/2000.

**Parágrafo primeiro:** Fica estabelecido para vigorar pelo período compreendido entre **1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026**, e visa estabelecer, única e exclusivamente, a Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados;

**Parágrafo segundo:** A participação nos Lucros será de 10% (dez por cento) sobre o lucro líquido apurado pelas empresas no exercício de 2025, adicionado de um valor individual de acordo com o programa de melhoria contínua (Kaizen), em 02 (duas) parcelas, da seguinte forma:

**a)** A primeira parcela será paga até o dia **31 de agosto de 2025**, com base no balanço parcial apurado em 30 de junho de 2025;

**b)** A segunda parcela será paga até o dia **28 de fevereiro de 2026**, com base no balanço de encerramento do exercício de 2025, apurado em 31 de dezembro de 2025.

**Parágrafo terceiro:** Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos, ou aqueles que se desligarem por iniciativa própria durante o período de vigência do acordo, receberão o valor proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se o mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias;

**Parágrafo quarto:** Os empregados admitidos e os afastados por licença médica ou qualquer outro motivo durante a vigência do presente instrumento, terão os valores pagos proporcionalmente ao tempo de serviço efetivamente trabalhado, considerando-se o mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias;

**Parágrafo quinto:** O pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade, conforme disposto no art. 3º da Lei nº 10.101 de 19/12/2000;

**Parágrafo sexto:** Para efeito de Imposto de Renda, o referido pagamento será tributado em separado dos demais rendimentos do mês, conforme parágrafo 5º do art. 3º da determinada lei;

**Parágrafo sétimo:** Da compensação, na hipótese de legislação superveniente, quer seja através de medida provisória, quer seja através da promulgação de lei ordinária, lei complementar, decreto, bem como por decisão da justiça do trabalho, sentença normativa, convenção coletiva, acordo judicial ou extrajudicial, que venha a alterar as disposições legais, a forma ou as regras de aplicação do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, e os valores previstos neste instrumento, serão devidamente compensados, não obrigando as empresas aos pagamentos adicionais ou cumulativos aqui ajustados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 32,00** (trinta e dois 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 as 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 empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados 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 empregados durante o período correspondente a licença-paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento do filho, devendo ser concedido pelas empresas 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:** Se as empresas já fornecem auxílio-refeição ou alimentação em valores iguais ou superiores ao estipulado no "caput", deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura deste instrumento;

**Parágrafo sexto:** É facultado às empresas, em substituição da entrega do auxílio, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que as empresas possuam;

**Parágrafo sétimo:** A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de **1º de agosto de 2025**, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a **R\$ 32,00** (trinta e dois reais) por dia de efetivo trabalho;

**Parágrafo oitavo:** 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 empregado, nos termos da Lei nº 6.321/1976 de 14/04/1976.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### 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 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, às empresas obrigam-se a complementarem a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

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

## AUXÍLIO-DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço nas empresas e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

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

**Parágrafo segundo:** Terá como limite máximo a importância de **R\$ 3.430,00** (três mil quatrocentos e trinta 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, será pago mensalmente através de holerite suplementar ou recibo, levando em consideração o salário bruto do empregado.

## AUXÍLIO-MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

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

**Parágrafo primeiro:** Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos dele, as empresas pagarão a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

**Parágrafo segundo:** A indenização prevista no "caput" não será devida se as empresas mantiverem contrato de seguro de vida em favor do empregado.

## AUXÍLIO-CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R\$ 482,00** (quatrocentos e oitenta

e dois reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

**Parágrafo primeiro:** Será concedido o auxílio na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil, a contar do retorno da licença-maternidade ou paternidade;

**Parágrafo segundo:** O auxílio previsto no "caput" será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 23.000,00** (vinte e três 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;

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

## CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deve ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena das empresas pagarem 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.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas, se dispensados 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 QUARTA - 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 estatístico da entidade sindical.

**Parágrafo primeiro:** As empresas deverão fornecer à entidade sindical, os dados de contato do empregado desligado, ficando facultado a este, o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional para conferência das verbas rescisórias supramencionadas;

**Parágrafo segundo:** Pelo não cumprimento das obrigações desta cláusula, às empresas pagarão a multa normativa prevista neste instrumento, correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

**Parágrafo terceiro:** As empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional através do e-mail [homologa@seaacamericana.org.br](mailto:homologa@seaacamericana.org.br) a documentação rescisória do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar uma carta de referência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 as empresas, sem solução de continuidade.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO DE DISPENSA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço nas mesmas empresas, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado nas mesmas empresas, 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 nas mesmas empresas 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 nas empresas, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

**Parágrafo segundo:** As empresas que não concederem em sua totalidade o aviso prévio indenizado quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço nas mesmas empresas, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

**Parágrafo único:** 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.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

O Sindicato dos Empregados requer junto as Empresas, o estabelecimento de parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com a contratação de empregados com necessidades especiais, para fins de proteção e inclusão social, promovendo o atendimento a legislação vigente, relativo ao cumprimento da “Lei de Cotas”.

## RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES - QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

**Parágrafo único:** A utilização das horas previstas no “caput”, depende de prévia e expressa autorização das empresas e posterior comprovação da frequência do empregado.

### POLÍTICA PARA DEPENDENTES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina a Instrução Normativa INSS nº 128, de 28/03/2022, no art. 178, parágrafos 3º e 4º, e art. 180, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164 de 29/04/2024.

### ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

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

### ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

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

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELAS EMPRESAS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE CAT**

As empresas deverão, na forma prevista em lei, conceder prontamente Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que ele for exigível.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego, após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

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

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Inciso II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

## JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PONTO ELETRÔNICO**

Com base no disposto na portaria MTP nº 671/2021, se as empresas forem obrigadas à adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, fica facultada à substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa que ficará com as empresas, após conferência e assinatura do empregado.

## FALTAS

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Por até 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado;

**Parágrafo quarto:** 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou guarda compartilhada (redação dada pela Lei nº 14.457 de 2022);

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

**Parágrafo sexto:** Por 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica, conforme art. 473, Inciso XI, da CLT (incluído pela Lei nº 13.257, art. 37, Inciso XI de 08.03.2016).

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação 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, o empregado pode faltar até 03 (três) dias úteis, consecutivos ou não por ano, condicionados as faltas à prévia comunicação às empresas e posterior comprovação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

As empresas poderão contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, nos termos o art. 75-A e seguintes da CLT.

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

**Parágrafo terceiro:** Para os empregados que estiverem integralmente em regime de teletrabalho ou home office, fica suspensa a concessão do vale-transporte, determinado pelo Decreto nº 95.247/1987, abstendo-se 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 QUINTA - BANCO DE HORAS

As empresas instituem o **Banco de Horas**, que versa sobre jornada de trabalho de conformidade com as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º e alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, que vigorará de **1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026**, devendo fazer o fechamento das horas na data do término da vigência deste acordo.

**Parágrafo primeiro:** As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente instrumento, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10h00 (dez horas) diárias (art. 59 da CLT), correspondente a 02h00 (duas horas) extras por dia:

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

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

**c)** A ausência do empregado no trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com as empresas, serão compensadas através do banco de horas, na razão de 01h00 (uma hora) por 01h00 (uma hora).

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

**Parágrafo terceiro:** As empresas se comprometem a realizarem e entregarem mensalmente para cada empregado mediante recibo, um controle de horas, o qual terá um extrato com demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, às quais indicarão crédito das empresas;

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

**Parágrafo quinto:** Se o empregado faltar no dia escalado para trabalhar em regime de compensação, com a finalidade de creditar horas a favor 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 empregado tivesse trabalhado normalmente;

**Parágrafo sexto:** A apuração dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado e liquidado até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Caso exista saldo positivo (crédito de horas), as empresas deverão efetuar o pagamento de acordo com os adicionais previsto neste instrumento, em conformidade ao art. 59 da CLT. Caso o empregado tenha saldo negativo (débito de horas) as empresas liquidarão o saldo do período até o final de vigência do presente acordo, zerando o controle de horas de trabalho, sem que isso importe em qualquer desconto salarial;

**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, as empresas pagarão na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento.

## FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, 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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

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

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

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA-MATERNIDADE

As empresas em atendimento ao preceito constitucional, concederão licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, às suas empregadas mães.

**Parágrafo único:** Nos termos do que fora decidido pelo Supremo Tribunal Federal o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder às

duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º, da CLT, e no art. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327-MC).

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA-MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, alterada pela Lei nº 12.010/2009, que estende à mãe adotiva o direito da licença-maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

## RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os diretores sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei 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 empregados que não estejam afastados de suas funções nas empresas poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada às empresas por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros;

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **09 de setembro de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, devendo as empresas promoverem o desconto estabelecido na Assembleia, no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês sobre os salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo primeiro:** Aos **Empregados Associados ao Sindicato** e em dia com suas obrigações estatutárias, o percentual da Contribuição Assistencial é de 0,5% (meio por cento) ao mês, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente 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 empregados, que tiveram o desconto da referida contribuição, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o recolhimento;

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESAS

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 da Categoria representada, durante a vigência deste instrumento, de conformidade com os termos do art. 620 da CLT.

**Parágrafo único:** Serão abrangidos pelo presente instrumento, todos os empregados decorrentes da relação de trabalho, inclusive os 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TEA - (TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA)**

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 TEA (Transtornos do Espectro Autista), devem apresentar um requerimento, acompanhado de laudo médico original, sem rasuras, que ateste o diagnóstico de TEA 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;

**Parágrafo terceiro:** Caso as empresas realizem serviços através do sistema home office, devem dar preferência aos pais que tenham filhos com TEA (Transtornos do Espectro Autista).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS**

Nos termos da Portaria do MTE nº 6.730, de 09/03/2020, que aprovou a redação da Norma Regulamentadora NR1, e, conforme portaria do MTE nº 765, de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregados, a empresa deverá ser promotora da saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de

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.

programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e o assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Depto médico e jurídico.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE**

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de **outubro/2025**, juntamente com a folha do mês de **setembro/2025**.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA**

Pelo não cumprimento do presente instrumento, 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 - 2025/2026, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade dos arts. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único e parágrafos 1º, 2º e 3º do art. 614 da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11, de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e os Representantes legais das Empresas, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Limeira, 09 de setembro de 2025.

### **VOIGT E BIANCHI ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL S/S LTDA**

ROBSON VOIGT BIANCHI  
SÓCIO  
CPF Nº 175.673.628-64

### **CONTIDATA CONTABILIDADE S/S LTDA**

WANDERLEI MARCOS VIEIRA  
SÓCIO  
CPF nº 131.332.908-86

### **ATLAS ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL LTDA**

ANGELO RIBEIRO DUARTE  
SÓCIO  
CPF Nº 282.461.718-79

### **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 - ATLAS - CONTIDATA E VOIGT 2025\_revAtlas.docx

Documento número #3ba42ad4-7b49-414b-9495-84c7f0c6de38

Hash do documento original (SHA256): d123c836938c7c59529025821b6200ff2f78af9138b45592a126003719da68cc

### Assinaturas

✓ **ROBSON VOIGT BIANCHI**  
CPF: 175.673.628-64  
Assinou em 10 set 2025 às 16:48:18

✓ **WANDERLEI MARCOS VIEIRA**  
CPF: 131.332.908-86  
Assinou em 11 set 2025 às 17:25:35

✓ **ANGELO RIBEIRO DUARTE**  
CPF: 282.461.718-79  
Assinou em 11 set 2025 às 20:14:13

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 10 set 2025 às 16:47:40

### Log

10 set 2025, 16:44:48 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 3ba42ad4-7b49-414b-9495-84c7f0c6de38. Data limite para assinatura do documento: 10 de outubro de 2025 (16:44). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.

10 set 2025, 16:47:17 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: robson.bianchi@atlas.com.vc 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 ROBSON VOIGT BIANCHI.

- 10 set 2025, 16:47:17 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: wanderlei.vieira@atlas.com.vc 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 WANDERLEI MARCOS VIEIRA.
- 10 set 2025, 16:47:17 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: angelo.duarte@atlas.com.vc 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 ANGELO RIBEIRO DUARTE.
- 10 set 2025, 16:47:17 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.
- 10 set 2025, 16:47:40 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 187.90.168.42. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7513114 e longitude -47.3284599. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1296.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 10 set 2025, 16:48:18 ROBSON VOIGT BIANCHI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail robson.bianchi@atlas.com.vc. CPF informado: 175.673.628-64. IP: 189.15.3.191. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.55943181357823 e longitude -47.3972493378068. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1296.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 11 set 2025, 17:25:35 WANDERLEI MARCOS VIEIRA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail wanderlei.vieira@atlas.com.vc. CPF informado: 131.332.908-86. IP: 187.10.115.150. Componente de assinatura versão 1.1298.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 11 set 2025, 20:14:13 ANGELO RIBEIRO DUARTE assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail angelo.duarte@atlas.com.vc. CPF informado: 282.461.718-79. IP: 177.79.89.181. Componente de assinatura versão 1.1298.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 11 set 2025, 20:14:14 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 3ba42ad4-7b49-414b-9495-84c7f0c6de38.



## 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 3ba42ad4-7b49-414b-9495-84c7f0c6de38, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).