

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**2026/2027**

Que fazem de um lado, **BSTRAC SOLUÇÕES EM RASTREADORES LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 23.762.221/0001-00, com sede a Avenida Nove de Julho, nº 508, 1º andar, Sala 01, Bairro Jardim Santa Mônica, Americana/SP., neste ato representado na forma legal por seus sócios, Sr. **VITOR DOS REIS SANTIAGO**, portador do CPF nº 313.889.828-97 e o Sr. **ANTÔNIO FERNANDO BONAFÉ**, portador do CPF nº 214.278.938-29, doravante denominada "**EMPRESA**" e, de outro lado;

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

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, nos termos do art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **BSTRAC SOLUÇÕES EM RASTREADORES 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 maio de 2026 a 30 de abril de 2027, e fica mantido como data-base, o dia 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados da empresa BSTRAC SOLUÇÕES EM RASTREADORES LTDA.

**Parágrafo único:** Este Acordo Coletivo de Trabalho será aplicado a todos os empregados, 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 TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de abril de 2026, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva anterior, serão corrigidos em 1º de maio de 2026, no percentual de 5,0% (cinco por cento).

### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido como piso salarial único o valor mensal não inferior a **R\$ 2.000,00** (dois mil reais), independentemente do número de empregados na empresa.

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os pagamentos de salários, horas extras, gratificações e comissões, deverão ser efetuados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 5,0% (cinco por cento) do valor do salário inadimplido.

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS COMPOSTOS**

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

**Parágrafo primeiro:** As férias proporcionais e o 13º salário proporcional, serão calculadas pelo número de meses trabalhados;

**Parágrafo segundo:** Será considerado como mês trabalhado, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalho, com as respectivas médias obtidas ao longo dos meses correspondentes.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido despedido, transferido, aposentado, falecido, licenciado ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao salário do substituído.

## **CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE SALARIAL**

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

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

## **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Serão concedidos adiantamentos quinzenais de no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário do mês anterior.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES**

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 10% (dez por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições, devendo ser anotado na CTPS digital, e na ficha de registro do empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

A empresa fornecerá aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

**Parágrafo único:** As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 for solicitada 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 TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Por triênio completado na empresa, os empregados receberão mensalmente, importância equivalente a 4,0% (quatro por cento) do piso salarial, em vigor à época do pagamento, iniciando-se a contagem dos triênios em 1º de março de 1985.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMISSÃO POR SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Em caso de substituição temporária por prazo superior a 20 (vinte) dias, o substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, desde que assuma integralmente as funções do substituído, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre seu salário e o do substituído.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

**Parágrafo primeiro:** Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior;

**Parágrafo segundo:** Enquanto durar a substituição de cargo com maior salário, o substituto tem direito a receber o mesmo salário do empregado substituído, no caso de cobrir férias, licença-maternidade ou cargos vagos até a contratação definitiva.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo primeiro:** Para primeira hora extra diária, o percentual de 50% (cinquenta por cento);

**Parágrafo segundo:** Demais horas extras diárias, 60% (sessenta por cento);

**Parágrafo terceiro:** Em se tratando de horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados, o adicional previsto no "caput" não prejudicará a dobra de que trata o art. 9º da Lei nº 605/1949;

**Parágrafo quarto:** Os adicionais acima são aplicáveis nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa no período superior ao permitido por lei.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

As horas extras e o adicional noturno, desde que pagos habitualmente, refletirão no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados 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 SÉTIMA - ADICIONAL DE SOBREAVISO**

A empresa poderá exercer a função em regime de sobreaviso, que será realizada aos sábados, havendo uma escala de revezamento para a prestação de serviços, que será previamente estabelecida, de acordo com o art. 244, parágrafo 2º da CLT.

**Parágrafo único:** A escala de sobreaviso, será de no máximo 24h00 (vinte e quatro horas) e serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OU ACIDENTÁRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Ao empregado afastado em razão do auxílio por incapacidade temporária ou acidentária da Previdência Social, a empresa complementarará, enquanto perdurar a situação, respeitado o período máximo de 01 (um) ano, o benefício percebido por aquele da Previdência Social, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido, até o limite de 12 (doze) salários-mínimos mensais.

**Parágrafo primeiro:** Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, limitado a 12 (doze) salários-mínimos;

**Parágrafo segundo:** Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados, compensando-se eventuais diferenças no pagamento imediatamente posterior;

**Parágrafo terceiro:** A complementação abrange, inclusive, o 13º salário;

**Parágrafo quarto:** Recusando-se o empregado a submeter-se a perícia do órgão previdenciário ou, a ela submetendo-se, mas não fornecendo a empresa cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada;

**Parágrafo quinto:** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com os demais empregados;

**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 e IR);

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE**

É facultado à empresa, se assim se tornar, ao seu critério, necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou proporcionar maior facilidade aos empregados, efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro, respeitado os direitos e limites estabelecidos da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619/1987, e regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17/11/1987.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - ANO/2026**

A empresa pagará a cada um dos seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados relativa ao ano civil de 2026, o valor de **R\$ 500,00** (quinhentos reais).

**Parágrafo primeiro:** Farão jus a Participação nos Lucros ou Resultados, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput", os empregados que no ano civil de 2026, obtiverem assiduidade conforme a tabela abaixo:

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

**Parágrafo segundo:** As faltas acima citadas se referem às ocorridas sem justificativas, conforme determina a CLT, pertinentes ao ano civil de 2026;

**Parágrafo terceiro:** O pagamento previsto na cláusula deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês de **abril/2027**;

**Parágrafo quarto:** Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano de 2026, o valor apurado, poderá ser calculado com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do respectivo valor.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu último salário nominal.

**Parágrafo único:** A indenização prevista no "caput" não poderá ser inferior a duas vezes ou superior a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial fixado neste instrumento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá auxílio-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, no valor unitário de **R\$ 30,00** (trinta reais).

**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:** Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio-refeição não é cumulativo com vantagens já concedidas pela empresa e em qualquer das modalidades, não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/1976 de 14/04/1976.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas pagarão mensalmente às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, o percentual mensal de 20% (vinte por cento) do piso

salarial, instituído neste instrumento, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS**

Se a empresa mantém convênio de assistência médica aos empregados, ou dispõe de serviço médico próprio, observará integralmente a legislação vigente e as normas da ANS aplicáveis à manutenção do plano de saúde dos empregados desligados.

**Parágrafo único:** O prazo de permanência após a demissão ficará limitado ao período máximo de 30 dias (trinta dias), observadas as condições previstas na legislação e regulamentações aplicáveis.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que tenha mais de 05 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, publicada no Diário Oficial da União, em 13/11/2019, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele percebido. Àqueles que tenham mais de 10 (dez) anos na empresa, a gratificação será equivalente a duas vezes o valor do último salário.

**Parágrafo único:** As gratificações previstas no "caput" serão devidas por ocasião do desligamento do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

A empresa deverá providenciar seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural ou acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de **R\$ 50.000,00** (cinquenta mil reais), a título de indenização, totalmente subsidiado pela empresa.

**Parágrafo primeiro:** Esta condição entrou em vigor, em 1º de janeiro de 2023;

**Parágrafo segundo:** A empresa que deixar de cumprir esta cláusula, assumirá inteira responsabilidade pelo pagamento da respectiva indenização.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

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

**Parágrafo único:** Os empregados que forem obrigados a usarem roupas com propagandas ou logomarcas de outras empresas, receberão mensalmente, um adicional de 8,0% (oito por cento) do piso salarial estabelecido neste instrumento, nos termos do art. 20 do Código Civil e art. 5º, Inciso X, da Constituição Federal de 1988.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Ocorrendo a dispensa sem justa causa por iniciativa da empresa de empregado acima de 45 (quarenta e cinco) anos e com 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa, fica assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, o excedente ao prazo legal deverá sempre ser indenizado.

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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa ou registro na CTPS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DE DISPENSA**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa, nas demissões de empregados sem justa causa e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO DECENTE**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO**

O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, terá garantido emprego 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 TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

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

**Parágrafo primeiro:** Considerando a violência doméstica como incapacidade laboral e o avanço do Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.370, a solução adotada é tecnicamente consistente e socialmente inteligente, ao replicar o modelo já consagrado do auxílio-doença;

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

O empregado afastado para tratamento médico superior a 30 (trinta) dias, gozará de estabilidade provisória por 75 (setenta e cinco) dias a contar da alta médica, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI**

O empregado pai, desde que tenha no mínimo 30 (trinta) meses de tempo de serviço na empresa, gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizada com assistência do Sindicato Profissional pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado com assistência do Sindicato Profissional, desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias, após o parto.

**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 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que esteja a pelo menos 16 (dezesesseis) meses de completar o período aquisitivo necessário à aquisição da aposentadoria por seu prazo mínimo, não poderá ser demitido, a não ser por justa causa, salvo se a empresa cumprir as seguintes condições:

**Parágrafo primeiro:** Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do montante de salários pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria;

**Parágrafo segundo:** Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) das contribuições previdenciárias, parte do empregado e da empresa, pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria;

**Parágrafo terceiro:** Os empregados que sejam beneficiários de plano de complementação de aposentadoria, não fazem jus às indenizações fixadas nos parágrafos acima desta cláusula, ressalvando-se, no entanto, o direito à diferença entre a indenização prevista no plano de complementação e a aqui ajustada, caso aquela seja menor que esta;

**Parágrafo quarto:** Ocorrendo dispensa de empregado, a empresa deverá alertar a este, por escrito, especificamente sobre a estabilidade prevista nesta cláusula, inquirindo-o acerca de seu eventual enquadramento nas condições aqui estabelecidas, com prazo de 60 (sessenta) dias para comprovação ou retificação da informação dada, sob pena de decadência;

**Parágrafo quinto:** A inobservância pela empresa da obrigação de notificação expressa relativa ao direito à estabilidade de que cuida a presente cláusula, implicará na inexistência da decadência;

**Parágrafo sexto:** Considera-se que o prazo mínimo, previsto no "caput", para efeito de aferição do início da estabilidade, aquele a partir do qual o empregado poderá, de acordo com as leis vigentes, requerer aposentadoria.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS**

A empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, os seguintes documentos: **1-** Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho; **2-** Comprovante de quitação das verbas rescisórias; **3-** Extrato do FGTS para fins rescisórios; **4-** Guia para Recolhimento do FGTS digital (GFD); **5-** Quitação da GFD - Guia do FGTS Digital; **6-** Requerimento do Seguro-Desemprego; e **7-** Exame Médico Demissional, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do último dia de serviço do empregado, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos do Sindicato Profissional.

**Parágrafo primeiro:** O fornecimento de dados pessoais observará os limites legais e as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

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

**Parágrafo terceiro** A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional a documentação rescisória do empregado, através do e-mail: **homologa@seaacamericana.org.br**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 do 1/3 (um terço) conforme art. 7º da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**Parágrafo primeiro:** 03 (três) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 06 (anos) anos ao médico, ou 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 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de HPV, câncer de mama, colo do útero e próstata, conforme Lei nº 15.377/2026;

**Parágrafo quinto:** 01 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado. Caso o aniversário aconteça com final de semana, feriado ou dia compensado, o empregado poderá usufruir dessa folga, no dia útil anterior ou posterior, ou mediante agendamento e autorização prévia, dentro do respectivo mês;

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

**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).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Nos dias de provas escolares, os empregados terão redução das duas últimas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação no prazo máximo de 72 (setenta e duas horas), prorrogáveis na ocorrência de motivo de força maior.

**Parágrafo único:** Quando da prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário ou profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) dias úteis por ano, sem prejuízo de seu salário, das férias e descansos semanais remunerados, devendo comprovar o motivo da ausência, conforme condições previstas no "caput".

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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

A empresa, em atendimento ao 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, garantirá à empregada gestante, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

**Parágrafo único:** Nos termos do que foi 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), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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, para fins de adoção, fará jus a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade.

**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 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 QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, 1º de maio e 25 de dezembro;

**Parágrafo segundo:** As férias devem ser pré-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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

A empresa institui o **Banco de Horas**, que versa sobre jornada de trabalho em conformidade com as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º, pela Lei nº 13.467/2017, e pela alteração dada pela Lei nº 14.457/2022, de 21/09/2022, que vigorará de 1º maio de 2026 a 30 de abril de 2027, e deverá ter fechamento das horas a cada 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo primeiro:** As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez horas) diárias, nos termos art. 59 da CLT;

- 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 sábado;
- b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de 01 (uma hora) de trabalho por 02 (duas horas) de descanso, desde que essas horas sejam realizadas aos domingos, feriados ou dias compensados;
- c)** A ausência do empregado no trabalho para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com a empresa, serão compensadas através do banco de horas, na razão de 01 (uma hora) por 01 (uma hora).

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

**Parágrafo terceiro:** A empresa se compromete a realizar e entregar mensalmente para cada empregado, 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 da empresa;

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

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

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

- a)** Se a rescisão de contrato se der por iniciativa da empresa, as horas até então não compensadas, não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, sendo perdoadas pela empresa;
- b)** Se a rescisão de contrato se der por iniciativa do empregado, as horas até então não compensadas, serão descontadas das verbas rescisórias, observando o limite de 01 (um) salário do empregado;
- c)** Havendo horas a crédito do empregado, independentemente da forma da rescisão contratual, a empresa pagará na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento.

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

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia **19 de junho de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista neste instrumento é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, associados ou não, devendo a empresa promover o desconto estabelecido em Assembleia no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês, sobre os salários já reajustados, com recolhimento até o 5º (quinto) dia útil dos meses subsequentes ao desconto.

**Parágrafo primeiro:** O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. A empresa deverá remeter à entidade sindical a relação dos empregados que tiveram o desconto da referida contribuição, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o recolhimento;

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

A empresa se compromete a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o Sindicato Profissional.

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA EM CASO DE ASSALTO, SEQUESTRO OU SINISTRO**

No caso de assalto no local de trabalho, sequestro consumado ou não, os empregados presentes receberão o atendimento médico e psicológico necessário, custeado pela empresa, logo após o ocorrido, devendo o Sindicato Profissional ser comunicado imediatamente dos fatos.

**Parágrafo primeiro:** Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário;

**Parágrafo segundo:** Será preenchida a Comunicação de Acidente do Trabalho, para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico;

**Parágrafo terceiro:** Assalto ocorrido contra empregado conduzindo valores em serviço;

**Parágrafo quarto:** Ocorrência de sinistro em viagem a serviço da empresa;

**Parágrafo quinto:** Enquanto o empregado estiver no INSS, em decorrência da percepção de auxílio-doença por acidente de trabalho decorrente do evento previsto no "caput", a empresa complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtido 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:** A empresa e a entidade sindical, se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregados e ex-empregados, em conformidade com às disposições da LGPD;

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE**

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

**Parágrafo único:** A norma proíbe a divulgação de dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, na administração pública, na segurança pública, nos processos judiciais e nas mídias escrita ou audiovisual, evitando preconceito e outras barreiras sociais, que impeça uma plena cidadania,

na medida em que seu acesso a empregos, educação e outros direitos são afetados.

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS**

A empresa observará as disposições legais relacionadas à saúde e segurança do trabalho, promovendo, dentro de sua realidade operacional e porte empresarial, ações compatíveis de conscientização e boas práticas relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA**

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

**Parágrafo primeiro:** Os pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista, devem apresentar um requerimento, acompanhado de laudo médico original, sem rasuras, que ateste o diagnóstico 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 a empresa realize serviço através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com Transtorno do Espectro Autista.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTRATAÇÃO E À DIVERSIDADE**

A empresa deverá empreender com toda sorte de processos e procedimentos para manter um meio ambiente de trabalho que acolha a pluralidade de perfis comportamentais, sociais e culturais distintos, que pode envolver raça, religião, capacidade física, idade, gênero, estado civil, conceitos ideológicos, entre outros, sem qualquer discriminação e propiciando a conscientização coletiva.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES PERIÓDICOS**

A empresa deverá proceder a exames médicos observados os requisitos previstos na NR-7 e legislação aplicável, para evitar precocemente, qualquer problema de saúde que possa ser influenciado pelo ambiente de trabalho, ou que venha afetar o desempenho do empregado, nos termos do art.168 da CLT e a NR-7.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMBATE AO TRABALHO INFANTIL**

É vedada a contratação ou a utilização, direta ou indiretamente, de força de trabalho de qualquer pessoa com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos, desde que respeitadas todas as condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

**Parágrafo primeiro:** Em se tratando de trabalho insalubre, perigoso, penoso, noturno, prejudicial a formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em horários e locais que não permitam a frequência à escola ou qualquer outro que se insira na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP - Anexo do Decreto nº 6.481/2008), a idade mínima para o trabalho é de 18 (dezoito) anos;

**Parágrafo segundo:** O desrespeito as vedações previstas nesta cláusula sujeitarão o infrator a multa igual ao valor do piso salarial previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho, sem prejuízo das sanções que

sejam impostas por lei;

**Parágrafo terceiro:** A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

De acordo com o art. 7º da Constituição Federal, dos arts. 392-B, 392-C, 393, 394 e 395 da CLT, da Lei nº 15.222/2025, e das Súmulas 163 e 244 do TST, a trabalhadora gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

**Parágrafo primeiro:** Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez;

**Parágrafo segundo:** Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da empregada ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez;

**Parágrafo terceiro:** A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante estabilidade provisória prevista na alínea b, Inciso II, do art. 10, do Ato das Disposições Transitórias;

**Parágrafo quarto:** 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 quinto:** 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 sexto:** Em caso de morte da empregada é assegurado ao cônjuge ou companheiro o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho(a) ou de seu abandono;

**Parágrafo sétimo:** 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 oitavo:** Mediante atestado médico, à empregada grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação, devidamente assistida pela entidade sindical.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS QUANDO SOLICITADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL - LGPD**

Em observância às disposições legais aplicáveis, a empresa fornecerá os documentos relacionados ao presente Acordo Coletivo de Trabalho quando legalmente exigidos ou mediante solicitação formal fundamentada do Sindicato Profissional, observadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados.

**Parágrafo primeiro:** O envio de documentos observará prazo razoável acordado entre as partes, conforme a complexidade e disponibilidade das informações solicitadas;

**Parágrafo segundo:** O Sindicato Profissional é legitimado tanto para requerer o envio, quanto para manusear dados pessoais e dados pessoais sensíveis dos empregados da respectiva categoria, nos termos dos arts. 7º, Incisos II, V e IX, e, XI, Inciso II, alíneas "a" e "d", todos da Lei nº 13.709/2018.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, compreendido exclusivamente das 22 (vinte e duas horas) às 05 (cinco horas), será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

**Parágrafo primeiro:** A média do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e do descanso semanal remunerado;

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 segundo:** O adicional noturno será também devido quando houver a prorrogação da jornada noturna, ou seja, além das horas extraordinárias, o empregado terá direito ao adicional noturno, quando ultrapassar às 05 (cinco horas) da manhã. Este entendimento está consubstanciado, inclusive, na súmula nº 60 do Tribunal Superior do Trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO QUEBRA DE CAIXA**

A empresa concederá aos empregados que exercer permanentemente a função de caixa, os que manuseiem dinheiro ou valores, a gratificação de 2,5% (dois e meio por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA**

Por descumprimento de qualquer cláusula prevista neste instrumento, a empresa pagará multa mensal não cumulativa equivalente a 5,0% (cinco por cento) do piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração e enquanto a situação perdurar. A multa reverte em favor do empregado prejudicado, exceção feita às cláusulas que já preveem penalidades específicas.

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

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato e os Sócios da empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Americana, 19 de junho de 2026.

### **BSTRAC SOLUÇÕES EM RASTREADORES LTDA**

SÓCIOS

VITOR DOS REIS SANTIAGO  
CPF Nº 313.889.828-97

ANTÔNIO FERNANDO BONAFÉ  
CPF Nº 214.278.938-29

### **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\_BSTRAC\_2026\_analise CCT.docx

Documento número #5467cdf4-3dfa-4a7f-92bb-10e379f83bf1

Hash do documento original (SHA256): 7280ec6243854d3e780bf5d2b8db6767f669080e4af2a6ddf67b4b5469036228

## Assinaturas

✓ **ANTONIO FERNANDO BONAFÉ**

CPF: 214.278.938-29

Assinou em 23 jun 2026 às 11:02:57

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 22 jun 2026 às 16:22:31

✓ **VITOR DOS REIS SANTIAGO**

CPF: 313.889.828-97

Assinou em 23 jun 2026 às 12:52:30

## Log

- 22 jun 2026, 16:17:56 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 5467cdf4-3dfa-4a7f-92bb-10e379f83bf1. Data limite para assinatura do documento: 22 de julho de 2026 (16:17). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 22 jun 2026, 16:20:32 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: contato@bstrac.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo VITOR DOS REIS SANTIAGO.
- 22 jun 2026, 16:20:32 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: comercial@bstrac.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo ANTONIO FERNANDO BONAFÉ.

- 
- 22 jun 2026, 16:20:32 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.
- 22 jun 2026, 16:22:31 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 191.193.162.141. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74627949340539 e longitude -47.34398478642258. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1466.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 23 jun 2026, 11:02:57 ANTONIO FERNANDO BONAFÉ assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail comercial@bstrac.com.br. CPF informado: 214.278.938-29. IP: 187.85.19.239. Componente de assinatura versão 1.1466.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 23 jun 2026, 12:52:30 VITOR DOS REIS SANTIAGO assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail contato@bstrac.com.br. CPF informado: 313.889.828-97. IP: 187.181.52.153. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.73870447584929 e longitude -47.63039966532531. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1467.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 23 jun 2026, 12:52:31 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 5467cdf4-3dfa-4a7f-92bb-10e379f83bf1.
- 



## 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 5467cdf4-3dfa-4a7f-92bb-10e379f83bf1, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).