

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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**2026/2027**

Que fazem de um lado, **LEANDRO DE ARAUJO CINTRA**, inscrita no CNPJ sob o nº 17.454.022/0001-24, situada a Rua Samuel Neves, nº 2.400, Vila Independência, Piracicaba/SP., neste ato representado na forma legal por seu proprietário Sr. **LEANDRO DE ARAÚJO CINTRA**, portador do CPF nº 409.001.478-65, 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 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 2026/2027**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As cláusulas e condições prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho, vigorarão pelo período de 01 (um) ano, de 1º de maio de 2026, a 30 de abril de 2027, e fica mantida como data-base, o dia 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os empregados da empresa LEANDRO DE ARAÚJO CINTRA.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de **abril de 2026**, serão reajustados, a partir de **1º de maio de 2026**, no percentual de **8,0%** (oito por cento).

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

Fica estabelecido como piso salarial único o valor mensal não inferior a **R\$ 2.200,00** (dois mil e duzentos reais), independentemente do número de empregados na empresa.

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

### **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 único:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

## **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga a todos os empregados da seguinte forma:

**Parágrafo primeiro:** Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei nº 4.749/1965);

**Parágrafo segundo:** Até o dia 30 de novembro, caso não tenha sido adiantado com as férias;

**Parágrafo terceiro:** O não pagamento do 13º salário nos prazos previstos acarretará multa de 5,0% (cinco por cento) da parcela devida por dia de atraso, limitada a um salário do empregado, revertido em favor dele, sem prejuízo da incidência da multa normativa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - IGUALDADE SALARIAL**

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

**Parágrafo único:** 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 - 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, o percentual de 60% (sessenta por cento);

**Parágrafo terceiro:** As horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados, devem ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, conforme dispõe 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá auxílio-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, no valor unitário de **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) ou auxílio-alimentação no valor mensal de **R\$ 693,00** (seiscentos e noventa e três reais), sem nenhum desconto para o empregado.

**Parágrafo primeiro:** O auxílio-refeição ou alimentação deverá ser fornecidos 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 que ocorreram;

**Parágrafo segundo:** O benefício previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade ou paternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

**Parágrafo terceiro:** 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 quarto:** Nos casos de admissão do empregado, o auxílio-refeição ou alimentação será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, e serão creditados na compra do próximo mês.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE**

A empresa pagará mensalmente às suas empregadas mães, para cada filho por 12 (doze) meses, a partir do término da licença-maternidade, importância mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial instituído neste instrumento, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

**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 DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2026**

A empresa deverá pagar a cada um dos seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados, relativo ao ano civil de 2026, a importância de **R\$ 500,00** (quinhentos reais).

**Parágrafo primeiro:** Farão jus a Participação nos Lucros ou Resultados 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 (dezesesseis) 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 **abril de 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 - 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 PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados registrados na função de caixa, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 2,50% (dois e meio por cento) de seu próprio salário.

**Parágrafo único:** Caso ocorra divergência na conferência do caixa, os valores a serem descontados do empregado, apenas poderão ser realizados no limite do valor pago a título de quebra de caixa relativo ao respectivo mês.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 auxílio 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

A empresa concederá a todos os seus empregados, gratuitamente, a partir da data da admissão, plano de assistência médica.

**Parágrafo primeiro:** A empresa concederá convênio odontológico no regime de coparticipação, cabendo a cada empregado que aderir o valor mensal de **R\$ 19,00** (dezenove reais), que deverá ser descontado na folha de pagamento do mês vigente;

**Parágrafo segundo:** A empresa garantirá aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da homologação ou quitação, salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em novo emprego.

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

A empresa garantirá seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural ou acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de **R\$ 52.500,00** (cinquenta e dois mil e quinhentos reais), a título de indenização, totalmente subsidiado pela empresa.

**Parágrafo único:** Se a empresa deixar de cumprir esta cláusula, assumirá inteira responsabilidade pelo pagamento da indenização.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE**

É facultado à empresa, se assim se tornar ao seu critério, necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou proporcionar maior facilidade dos 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.

**Parágrafo primeiro:** A empresa é obrigada a fornecer vale-transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetuar diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa;

**Parágrafo segundo:** A empresa descontará no máximo 6,0% (seis por cento) do salário-base do empregado;

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**Parágrafo primeiro:** Se o casal de empregados for da mesma empresa, o auxílio será pago somente a um dos membros do casal;

**Parágrafo segundo:** O benefício previsto no "caput" é de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, concedido em função do deficiente, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DECENTE**

A empresa envidará esforços para 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 VIGÉSIMA NONA - 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".

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 no seu prazo mínimo, necessário à aquisição da sua aposentadoria programada, por pontos, especial, ou qualquer aposentadoria que estiver nas regras de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 103, publicada no Diário Oficial da União, em 13/11/2019, 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 solicitar a 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.

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 STF no Tema nº 1.370, a solução adotada é tecnicamente consistente e socialmente inteligente, ao replicar o modelo já consagrado do auxílio-doença;

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

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

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

**Parágrafo primeiro:** 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

**Parágrafo segundo:** 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

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

**Parágrafo quarto:** 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica, conforme art. 473, Inciso XI, da CLT (incluído pela Lei nº 13.257 art. 37, Inciso XI/2016);

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

**Parágrafo sexto:** 01 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado. Caso o aniversário ocorra 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 sétimo:** 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 oitavo:** 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 TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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);

**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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 30 (trinta) dias a contar do último dia de trabalho 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:** A empresa deverá fornecer à entidade sindical os dados de contato do empregado desligado, ficando facultado a este, o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional para conferência das verbas rescisórias supramencionadas;

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

**Parágrafo terceiro:** Através do e-mail: [homologa@seaacamericana.org.br](mailto:homologa@seaacamericana.org.br) a empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional a documentação rescisória do empregado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS**

As férias, individuais ou coletivas, terão início sempre em dia útil, sendo vedado seu início no período de 02 (dois) dias que anteceder feriados, dias compensados ou repouso semanal remunerado, sempre se respeitando os preceitos contidos nos arts. 129 a 134 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535 de 13/04/1977, e da Lei nº 13.467 de 13/07/2017, exceto quanto aos empregados que laboram em escalas de revezamento.

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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, Inciso XVII da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CANCELAMENTO DAS FÉRIAS**

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado, conforme Precedente Normativo 116 do TST e no art. 135 da CLT.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA EM CASO DE ASSALTO, SEQUESTRO/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. A tipificação do evento e os procedimentos a serem tomados pela Empresa estão contidos nos parágrafos a seguir:

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

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

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

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

**Parágrafo quinto:** Enquanto o empregado estiver na Previdência Social, em decorrência da percepção de auxílio por incapacidade temporária ou acidentária da Previdência Social 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;

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, conforme art. 20 do Código Civil e art. 5º, Inciso X, da Constituição Federal de 1988.

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

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **25 de maio de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, e devida por todos os empregados, associados ou não, devendo a empresa promover o desconto estabelecido 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:** 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 QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

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

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE**

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

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PUBLICIDADE**

A empresa colocará em quadro de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, todas e quaisquer comunicações do Sindicato dos Empregados.

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

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtidos pela Empresa e pelo Sindicato Profissional em decorrência do presente instrumento, tem como base autorizativa o art. 7º, Incisos II, V e VI, da LGPD, bem como, a depender do caso concreto, o art. 11, inciso II, da LGPD, sobretudo diante da necessidade de fiscalização, cumprimento e execução da legislação, bem como do 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 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 do titular de dados.

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

Nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 6.730 de 09/03/2020, que aprovou a redação da Norma Regulamentadora NR1, e NR17, conforme portaria do MTE nº 765 de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregado, a empresa deverá ser promotora da saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças,

combate à discriminação e o assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, departamento médico e jurídico.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES PERIÓDICOS**

A empresa deverá proceder a exames médicos semestrais compulsórios, em todos os empregados envolvidos com trabalhos repetitivos ou de digitação, para evitar precocemente, qualquer problema de saúde que possa ser influenciado pelo ambiente de trabalho, ou que venha afetar o desempenho do empregado, de conformidade com o art.168 da CLT e a NR-7.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TELETRABALHO, TRABALHO HÍBRIDO E HOME OFFICE**

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, 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:** Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos da presente cláusula;

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

**Parágrafo quinto:** 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT**

Fica ajustado entre as partes que este Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre as condições previstas em eventual Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo da Categoria representada, durante a vigência deste instrumento, 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 aos que forem admitidos no decorrer da vigência deste acordo, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA**

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

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

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

**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 TERCEIRA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE**

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

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR DUPLA FUNÇÃO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** A concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, deve obedecer aos seguintes critérios:

**a)** Deve ser concedida à mãe não gestante em união homoafetiva direito à licença pelo período equivalente ao da licença-maternidade;

**b)** Quem convive em união estável homoafetiva e engravidou após procedimento de inseminação artificial;

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.

c) Concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, para o pai, que utilizou da fertilização "in vitro" por barriga de aluguel.

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

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

Em observância ao dever de fiscalizar o cumprimento da Legislação, nos termos do art. 8º da CF e art. 513 da CLT, fica estabelecido que, sempre que a empresa for notificada pelo Sindicato Profissional, deverá enviar os documentos solicitados, desde que sejam relativos ao Acordo ou Convenção Coletiva aplicável à empresa.

**Parágrafo primeiro:** O Sindicato Profissional concederá o prazo mínimo de 48 (quarenta e oito horas) para o envio dos documentos;

**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.

## **CLAUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade dos arts. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único e 614, parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11 de 24/03/2009.

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

Piracicaba, 25 de maio de 2026.

**LEANDRO DE ARAÚJO CINTRA**

SÓCIO

CPF Nº 409.001.478-65

**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 LEANDRO DE ARAUJO CINTRA 2026.docx

Documento número #10ec8444-be78-4ca6-b583-8ebb21c824db

Hash do documento original (SHA256): d20e614492d92b4ec6bbda1f12c23d4c2723f0543d49f73857316710e69b50e6

### Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 27 mai 2026 às 10:26:39

✓ **LEANDRO DE ARAÚJO CINTRA**  
CPF: 409.001.478-65  
Assinou em 27 mai 2026 às 13:28:38

### Log

- 27 mai 2026, 10:24:40 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 10ec8444-be78-4ca6-b583-8ebb21c824db. Data limite para assinatura do documento: 26 de junho de 2026 (10:24). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 27 mai 2026, 10:26:17 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: rbcontab@terra.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 LEANDRO DE ARAÚJO CINTRA.
- 27 mai 2026, 10:26:17 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.
- 27 mai 2026, 10:26:39 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 -22.74632751245508 e longitude -47.34401203161797. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1449.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

- 
- 27 mai 2026, 13:28:38 LEANDRO DE ARAÚJO CINTRA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail rbcontab@terra.com.br. CPF informado: 409.001.478-65. IP: 189.103.175.136. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.679131 e longitude -47.631886. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1450.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 27 mai 2026, 13:28:38 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 10ec8444-be78-4ca6-b583-8ebb21c824db.
- 



**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 10ec8444-be78-4ca6-b583-8ebb21c824db, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).