

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, **CASA LOTÉRICA PONTO DA SORTE CORDEIRÓPOLIS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 05.281.981/0001-06, situada a Rua Toledo Barros nº 243, Salão III, Centro, Cordeirópolis/SP., neste ato representado na forma legal por seu Proprietário Sr. **VINICIUS DE MORAES**, portador do CPF nº 057.360.008-22, doravante denominado **"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 legal por sua Presidenta Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado **"SEAAC DE AMERICANA E REGIÃO"**.

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **CASA LOTÉRICA PONTO DA SORTE CORDEIRÓPOLIS LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As cláusulas e condições previstas 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 CASA LOTÉRICA PONTO DA SORTE CORDEIRÓPOLIS LTDA.

### 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 a importância mensal não inferior a **R\$ 2.200,00** (dois mil e duzentos reais) independentemente do número de empregados na empresa.

### CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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 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 do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

## **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. 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 - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 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:** 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 SEXTA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

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

**Parágrafo único:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e 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 - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá auxílio-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, no valor unitário de **R\$ 30,50** (trinta reais e cinquenta centavos) ou auxílio-alimentação no valor mensal de **R\$ 671,00** (seiscentos e setenta e um reais), sem nenhum desconto para o empregado.

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

**Parágrafo segundo:** O benefício previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, 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;

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 quarto:** É facultado a empresa efetuar o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação em espécie, haja vista, que a Lei nº 13.467/2017, que enfoca a valorização do negociado sobre o legislado em seu art. 611-A, amplia a autonomia de vontade das partes para dispor sobre o contrato e as relações de trabalho e, caso seja necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, o pagamento do valor do auxílio-refeição ou alimentação, poderá ser feito em dinheiro;

**Parágrafo quinto:** Dado o caráter excepcional e de natureza não salarial ao benefício ora acordado, seu valor não integrará a remuneração para qualquer efeito legal, considerando verba indenizatória.

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

Os empregados registrados na função de caixa, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) de seu próprio salário.

**Parágrafo primeiro:** A conferência dos valores do caixa será realizada na presença do representante da empresa, ou de pessoal responsável pela conferência dos caixas e quando o empregado não participar ou for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento da responsabilidade por qualquer erro verificado ou diferenças encontradas;

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

### **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 relativa ao ano civil de 2026, a importância de **R\$ 550,00** (quinhentos e cinquenta 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 (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 valor.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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\$ 53.000,00** (cinquenta e três mil reais), a título de indenização, totalmente subsidiado pela empresa.

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

Ao empregado afastado pela Previdência Social em razão de doença ou acidente do trabalho, a empresa complementarará, enquanto perdurar a situação, respeitado o período máximo de 01 (um) ano, o benefício percebido por aquele da previdência, 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 previdência 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 SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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;

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:** 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 QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS**

Se a empresa mantém convênio de assistência médica aos empregados, ou dispõe de serviço médico próprio, garantirá aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, 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 - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS**

A empresa pagará 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 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 - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 - 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 SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 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, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164 de 29/04/2024.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas 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

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.

nº 103, publicada no Diário Oficial da União, em 13/11/2019, não poderá ser demitido, a não ser por justa causa, salvo se as empresas cumprirem 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 TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APÓS RETORNO DE 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 incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego

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.

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 - INÍCIO DE FÉRIAS**

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 coletivas ou individuais, 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 TERCEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - PUBLICIDADE**

A empresa colocará no quadro de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, todas e quaisquer comunicações do Sindicato dos Empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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:** Até 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 NONA - UNIFORMES**

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 - 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

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.

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 prevista 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** a empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional a documentação rescisória do empregado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

**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 3.048/99 (ADI 6327-MC), com alteração dada pela Lei nº 15.222, de 29/09/2025.

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

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

**Parágrafo 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 TERCEIRA - 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;

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 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 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 enviar à entidade sindical a relação dos empregados que tiveram o desconto da Contribuição Assistencial, 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 SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

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.

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.

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 dos titulares de dados.

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do art. 620 da CLT.

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

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 esta condição de dupla função 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;

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:** 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 PRIMEIRA - 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 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 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 QUARTA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

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

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 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 QUINTA - 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, 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 Proprietário da empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Cordeirópolis, 25 de maio de 2026.

### **CASA LOTÉRICA PONTO DA SORTE CORDEIRÓPOLIS LTDA**

VINICIUS DE MORAES

PROPRIETÁRIO

CPF Nº 057.360.008-22

### **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 LOT. PONTO DA SORTE 2026.docx

Documento número #5ddaed0f-dd1e-4f25-bbdb-02189e3e3190

Hash do documento original (SHA256): 70bf00794997dd717467773ddb6724a68f14de6caa5dc4be11c03adcf316e48a

## Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 27 mai 2026 às 10:16:27

✓ **VINICIUS DE MORAES**  
CPF: 057.360.008-22  
Assinou em 29 mai 2026 às 10:57:55

## Log

- 27 mai 2026, 10:13:16 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 5ddaed0f-dd1e-4f25-bbdb-02189e3e3190. Data limite para assinatura do documento: 26 de junho de 2026 (10:13). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 27 mai 2026, 10:14:43 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: rh@contabilidadepinheiro.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 VINICIUS DE MORAES.
- 27 mai 2026, 10:14:43 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, 10:16:27 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 -22.74614191648133 e longitude -47.34371832753394. 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>.
- 29 mai 2026, 10:57:55 VINICIUS DE MORAES assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail rh@contabilidadepinheiro.com.br. CPF informado: 057.360.008-22. IP: 177.53.83.28. Componente de assinatura versão 1.1452.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

29 mai 2026, 10:57:55

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 5ddaed0f-dd1e-4f25-bbdb-02189e3e3190.



**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 5ddaed0f-dd1e-4f25-bbdb-02189e3e3190, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).