

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 - PLÚRIMO

2025/2026

Que fazem de um lado, **PILAR ECOTEC AMBIENTAL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 30.667.156/0001-91, situada à Avenida Carmine Feola nº 1.228, Quadra 23, Lote 06 A, Bairro Catharina Zanaga/Americana/SP;

**PILAR ECOTEC RIO AMBIENTAL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 37.377.474/0001-67, situada à Rua Magda nº 260, Lot - 02, PAL 31256, Higienópolis/RJ., e;

**PILAR ESTRUTURA E EVENTOS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 52.945.424/0001-22, situada à Rua Sarah Velardo Velloso nº 780, Parque Veloso, São Paulo/SP., neste ato representada na forma legal por sua Sócia, Sra. **TATIANE RODRIGUES ANTUNES SERENCH**, portadora do CPF nº 380.343.578-12, doravante denominadas “**EMPRESAS**”, e de outro lado;

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

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados das empresas: **PILAR ECOTEC AMBIENTAL LTDA.**, **PILAR ECOTEC RIO AMBIENTAL LTDA.**, e **PILAR ESTRUTURA E EVENTOS LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo período de 01 (um) ano, de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, e fica mantido como data-base o dia 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os empregados das empresas aqui relacionadas: **PILAR ECOTEC AMBIENTAL LTDA.**, **PILAR ECOTEC RIO AMBIENTAL LTDA.**, e **PILAR ESTRUTURA E EVENTOS LTDA.**

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **abril de 2025**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva anterior, serão corrigidos em **1º de maio de 2025**, no percentual de **6,0%** (seis por cento).

### CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.805,00** (um mil, oitocentos e cinco reais), independentemente do número de empregados nas empresas.

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

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

## **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 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados, comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação das empresas, dos empregados, 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 OITAVA - IGUALDADE SALARIAL**

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

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

## **CLÁUSULA NONA - 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 menor salário do mesmo cargo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES**

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 10% (dez por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia da assunção das novas atribuições.

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

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

**Parágrafo primeiro:** Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei nº 4749/1965);

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Por triênio completado nas empresas, 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, 60% (sessenta por cento);

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

**Parágrafo quarto:** Os adicionais acima serão aplicáveis nos casos em que o empregado venha a trabalhar por determinação das empresas, em 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.

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

Ao empregado que tenha mais de 05 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de serviço nas empresas, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele percebido. Àqueles que tenham mais de 10 (dez) anos nas empresas, 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 DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

Ao empregado afastado pela Previdência Social em razão de doença ou acidente do trabalho, as empresas complementarão, enquanto perdurar a situação, respeitado o período máximo de 01 (um) ano, o benefício percebido por aquele da Previdência Social, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido, até o limite de 12 (doze) salários-mínimos mensais.

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 primeiro:** Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, as empresas pagarão 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 as empresas cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão auxílio-refeição ou alimentação no valor de **R\$ 30,00** (trinta reais) por dia de trabalho efetivo, sob a forma de auxílio-refeição ou alimentação, sem nenhum desconto para os seus empregados.

**Parágrafo primeiro:** O auxílio-alimentação ou refeição, deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício;

**Parágrafo segundo:** Fica facultado às empresas efetuarem o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação em espécie ou através do depósito bancário, na conta do empregado, haja vista, que a Lei nº 13.467/2017, enfoca a valorização do negociado sobre o legislado em seu art. 611-A, quando amplia a autonomia de vontade das partes para dispor sobre o contrato e as relações de trabalho e, assim, se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação, poderá ser feito em dinheiro;

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2025

As empresas deverão pagar a cada um dos seus empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao ano civil de 2025, o valor de **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais).

**Parágrafo primeiro:** Farão jus a PLR, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput", os empregados que no ano civil de 2025, obtiverem assiduidade, conforme a tabela abaixo:

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

**Parágrafo segundo:** As faltas acima citadas se referem às ocorridas sem justificativas, conforme determina a CLT, pertinente ao ano civil de 2025;

**Parágrafo terceiro:** O pagamento previsto nesta cláusula poderá ocorrer em 02 (duas) parcelas de igual valor;

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 quarto:** A primeira parcela deverá ser paga até o último dia útil do mês de **novembro de 2025** e a segunda parcela até o último dia útil do mês **abril de 2026**;

**Parágrafo quinto:** Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano de 2025, o valor apurado poderá ser calculado com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos);

**Parágrafo sexto:** No caso de afastamento do empregado por motivo de doença, quando o período de afastamento for superior a 15 (quinze) dias, os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento e de interrupção do contrato, serão considerados como de atividade para o computo da proporcionalidade, a razão de 1/12 (um doze avos);

**Parágrafo sétimo:** O período de afastamento a partir do 16º (décimo sexto) dia de suspensão do contrato, não será computado para efeito da proporcionalidade, por se considerar que não houve nenhuma espécie de contribuição dos empregados para o lucro das empresas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE**

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

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

Se as empresas mantiverem convênio de assistência médica aos empregados, ou possuírem serviços médicos próprios, garantirão 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, os beneficiários ingressarem em novo emprego.

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

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

**Parágrafo único:** Esta condição entrou em vigor, em 1º de janeiro de 2002.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO-FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, as empresas concederão 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 02 (duas) vezes ou superior a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial fixado neste instrumento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas pagarão 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 atendimento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

**Parágrafo único:** Será concedido o auxílio na forma do “caput” aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS**

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

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

**Parágrafo segundo:** Pelo não cumprimento das obrigações desta cláusula, às empresas pagarão a multa normativa prevista neste instrumento, correspondente a 5,0% (cinco por cento) do 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) o Sindicato estará apto a receber a documentação rescisória dos empregados.

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

Consoante Súmula 276 do TST, o empregado demitido ou que tenha solicitado demissão, ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa ou registro na CTPS, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

**Parágrafo único:** As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO INTERMITENTE**

Fica convencionada a autorização para que as empresas contratem empregados intermitentes, previsto na Lei nº 13.467/2017, a qual se obrigam a realizar os pagamentos das parcelas prevista no parágrafo 6º, do art. 452-A da CLT, referente a cada período de prestação de serviço, em 05 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo primeiro:** A carga horária mínima para o empregado com contrato intermitente é de 06h00 (seis horas) diárias;

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 segundo:** O empregado que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei, não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no parágrafo 4º, do art. 452-Inciso A, da CLT, conforme Lei nº 13.467/2017, em caso de recusa ou de não comparecimento;

**Parágrafo terceiro:** Fica convencionado que o empregado intermitente não se prestará à substituição definitiva do empregado efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada;

**Parágrafo quarto:** O empregado intermitente, terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função que foi contratado;

**Parágrafo quinto:** O empregado intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo;

**Parágrafo sexto:** O empregado intermitente que não for convocado dentro do período de 06 (seis) meses, deverá ter seu contrato rescindido;

**Parágrafo sétimo:** Em consonância com a prescrição do parágrafo 6º, do art. 452-A da CLT, será assegurado ao empregado intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de 1/3 (um terço), 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado, além de auxílio-refeição ou alimentação e vale-transporte;

**Parágrafo oitavo:** O empregado fará jus ao piso salarial deste instrumento, correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

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

As empresas, nas demissões dos empregados sem justa causa e quando solicitadas, se obrigam a entregar aos demitidos uma carta de referência.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 pelas empresas, logo após o ocorrido, devendo o Sindicato Profissional ser comunicado imediatamente dos fatos. A tipificação do evento e os procedimentos a serem tomados pelas empresas, estão contidos nos parágrafos a seguir:

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

**Parágrafo segundo:** Ocorrência de sinistro em viagem a serviço das empresas;

**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 no INSS, em decorrência da percepção de auxílio-doença por acidente de trabalho decorrente do evento previsto no "caput", as empresas complementarão o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

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

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

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

As empresas se comprometem 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 Empresas);

**Parágrafo segundo:** Caberá ao SINDICATO, EMPRESAS, SESMT e CIPA, averiguarem 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 TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI**

O empregado pai, desde que tenha no mínimo 30 (trinta) meses de tempo de serviço nas empresas, gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado 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.

**Parágrafo único:** O direito de que trata o “caput” não será concedida uma segunda vez, com intervalo inferior a 18 (dezoito) meses em relação à primeira.

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

Os empregados que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas e que estejam a pelo menos 16 (dezesesseis) meses de completar o período aquisitivo necessário à aquisição da aposentadoria por seu prazo mínimo, de acordo com a Emenda Constitucional nº 103 de 2019, não poderão ser demitidos, a não ser por justa causa, salvo se as empresas cumprirem as seguintes condições:

**Parágrafo primeiro:** Pagarem 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:** Pagarem indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) das contribuições previdenciárias, parte do empregado e das empresas, 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, as empresas deverão 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;

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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, Incisos I e II, da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550, de 19/04/2023.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurado a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego de 30 (trinta) dias, após o retorno de suas férias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL**

O empregado que comprovadamente estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, tipificada nos termos do art. 482 da CLT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO DECENTE**

As empresas envidarão 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Nos dias de provas escolares, os empregados terão redução das últimas duas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação no prazo máximo de 72h00 (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 previsto no “caput”.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA TEA - (TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA)**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

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

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

**Parágrafo sexto:** 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).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

**Parágrafo único:** Nos termos do que fora decidido pelo Supremo Tribunal Federal, o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º da CLT, e no art. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/99 (ADI 6327-MC).

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.

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

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

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

## **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 - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, respeitando-se os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535, de 13/04/1977 e da Lei nº 13.467, de 13/07/2017.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS**

Os empregados demissionários com menos de 01 (um) ano de tempo 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CANCELAMENTO DAS FÉRIAS**

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, as empresas somente poderão 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 SEXTA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As declarações, atestados médicos e odontológicos, emitidos por profissionais habilitados sejam da rede pública ou privada, serão aceitos pelas empresas para justificativas e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO**

Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do respectivo Sindicato Profissional, local e meio para esse fim. A data e o horário serão convencionados de comum acordo pelas partes, e as atividades serão desenvolvidas nos recintos das empresas.

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

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **22 de julho de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, associados ou não,

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.

devendo as empresas promoverem o desconto no valor **R\$ 20,00** (vinte reais) ao mês, 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. As empresas deverão remeter 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 NONA - PUBLICIDADE**

As empresas colocarão nos quadros de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, toda e qualquer comunicação do Sindicato Profissional.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EMPRESAS PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS**

Nos termos da Portaria do MTE nº 6.730 de 09/03/2020, que aprovou a redação da Norma Regulamentadora NR1, e, conforme Portaria do MTE nº 765 de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregados, nas empresas elas deverão ser promotoras 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, Depto médico e jurídico.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE**

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de **setembro/2025**, juntamente com a folha do mês de **agosto/2025**.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Por descumprimento de qualquer cláusula prevista neste instrumento, as empresas pagarão multa mensal não cumulativa equivalente a 5,0% (cinco por cento) do piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração e enquanto perdurar a situação. 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 - 2025/2026, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade dos arts. 613 Incisos I a VIII, parágrafo único, art. 614 parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11, de 24/03/2009.

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

Americana, 22 de julho de 2025.

**PILAR ECOTEC AMBIENTAL LTDA., PILAR ECOTEC RIO AMBIENTAL LTDA., e PILAR ESTRUTURA E EVENTOS LTDA**

TATIANE RODRIGUES ANTUNES SERENCH

SÓCIA

CPF Nº 380.343.578-12

**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 - PILAR 2025 - AMERICANA.doc

Documento número #707d6401-1ed6-484b-91d9-9831bf8c05de

Hash do documento original (SHA256): e90456394e136ac2692ca28e230ce1ca085de34734a15668eb41d14ef2a45ca4

## Assinaturas

✓ **TATIANE RODRIGUES ANTUNES SERENCH**

CPF: 380.343.578-12

Assinou em 11 ago 2025 às 11:23:06

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 11 ago 2025 às 09:22:29

## Log

- 11 ago 2025, 09:20:01 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 707d6401-1ed6-484b-91d9-9831bf8c05de. Data limite para assinatura do documento: 10 de setembro de 2025 (09:19). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 11 ago 2025, 09:22:07 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: regis@rsoarescontabil.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 TATIANE RODRIGUES ANTUNES SERENCH.
- 11 ago 2025, 09:22:08 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.
- 11 ago 2025, 09:22:29 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.64.143. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.740992 e longitude -47.3399296. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1277.2 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

- 
- 11 ago 2025, 11:23:06 TATIANE RODRIGUES ANTUNES SERENCH assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail regis@rsoarescontabil.com.br. CPF informado: 380.343.578-12. IP: 177.189.65.4. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -23.6446311 e longitude -46.3214575. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1277.2 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 11 ago 2025, 11:23:06 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 707d6401-1ed6-484b-91d9-9831bf8c05de.



**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 707d6401-1ed6-484b-91d9-9831bf8c05de, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).