

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.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Que fazem de um lado as empresas: **STUDIOSOUL MARKETING E COMUNICAÇÃO LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 08.285.821/0001-23, Matriz, situada à Rua Rio Branco nº 70, Sala 59, 5º Andar, Centro, Americana/SP;

**CELLULAR.COM COMÉRCIO E REPRESENTAÇÃO EM TELECOMUNICAÇÕES LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº. 08.787.824/0001-65, Matriz, situada à Rua Rio Branco nº 70, Sala 11, 1º Andar, Centro, Americana/SP;

**MOBITECH LOCAÇÕES E SOLUÇÕES DIGITAIS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 41.324.408/0001-04, Matriz, situada à Rua Rio Branco nº 70, Sala 26, 2º Andar, Centro, Americana/SP;

**KEEPFONE TECNOLOGIA E SOLUÇÕES LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 48.289.757/0001-73, Matriz, situada à Rua Rio Branco nº 70, Sala 13, 1º Andar, Centro, Americana/SP., e;

**NEXO GESTÃO EMPRESARIAL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 51.819.102/0001-74, situada à Rua Rio Branco nº 70, 5º Andar, Sala 56, Centro, Americana/SP., neste ato representadas na forma legal pelo Sr. **RAFAEL PIAI**, portador do CPF nº 332.311.868-54, 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 na forma legal representado por sua Presidenta, Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado “SEAAC”.

Celebram entre si, com base nos arts. 611 e seguintes da CLT, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, a ser aplicado aos empregados das empresas acima mencionadas, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo período de 01 (um) ano, de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026, e fica mantido como data-base, o dia 1º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, todos os empregados que mantém relação ou tem sua atuação nas empresas mencionadas: **STUDIOSOUL MARKETING E COMUNICAÇÃO LTDA.**, **CELLULAR.COM COMÉRCIO E REPRESENTAÇÃO EM TELECOMUNICAÇÕES LTDA.**, **MOBITECH LOCAÇÕES E SOLUÇÕES DIGITAIS LTDA.**, **KEEPFONE TECNOLOGIA E SOLUÇÕES LTDA.**, e **NEXO GESTÃO EMPRESARIAL LTDA.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

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

**Parágrafo segundo:** Para os empregados nas demais funções, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de julho de 2025, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados em 1º de agosto de 2025, no percentual de **6,0%** (seis por cento), a título de atualização salarial.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL

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

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

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

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

### CLÁUSULA 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.

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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço nas empresas, receberá por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria às empresas no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

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

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

**Parágrafo segundo:** O percentual de 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por força de determinação das empresas, em período superior ao permitido por lei, na forma do art. 61 da CLT;

**Parágrafo terceiro:** O percentual de 100% (cem por cento), para as horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS DO ADICIONAL NOTURNO E SALÁRIOS COMPOSTOS

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

**Parágrafo primeiro:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário base devido pelo específico pagamento;

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

Por triênio nas empresas, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 100,00** (cem reais).

**Parágrafo primeiro:** A contagem dos triênios inicia-se a partir de 1º de fevereiro de 1981;

**Parágrafo segundo:** O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze), se ocorrer após o dia 15 (quinze), será devido a partir do mês seguinte;

**Parágrafo terceiro:** O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado;

**Parágrafo quarto:** O adicional previsto no "caput" é considerado para todos os fins como verba salarial, refletindo, portanto, em todos os cálculos de pagamento ao empregado que fizer jus.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

As empresas fornecerão aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 32,00** (trinta e dois reais), desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências das empresas, ou remotamente em regime de home office ou teletrabalho.

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

**Parágrafo segundo:** O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser fornecido na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Se o benefício for cumprido através de refeição "in natura", as empresas pagarão, durante o referido período de licenciamento, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor "pro rata" quando houver fracionamento de mês;

**Parágrafo terceiro:** O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença-paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento do filho, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

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

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

**Parágrafo sexto:** As empresas que concederem o valor mínimo de **R\$ 32,00** (trinta e dois reais), não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

**Parágrafo sétimo:** Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e

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.

em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76 de 14/04/1976.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério das empresas, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, às empresas obrigam-se a complementarem a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR**

A empresa ofertará aos seus empregados, após os 90 (noventa) dias do contrato de experiência, plano de assistência médica hospitalar, através de convênio firmado com UNIMED, desvinculado da remuneração, com o custeio de **35%** (trinta e cinco por cento) do valor do convênio, limitado à **R\$ 162,00** (cento e sessenta e dois reais).

**Parágrafo primeiro:** A diferença de mensalidade será custeada pelo empregado, inclusive com relação aos reajustes eventualmente adotados pelo convênio firmado;

**Parágrafo segundo:** Os empregados poderão solicitar a inclusão de seus dependentes no plano de assistência médica e arcarão com 100% (cem por cento) do custo da inclusão de tais dependentes, a saber, custo total individual e da coparticipação, através de desconto no salário;

**Parágrafo terceiro:** Os empregados terão descontados do salário o valor total individual do plano de assistência médica, mais coparticipação, mais os valores integrais decorrentes da inclusão de seus dependentes, na forma do "caput" desta cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR - REEMBOLSO**

Para os empregados admitidos antes de fevereiro de 2025, as empresas manterão o reembolso do valor de **R\$ 92,00** (noventa e dois reais), mediante comprovação de vínculo com plano de saúde ou contratação de serviços de telemedicina.

**Parágrafo primeiro:** O empregado terá direito ao reembolso no valor acima especificado caso seja dependente no plano particular ou corporativo dos pais e/ou cônjuge;

**Parágrafo segundo:** O empregado terá o mesmo valor já especificado reembolsado, caso opte pela utilização de médico com pagamento de consulta particular;

**Parágrafo terceiro:** Para que o reembolso seja efetivado, deverá ser apresentada a comprovação de vínculo através do contrato do plano particular, boleto bancário de pagamento, recibo de consulta ou holerite do titular do plano, no caso de dependente no plano particular ou corporativo dos pais e/ou cônjuge;

**Parágrafo quarto:** Os comprovantes devem ser encaminhados às empresas até o dia 25, de cada mês, para que haja o reembolso na folha de pagamento do mês subsequente;

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:** O valor do reembolso não é extensivo as despesas com planos de saúde, telemedicina ou consulta particular dos dependentes do empregado;

**Parágrafo sexto:** O presente reembolso possui natureza exclusivamente indenizatória, não integrando à remuneração para qualquer finalidade.

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

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

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

**Parágrafo segundo:** Terá como limite máximo a importância de **R\$ 3.600,00** (três mil e seiscentos reais);

**Parágrafo terceiro:** O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual;

**Parágrafo quarto:** O pagamento da diferença entre o valor do salário e o valor da previdência, será pago mensalmente através de holerite suplementar ou recibo, levando em consideração o salário bruto do empregado.

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO- CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R\$ 500,00** (quinhentos reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

**Parágrafo segundo:** O benefício previsto no "caput" será igualmente devido caso 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 SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 20.000,00** (vinte mil reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

**Parágrafo primeiro:** A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado;

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena das empresas pagarem uma multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA DO FGTS**

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço, após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneçam trabalhando para as empresas, sem solução de continuidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço nas empresas, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado nas empresas, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo primeiro:** O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado nas empresas previsto no "caput" da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço nas empresas, mantendo os termos do art. 487 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 segundo:** Se as empresas não concederem em sua totalidade o aviso-prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço nas mesmas empresas, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

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

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

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

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

As empresas juntamente com o Sindicato Profissional, estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar ou selecionar empregados, para que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "lei das cotas".

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Quando da realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse das empresas, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

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

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

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

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

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

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

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 QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, conforme determina a Emenda Constitucional nº 103/2019, fica assegurado emprego ou salário por esse período.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

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

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

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

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

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, 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 TRIGÉSIMA NONA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE CAT**

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

## **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

As empresas poderão adotar Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho (doravante mencionado como "Sistema de Ponto Eletrônico"), nos termos do art. 74, parágrafo 2º, da CLT, combinado com art. 31 do Decreto nº 10.854/2021 e 75, Inciso II, da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, para o controle de jornada de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo único:** As empresas se comprometem a disponibilizar ao empregado no aplicativo de ponto eletrônico, o saldo de horas para visualização diária e controle sobre a quantidade de horas efetuadas, inclusive as horas acumuladas.

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

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

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

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

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

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

**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 13.25 art. 37 Inciso XI de 2016).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação às empresas e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

**Parágrafo único:** Quando da prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis, consecutivos ou não por ano, condicionado as faltas à prévia comunicação às empresas e posterior comprovação.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

As empresas instituirão o **Banco de Horas** que versa sobre jornada de trabalho, amparado pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º/05/1943, de conformidade com as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º e alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, que vigorará de 01 de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026.

**Parágrafo primeiro:** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que compensadas dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, podendo o empregado fazer o limite máximo de 10h00 (dez horas) diárias, correspondente a 02h00 (duas horas) extras por dia;

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

**Parágrafo terceiro:** As horas extraordinárias trabalhadas serão depositadas no banco de horas e serão transformadas em horas para descanso ou folgas. Para cada 01h00 (uma hora) trabalhada, o empregado fará jus à 01h00 (uma hora) no banco de horas;

**Parágrafo quarto:** As empresas se comprometem a disponibilizar ao empregado no aplicativo de ponto eletrônico, o saldo de horas para visualização diária e controle sobre a quantidade de horas efetuadas, inclusive as horas acumuladas;

**Parágrafo quinto:** As empresas comunicarão aos empregados com 48h00 (quarenta e oito horas) de antecedência sobre o dia da compensação, e os empregados comunicarão às empresas no mesmo prazo;

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

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 sétimo:** Se a falta ocorrer por motivo injustificado, será descontado do empregado o dia perdido e a quantidade de horas respectivas no banco de horas;

**Parágrafo oitavo:** A apuração dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado e liquidado no dia **31 de julho de 2026**. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), as empresas deverão efetuar o pagamento, de acordo com os adicionais previstos neste instrumento. Caso o empregado tenha débitos de horas de trabalho, as empresas deverão liquidar o saldo do período, até o final de vigência do presente instrumento, sendo vedado efetuar qualquer desconto nos vencimentos do empregado, dando-se por zeradas suas horas;

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

**a)** se a rescisão de contrato se der por iniciativa das empresas, as horas até então não compensadas, não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, sendo perdoadas pelas empresas;

**b)** se a rescisão de contrato se der por iniciativa do empregado, as horas até então não compensadas, serão descontadas das verbas rescisórias, observando o limite de 01 (um) salário do empregado;

**c)** havendo horas a crédito do empregado, independentemente da forma da rescisão contratual, as empresas pagarão na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO - HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO**

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

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

**Parágrafo segundo:** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas entre as partes;

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

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

**Parágrafo único:** Nos termos do que fora decidido pelo Supremo Tribunal Federal o início da licença-maternidade e do respectivo salário maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º, da CLT, e no art. 93 parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327-MC).

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

Nos termos do disposto na Lei nº 12.010/2009, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias, conforme o art. 392 da CLT.

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas aceitarão para efeito de abono, as declarações, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais habilitados, sejam da rede pública ou privada. Tais atestados passarão obrigatoriamente, para fins estatísticos e avaliação, pelos serviços médicos das empresas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO**

As empresas apresentarão aos empregados no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato Profissional à entrega do material necessário.

**Parágrafo único:** As empresas, sempre que solicitadas, colocará à disposição do Sindicato Profissional por tempo previamente acordado, forma e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei reconhecida pelas empresas, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado às empresas dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que não estejam afastados de suas funções nas empresas poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada às empresas por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros;

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO DECENTE**

As empresas envidarão esforços no sentido de promover o trabalho decente; proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais,

como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

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

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **21 de agosto de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho, é fruto do disposto no art. 513, alínea “e” da CLT, é devida por todos os empregados, devendo as empresas promoverem o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês dos salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo primeiro:** Aos **Empregados Associados do Sindicato** o desconto será de **0,5%** (meio por cento) ao mês, com recolhimento até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes ao desconto;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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, 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;

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:** 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, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com TEA (Transtornos do Espectro Autista).

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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, independentemente do número de empregados, as empresas 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 - 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, 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO ESPECIAL - 2025/2026**

As empresas deverão pagar a cada um dos seus empregados a título de **Abono Especial** relativo ao período de 01/08/2025 a 31/07/2026, a importância de **R\$ 500,00** (quinhentos reais).

**Parágrafo primeiro:** Farão jus ao **Abono Especial** na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput", os empregados que no período de 01/08/2025 a 31/07/2026, 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 período de 01/08/2025 a 31/07/2026;

**Parágrafo terceiro:** O pagamento previsto na cláusula deverá ocorrer até o último dia útil do mês de **julho de 2026**;

**Parágrafo quarto:** Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o período de 01/08/2025 a 31/07/2026, a importância poderá ser calculada com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do respectivo 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, 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.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA 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.

**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.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

Pelo não cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas pagarão multa correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

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

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

Americana, 21 de agosto de 2025.

**P/ STUDIO SOUL MARKETING E COMUNICAÇÃO LTDA., CELLULAR.COM COMÉRCIO E REPRESENTAÇÃO EM TELECOMUNICAÇÕES LTDA., MOBITECH LOCAÇÕES E SOLUÇÕES DIGITAIS LTDA., KEEP FONE TECNOLOGIA E SOLUÇÕES LTDA., e NEXO GESTÃO EMPRESARIAL LTDA**

**RAFAEL PIAI**

**REPRESENTANTE LEGAL DAS EMPRESAS**

**CPF Nº 332.311.868-54**

**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 CELULAR E OUTRAS-2025.docx

Documento número #d3920cf4-1b9b-4568-bba4-b7b4e0368dc5

Hash do documento original (SHA256): b976ded975efcc74aca6c02786f93ed029afb217b6d0596eeb769f81157fd9f3

## Assinaturas

✓ **RAFAEL PIAI**  
CPF: 332.311.868-54  
Assinou em 21 ago 2025 às 15:18:04

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 21 ago 2025 às 15:02:57

## Log

- 21 ago 2025, 14:54:36 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número d3920cf4-1b9b-4568-bba4-b7b4e0368dc5. Data limite para assinatura do documento: 20 de setembro de 2025 (14:54). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 21 ago 2025, 14:58:02 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: piai@gruporpn.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 RAFAEL PIAI.
- 21 ago 2025, 14:58:41 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.
- 21 ago 2025, 15:02:57 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 -22.7314 e longitude -47.3173. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1285.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 21 ago 2025, 15:18:04 RAFAEL PIAI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail piai@gruporpn.com.br. CPF informado: 332.311.868-54. IP: 187.72.81.242. Componente de assinatura versão 1.1285.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

21 ago 2025, 15:18:05

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número d3920cf4-1b9b-4568-bba4-b7b4e0368dc5.

---



**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 d3920cf4-1b9b-4568-bba4-b7b4e0368dc5, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).