

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Que fazem de um lado, **ESCRITÓRIO CONTÁBIL GARCIA LTDA.**, inscrito no CNPJ sob o nº 27.332.552/0001-53, situado à Rua Sargento Pierroti, nº 731, Vila Maria Helena, Limeira/SP., neste ato representado na forma legal por seu Sócio Sr. **FABRÍCIO PAULO GARCIA**, portador do CPF nº 302.312.378-04, doravante denominada "**EMPRESA**", e de outro lado;

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.474.853/0001-12, Registro Sindical nº 46000.004557/97-16, com sede 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, doravante denominado "**SEAAC**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **ESCRITÓRIO CONTÁBIL GARCIA 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 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 do **ESCRITÓRIO CONTÁBIL GARCIA LTDA.**

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos ao 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), Copeira(o) e Atendente de Negócios, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.002,00** (dois mil e dois reais) ou **R\$ 9,10** (nove reais e dez centavos) por hora;

**Parágrafo segundo:** Para os empregados nas demais funções, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.101,00** (dois mil, cento e um reais) ou **R\$ 9,55** (nove reais e cinquenta e cinco centavos) por hora;

**Parágrafo terceiro:** Para menores aprendizes, fica assegurado o valor mensal de **R\$ 1.805,00** (um mil, oitocentos e cinco reais), respeitando-se sempre o salário-mínimo regional vigente do país;

**Parágrafo quarto:** O salário normativo não será aplicado aos APRENDIZES, que possuem regras próprias.

### CLÁUSULA QUARTA - SALARIAL

Os salários de julho de 2025, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva anterior, serão corrigidos na data-base, **1º de agosto de 2025**, no percentual de **6,0%** (seis por cento) a título de reposição salarial.

## **CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL**

A empresa adiantará 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 - 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 SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS**

A empresa deverá fornecer aos seus empregados, comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação, a do empregado, 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 OITAVA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **CLÁUSULA NONA - IGUALDADE SALARIAL**

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 determinação da empresa 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 - 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 SEGUNDA - 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:

<b>ORIENTAÇÕES</b>	<b>COMISSÕES E REFLEXO NO DSR</b>	<b>HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR</b>	<b>AD. NOTURNO E REFLEXO NO DSR</b>
<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 TERCEIRA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 90,50** (noventa reais e cinquenta centavos).

**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 QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço na empresa, 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 à empresa no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

**Parágrafo único:** A empresa efetuará o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado feito pelo empregado.

## **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 da empresa, 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 2,50% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, à empresa fica obrigada a complementar 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 - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados ao mês, auxílio-refeição ou alimentação, com valor facial unitário de no mínimo **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos), desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências da empresa, 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 concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Na empresa em que o benefício é cumprido através de fornecimento de refeição "in natura", a empresa pagará, 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 pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

**Parágrafo quarto:** No período de férias os empregados farão jus ao auxílio-refeição ou alimentação proporcional às férias gozadas, limitado a 22 (vinte e duas) unidades, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia, hipótese em que o benefício não será concedido;

**Parágrafo quinto:** É facultado à empresa, em substituição da entrega do auxílio, 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 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

**Parágrafo sexto:** 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 da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho;

**Parágrafo sétimo:** A empresa concederá o valor mínimo do benefício de **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) por dia, não podendo efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

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

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

Ao empregado que tenha, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa, 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\$ 3.500,00** (três mil e quinhentos 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 DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

A empresa manterá 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\$ 23.000,00** (vinte e três 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 segundo:** Ficam mantidas às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito da empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que tenha mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá 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 do mesmo, a empresa pagará ao empregado indenização prevista no "caput" mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

**Parágrafo segundo:** A indenização prevista no "caput", não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

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

A empresa reembolsará 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\$ 490,00** (quatrocentos e noventa 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, 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 auxílio será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

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

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

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

A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitado, se obriga a entregar ao mesmo uma carta de referência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA**

Ao empregado que tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos e tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, 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 VIGÉSIMA QUARTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 a empresa, sem solução de continuidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO DECENTE**

A empresa envidará 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Quando da realização de cursos que venham contribuir para seu desenvolvimento profissional, e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, 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 da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 na empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado, 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 na empresa 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 na empresa, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

**Parágrafo segundo:** Se a empresa não conceder em sua totalidade o aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, fica obrigada a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional, além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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:** A empresa terá 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 PRIMEIRA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

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

**Parágrafo único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina a Instrução Normativa INSS nº 128, de 28/03/2022, no art. 178 parágrafos 3º e 4º e art. 180, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164, de 29/04/2024.

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

À empregada gestante é assegurado emprego ou salário, salvo por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses, após o parto.

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

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que tenha no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurado emprego ou salário, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

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

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurado emprego ou salário, 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 QUINTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

À empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à 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 SEXTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurado a todos os empregados, emprego ou salário após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELAS EMPRESAS**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE CAT**

A empresa deverá, na forma prevista em lei, conceder prontamente o Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que ele for exigível.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PONTO ELETRÔNICO**

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671/2021, se a empresa for obrigada à adoção do Registro Eletrônico do Ponto SREP, fica facultada à substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia digital ao empregado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**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, ascendente, descendente, 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 XI da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022);

**Parágrafo sexto:** Por 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 de 08/03/2016).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

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

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

A empresa institui o **Banco de Horas**, que versa sobre jornada de trabalho 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 **1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026**. A empresa deverá fazer o fechamento do banco de horas na data do término da vigência deste acordo.

**Parágrafo primeiro:** As horas de trabalho serão compensadas de acordo com os critérios estabelecidos no presente acordo, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10h00 (dez horas) diárias (art. 59 da CLT), correspondente a 02h00 (duas horas) extras por dia;

**a)** A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 01h00 (uma hora) de descanso, observada a jornada cumprida de segunda a sexta;

**b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de 01h00 (uma hora) de trabalho por 02h00 (duas horas) de descanso, desde que essas horas sejam realizadas aos sábados, domingos ou feriados;

**c)** A ausência do empregado no trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com a empresa, serão compensadas através do banco de horas, na razão de 01h00 (uma hora) por 01h00 (uma hora).

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

**Parágrafo terceiro:** A empresa se compromete a realizar e entregar mensalmente para cada empregado mediante recibo, um controle de horas, o qual terá um extrato com demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, às quais indicarão crédito da empresa;

**Parágrafo quarto:** A empresa e os empregados deverão comunicar com 48h00 (quarenta e oito horas) de antecedência, sobre o dia que farão a compensação;

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

**Parágrafo sexto:** A apuração dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado e liquidado até o dia **31 de julho de 2026**. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), a empresa efetuará o pagamento, de acordo com os adicionais previstos neste instrumento. Caso o empregado tenha débitos de horas de trabalho, a empresa deverá liquidar o saldo devedor até **31 de julho de 2026**, sendo vedado efetuar qualquer desconto nos vencimentos do empregado, dando-se por zeradas suas horas;

**Parágrafo sétimo:** 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 do empregado, as horas até então não compensadas, serão descontadas das verbas rescisórias, observando o limite de 01 (um) salário do empregado;

**b)** Havendo horas a crédito do empregado, independentemente da forma da rescisão contratual, a empresa pagará na rescisão o saldo de horas existentes como horas extraordinárias, nos percentuais previstos no presente instrumento.

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

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos da presente cláusula;

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

O 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 à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

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

## **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 1.535 de 13/04/1977 e da Lei nº 13.467 de 13/07/2017.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **11 de agosto 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, devendo a empresa promover o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês, sobre os salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

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

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

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

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

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que não estejam afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 96h00 (noventa e seis horas) por ano, desde que avisada à empresa por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 05 (cinco) 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 pela empresa pelo período em que durar o mandato sindical.

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

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

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

A empresa apresentará aos empregados, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato Profissional à entrega do material necessário.

**Parágrafo único:** A empresa, 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 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, a empresa deverá 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 a empresa realize serviços através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com TEA - (Transtornos do Espectro Autista).

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO ESPECIAL**

Aos empregados que tenham trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2025 e 31/07/2026, a empresa pagará, a título de ABONO ESPECIAL, o valor de **R\$ 330,00** (trezentos e trinta reais).

**Parágrafo primeiro:** O ABONO ESPECIAL, de que trata o "caput" deverá ser pago ao empregado até 31/07/2026;

**Parágrafo segundo:** Fica assegurado ao empregado dispensado sem justa causa, o pagamento do referido abono juntamente com as verbas rescisórias;

**Parágrafo terceiro:** Ficam dispensadas do pagamento do ABONO ESPECIAL, as empresas que possuam Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR ou PPR), conforme prevê a Lei 10.101/2000, homologado na entidade sindical.

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

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

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

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

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS**

Nos termos da Portaria do MTE nº 6.730 de 06/03/2020, independentemente do número de empregados na empresa ela deve observar a NR1, e ser promotora da saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e o assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Depto médico e jurídico.

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 SEXAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A empresa afixará no quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente instrumento, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Pelo não cumprimento do presente instrumento, a empresa pagará 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 do art. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único, art. 614, parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11, de 24/03/2009.

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

Limeira, 11 de agosto de 2025.

### **ESCRITÓRIO CONTÁBIL GARCIA LTDA**

FABRÍCIO PAULO GARCIA

SÓCIO

CPF Nº 302.312.378-04

### **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 GARCIA 2025.docx

Documento número #cf720a45-3b05-4a2b-b068-f63f27e9d338

Hash do documento original (SHA256): ecbf29b689d366a4b9cb96111639afc7095fcbcb69a4886c8b8cc0f7ed65f472

## Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 11 ago 2025 às 15:33:47

✓ **FABRÍCIO PAULO GARCIA**  
CPF: 302.312.378-04  
Assinou em 11 ago 2025 às 15:37:49

## Log

- 11 ago 2025, 15:30:35 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número cf720a45-3b05-4a2b-b068-f63f27e9d338. Data limite para assinatura do documento: 10 de setembro de 2025 (15:30). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 11 ago 2025, 15:33:17 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: contato@controladoriagarcia.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 FABRÍCIO PAULO GARCIA.
- 11 ago 2025, 15:33:17 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail.  
  
Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.
- 11 ago 2025, 15:33:47 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, 15:37:49 FABRÍCIO PAULO GARCIA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail contato@controladoriagarcia.com.br. CPF informado: 302.312.378-04. IP: 201.27.186.101. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.5482 e longitude -47.4154. 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, 15:38:07 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número cf720a45-3b05-4a2b-b068-f63f27e9d338.



**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 cf720a45-3b05-4a2b-b068-f63f27e9d338, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).