

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PLÚRIMO

2025/2026

Que fazem de um lado as empresas: **PDC SMART TECH SERVIÇOS DE INSPEÇÃO LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 32.697.873/0001-91, situada à Rua Almirante Protógenes, nº 289, Sala 122, Bairro Jardim, Santo André/SP;

PDC SMART TECH SERVIÇOS EM QUALIDADE LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 35.417.990/0001-42, situada à Rua Almirantes Protógenes, nº 289, Sala 122, Bairro Jardim, Santo André/SP;

PROCESS DEVELOPMENT CORPORATION DO BRASIL LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 04.006.752/0001-10, situada à Avenida Dom Pedro II, nº 288, 13º Andar, Sala 132, Bairro Jardim, Santo André/SP; neste ato representada na forma legal pela Sra. **MICHELLE SILVA BERNI**, portadora do CPF nº 283.617.388-27, doravante denominado **"EMPRESAS"**, e;

PDC SMART TECH TECNOLOGIA EM PROCESSOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 39.824.182/0001-50, situada à Avenida Dom Pedro II, nº 288, 12º Andar, Conj. 122, Bairro Jardim, Santo André/SP., neste ato representada na forma legal por sua Sócia Sra. **KELLY ALVES**, portadora do CPF nº 296.841.788-67, doravante denominado **"EMPRESA"**, e de outro lado;

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.474.853/0001-12, Registro Sindical nº 46000.004557/97-16, com sede 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 das empresas acima mencionadas e consubstanciado nas cláusulas e condições que 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 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá aplicação no âmbito das empresas com abrangência na base territorial do Sindicato Profissional da REGIÃO DE AMERICANA, correspondente as seguintes cidades: 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 Antônio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro, e Sumaré.

CLÁUSULA TERCEIRA - BENEFICIÁRIOS

Serão beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, todos os empregados das empresas: PDC SMART TECH SERVIÇOS DE INSPEÇÃO LTDA., PROCESS DEVELOPMENT CORPORATION DO

BRASIL LTDA., PDC SMART TECH SERVIÇOS EM QUALIDADE LTDA; e PDC SMART TECH TECNOLOGIA EM PROCESSOS LTDA.

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **agosto de 2024**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: Para a faixa salarial até o valor de **R\$ 8.157,41** (oito mil, cento e cinquenta e sete reais e quarenta e um centavos), o reajuste salarial será no percentual de **6,13%** (seis inteiros e treze centésimos por cento);

Parágrafo segundo: Para as faixas salariais entre os valores de **R\$ 8.157,42** (oito mil, cento e cinquenta e sete reais e quarenta e dois centavos) a **R\$ 16.314,82** (dezesesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos), o reajuste salarial será de **5,38%** (cinco inteiros e trinta e oito centésimos por cento), acrescidos sempre de parcela fixa mensal no valor de **R\$ 61,17** (sessenta e um reais e dezessete centavos);

Parágrafo terceiro: Para os salários superiores ao valor de **R\$ 16.314,82** (dezesesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos), uma parcela fixa mensal no valor de **R\$ 938,91** (novecentos e trinta e oito reais e noventa e um centavos);

Parágrafo quarto: Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2024 e 31 de julho de 2025, poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório;

Parágrafo quinto: Respeitando o princípio da isonomia salarial e preservando às condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2024, serão reajustados em obediência aos seguintes critérios:

- a) Nos salários dos empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função;
- b) Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual estabelecido no “caput” para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R\$ 8.157,41	SALÁRIOS DE R\$ 8.157,42 ATÉ R\$ 16.314,82 (%+PARCELA FIXA MENSAL)	SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 16.314,82
Agosto/2024	6,13%	5,38% + R\$ 61,17	R\$ 938,91
Setembro/2024	5,62%	4,93% + R\$ 56,07	R\$ 860,67
Outubro/2024	5,11%	4,48% + R\$ 50,98	R\$ 782,43
Novembro/2024	4,60%	4,04% + R\$ 45,88	R\$ 704,18
Dezembro/2024	4,09%	3,59% + R\$ 40,78	R\$ 625,94
Janeiro/2025	3,58%	3,14% + R\$ 35,68	R\$ 547,70
Fevereiro/2025	3,07%	2,69% + R\$ 30,59	R\$ 469,46
Março/2025	2,55%	2,24% + R\$ 25,49	R\$ 391,21
Abril/2025	2,04%	1,79% + R\$ 20,39	R\$ 312,97
Maio/2025	1,53%	1,35% + R\$ 15,29	R\$ 234,73
Junho/2025	1,02%	0,90% + R\$ 10,20	R\$ 156,49
Julho/2025	0,51%	0,45% + R\$ 5,10	R\$ 78,24

Parágrafo sexto: As empresas poderão, por mera liberalidade, aplicar o reajuste de forma linear, sem a observância do escalonamento e sem risco de que eventual alteração de faixa salarial prevista em planos de cargos e salários, acarrete equiparação salarial.

CLÁUSULA QUINTA - 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\$ 1.980,00** (um mil, novecentos e oitenta reais);

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

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo suas identificações, as 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 DÉCIMA - IGUALDADE SALARIAL

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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 feito pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO ESPECIAL

Aos empregados que tenham trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2025 e 31/07/2026, as empresas pagarão, a título de ABONO ESPECIAL, o valor de **R\$ 315,50** (trezentos e quinze reais e cinquenta centavos).

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: Estão dispensadas do pagamento do ABONO ESPECIAL, as empresas que possuam Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR ou PPR), conforme prevê a Lei nº 10.101/2000.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 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 QUINTA - 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 SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio nas empresas, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 89,50** (oitenta e nove 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 SÉTIMA - 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
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	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)
13º SALÁRIO	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).
FÉRIAS VENCIDAS	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)
FÉRIAS PROPORCIONAIS	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 OITAVA - 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\$ 31,00** (trinta e um 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 concedido pelas empresas 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(a), devendo ser concedido pelas empresas 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: Se as empresas já fornecem auxílio-refeição ou alimentação em valores iguais ou superiores ao estipulado no “caput”, deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modos praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho;

Parágrafo sexto: É facultado às empresas, 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 e 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 sétimo: 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\$ 31,00** (trinta e um reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo oitavo: Se as empresas concederem o valor mínimo do benefício de **R\$ 31,00** (trinta e um reais) por dia, não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

Parágrafo nono: Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas 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 NONA - 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 2,50% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, às empresas ficam obrigadas 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 VIGÉSIMA - 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\$ 3.400,00** (três mil e quatrocentos 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 PRIMEIRA - 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, às 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 do mesmo, às empresas pagarão ao empregado 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 às empresas mantiverem contrato de seguro de vida em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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\$ 474,50** (quatrocentos e setenta e quatro reais e cinquenta centavos), condicionado o auxílio à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o auxílio-creche, 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 auxílio-creche previsto no “caput” será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como “babá” ou “pajem” para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 21.901,50** (vinte e um mil, novecentos e um reais e cinquenta centavos), 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;

Parágrafo segundo: Ficam mantidas às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 50 (cinquenta) 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.

Parágrafo único: Os empregados que, em 31/07/2024, contavam pelo menos 45 (quarenta e cinco) anos completos, e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas, em caso de dispensa sem justa causa receberão a indenização prevista no “caput”.

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 30 (trinta) dias a contar do último dia de trabalho do empregado, para fins de

comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão fornecer a 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 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 solicitado, se obriga a entregar uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 ao empregado uma multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA DO FGTS

Fica garantida à 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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, 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;

Parágrafo segundo: Às empresas que não concederem em sua totalidade o aviso prévio indenizado quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicarem o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço nas empresas, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional, além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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: Às 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 SEGUNDA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Na realização de cursos que venham 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 TERCEIRA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A 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 QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO NO SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas 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 de trabalho, sendo que os registros na CTPS, serão realizados eletronicamente e ficarão acessíveis aos empregados pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, de acesso gratuito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE CAT

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO DECENTE

Às empresas envidarão esforços no sentido de promoverem o trabalho decente; proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Incisos I e II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AJUSTAMENTO DO HORÁRIO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Fica estabelecido entre as partes durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a redução do intervalo para refeição e descanso que será de 40min., (quarenta minutos), em observância ao disposto no art. 611-A, Inciso III da CLT, renovável por mais 12 (doze) meses se necessário, mediante deliberação da nova tratativa junto aos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 consecutivos, em virtude de casamento;

Parágrafo terceiro: Até 02 (dois) dias úteis consecutivos, 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).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o **Banco de Horas** nos termos do parágrafo 5º, do art. 59 da CLT, observando as normas e disposições contidas na legislação, ficando estabelecido as seguintes condições:

Parágrafo primeiro: A duração diária do trabalho poderá ser acrescida em até 02h00 (duas horas);

Parágrafo segundo: O banco de horas ajustado não poderá abolir o descanso semanal remunerado (Lei nº 605/1949 e art. 7º, Inciso XV, da CF/1988);

Parágrafo terceiro: O prazo para compensação das horas acumuladas, será de 01 (um) ano, de **1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026**, sendo definida a data de Compensação pelas empresas, que deverá ser comunicada ao empregado, com antecedência mínima de 02 (dois) dias;

Parágrafo quarto: Em caso de Rescisão Contratual, havendo crédito de horas, essas serão pagas ao empregado no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, observando a remuneração do mês de rescisão, com a aplicação dos percentuais previstos no Acordo Coletivo de Trabalho vigente;

Parágrafo quinto: Em caso de Rescisão Contratual, havendo saldo de horas a serem compensadas, essas serão descontadas do empregado no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, observando o limite estabelecido de até um salário do empregado;

Parágrafo sexto: Às empresas poderão compensar os “dias-pontes” entre feriados e domingos, no máximo 02h00 (duas horas) diárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no art. 1º, da Portaria MTP nº 671/2021, se as empresas forem obrigadas à adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, instituído pela Portaria do MTE nº 1.510/2009, fica facultada à substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa que ficarão com as empresas, após conferência e assinatura do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 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 empresas e empregados;

Parágrafo terceiro: Fica permitida à 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 as empresas de procederem 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 OITAVA - 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 às empresas 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 às empresas e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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) conforme art. 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 foi decidido pelo STF 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE A MÃE ADOTANTE

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, colocarão à disposição do Sindicato Profissional por tempo previamente acordado, forma e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 pelas empresas, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado as 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 titular do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pelas empresas, pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

As empresas afixarão 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos empregados realizada no dia **09 de outubro 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 às empresas promoverem o desconto estabelecido no percentual de 9,0% (nove por cento) sobre os salários já reajustados.

Parágrafo primeiro: O desconto será efetuado em 03 (três) parcelas iguais, sendo 3,0% (três por cento) nos salários dos meses de: **novembro/2025, março e julho/2026**, 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 de 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 NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 outro Acordo Coletivo de nível estadual ou regional da categoria representada, durante a vigência deste instrumento, de conformidade com os termos do art. 620 da CLT.

Parágrafo único: Serão abrangidos pelo presente instrumento, todos os empregados decorrentes da relação de trabalho, inclusive aos que forem admitidos no decorrer da vigência deste acordo,

independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TEA - (TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA)

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

Nos termos da Portaria do MTE nº 6.730, de 09/03/2020, que aprovou a redação da Norma Regulamentadora NR1, e, conforme portaria do MTE nº 765, de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregados, a empresa deverá ser promotora da saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e o assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Depto médico e jurídico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE 12X36

As empresas ficam autorizadas através deste Acordo Coletivo de Trabalho a celebrarem com seus empregados a jornada de trabalho 12X36 (doze por trinta e seis), definida como aquela em que o empregado trabalha 12h00 (doze horas) e descansa 36h00 (trinta e seis horas), não sendo consideradas como horas extras, as horas trabalhadas em domingos.

Parágrafo único: Os empregados que trabalharem em escala 12X36 (doze por trinta e seis) e os feriados caírem dentro dessas escalas, as horas trabalhadas serão pagas como horas extras.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativos, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de **novembro**, juntamente com a folha do mês de **outubro/2025**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente instrumento, às empresas pagarão multa correspondente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabeleçam penalidades especiais.

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.

Para que o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade dos arts. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único e 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 as Representantes legais das empresas, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Americana, 09 de outubro de 2025.

**PDC SMART TECH SERVIÇOS DE INSPEÇÃO LTDA., PDC SMART TECH SERVIÇOS EM QUALIDADE LTDA., e
PROCESS DEVELOPMENT CORPORATION DO BRASIL LTDA**

MICHELLE SILVA BERNI
ADMINISTRADORA
CPF Nº 283.617.388-27

PDC SMART TECH TECNOLOGIA EM PROCESSOS LTDA

KELLY ALVES
SÓCIA
CPF Nº 296.841.788-67

**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 PDC + PROCESS 2025.doc

Documento número #b3dc5214-67e8-40b9-8b54-558c21c535fe

Hash do documento original (SHA256): 8f97288c6b79949e731d03c3e70e14ba64c281bcf6869163104f642eea5f57cd

Assinaturas



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 20 out 2025 às 11:12:29



MICHELE SILVA BERNI

CPF: 283.617.388-27

Assinou em 20 out 2025 às 12:56:36



KELLY ALVES

CPF: 296.841.788-67

Assinou em 20 out 2025 às 11:34:28

Log

20 out 2025, 11:01:38	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número b3dc5214-67e8-40b9-8b54-558c21c535fe. Data limite para assinatura do documento: 19 de novembro de 2025 (11:01). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
20 out 2025, 11:07:08	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: michelle.silva@pdcbrasil.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 MICHELE SILVA BERNI.
20 out 2025, 11:07:08	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: kelly.alves@pdcbrasil.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 KELLY ALVES.

- 20 out 2025, 11:07:08 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.
- 20 out 2025, 11:12:29 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.64.215. Componente de assinatura versão 1.1325.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 20 out 2025, 11:34:28 KELLY ALVES assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail kelly.alves@pdcbrasil.com.br. CPF informado: 296.841.788-67. IP: 201.1.67.173. Componente de assinatura versão 1.1325.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 20 out 2025, 12:56:36 MICHELE SILVA BERNI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail michelle.silva@pdcbrasil.com.br. CPF informado: 283.617.388-27. IP: 201.1.67.173. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -23.65288856783655 e longitude -46.5333052660373. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1325.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 20 out 2025, 13:11:22 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número b3dc5214-67e8-40b9-8b54-558c21c535fe.



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 b3dc5214-67e8-40b9-8b54-558c21c535fe, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.