

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2026/2027

Que fazem de um lado, **KYNETEC INSIGHTS ASSESSORIA MERCADOLÓGICA LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 02.088.236/0004-08, situada à Avenida Cezira Giovanoni Moretti, nº 955, Sala nº 110, Cond. Jequitibá Office I, Bairro Santa Rosa, Piracicaba/SP., neste ato representada na forma legal por sua Administradora Sra. **ÉRICA DA SILVA DUARTE**, portadora do CPF nº 339.466.868-85, 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 DE AMERICANA E REGIÃO**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**, nos termos do art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **KYNETEC INSIGHTS ASSESSORIA MERCADOLÓGICA 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 2026 a 31 de julho de 2027, e fica mantida como data-base, o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados da empresa **KYNETEC INSIGHTS ASSESSORIA MERCADOLÓGICA LTDA.**, lotados na base territorial do Sindicato Suscitante.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial o valor mensal não inferior a **R\$ 2.310,00** (dois mil, trezentos e dez reais), para os empregados em jornada de trabalho integral de 40 (quarenta horas) semanais, sendo que para os casos de tempo parcial, inferiores a 40 (quarenta horas), o valor por hora não poderá ser inferior a **R\$ 11,55** (onze reais e cinquenta e cinco centavos).

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **julho de 2026**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva anterior, serão majorados, no dia **1º de agosto de 2026**, no percentual de **5,0%** (cinco por cento).

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis já praticadas.

Parágrafo primeiro: O atraso do pagamento de salário, 13º salário, férias e seu respectivo abono, implicarão na atualização pela correção monetária equivalente à TR, mais juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês, a partir da data devida, até a data do efetivo pagamento;

Parágrafo segundo: Se a empresa não tem posto bancário em suas dependências, ou não faça o pagamento de salário na própria empresa, deverá liberar seus empregados para permitir o recebimento. Este parágrafo não se aplica aos empregados que optarem por ter seus salários depositados em banco/agência que não seja aquele que a empresa utiliza para tal finalidade.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo único: As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento, que discriminará seu número e as porcentagens de seus adicionais.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 mantenham a produtividade, de acordo com o previsto nos arts. 460 e 461 da CLT e seus parágrafos, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS COMPOSTOS

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

CLÁUSULA NONA - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

A empresa descontará no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitadas às políticas de compensações praticadas.

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) sobre o valor da hora ordinária, para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado;

Parágrafo segundo: O percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária, para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados ou dias já compensados;

Parágrafo terceiro: Deverá ser observado o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESPESAS DE VIAGENS

A empresa se compromete a arcar com as despesas de viagens a trabalho, antecipando parte delas, devendo o empregado prestar contas dentro da sistemática e prazo estipulado por ela.

Parágrafo único: Quando for utilizado o veículo de propriedade do empregado a serviço da empresa, o valor do reembolso pelo km rodado será de pelo menos 30% (trinta por cento) do valor do litro da gasolina, para os primeiros 500 km rodados no mês e, pelo menos, 20% (vinte por cento) do valor do litro da gasolina para a quilometragem que exceder a 500 Km no mês (considerando o efeito cascata).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS POR PROGRAMA DE BÔNUS

Considerando as particularidades da atividade empresarial e visando a otimização dos incentivos aos seus empregados as partes acordam que o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), anteriormente praticado com base na Lei nº 10.101/2000, será substituído integralmente por um Programa de Bônus por Desempenho, gerido e regulamentado pela própria empresa.

Parágrafo primeiro: O Programa de Bônus por Desempenho possui natureza jurídica de liberalidade da empresa não se confundindo com salário, não integrando a remuneração para quaisquer fins e não gerando encargos trabalhistas ou previdenciários, nos termos do art. 457, parágrafo 2º da CLT. Seu principal objetivo é incentivar o atingimento de metas e o aumento da produtividade individual e coletiva, alinhados aos objetivos estratégicos da empresa;

Parágrafo segundo: Serão elegíveis ao recebimento do bônus todos os empregados da empresa, ressalvadas as hipóteses de exclusão a serem definidas em regulamento próprio. Os critérios para a concessão, cálculo e pagamento do bônus serão estabelecidos em Regulamento Interno do Programa de Bônus, que prevê, minimamente, os indicadores de desempenho, as metas a serem atingidas, a periodicidade de avaliação e as formas de pagamento;

Parágrafo terceiro: As partes reconhecem que a presente substituição é válida e eficaz para todos os fins de direito, renunciando a qualquer questionamento futuro quanto à sua legalidade ou adequação. As verbas já pagas a título de PLR, até a data de assinatura deste instrumento, não serão afetadas pela presente cláusula;

Parágrafo quarto: O pagamento do bônus é condicionado à obtenção, pela empresa, de faturamento pré-estabelecido para o período de apuração;

Parágrafo quinto: Na eventualidade do faturamento não ser atingido, a empresa se compromete a pagar um bônus compensatório mínimo, no valor de **R\$ 380,00** (trezentos e oitenta reais), a todos os empregados admitidos até 31 de julho de 2027, e que tenham trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2026 e 31/07/2027, que será pago até 10 de agosto/2027.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá 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\$ 50,00** (cinquenta reais) 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 a licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Se na empresa 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 proporcional quando houver fracionamento de mês;

Parágrafo terceiro: O benefício previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença paternidade, cuja empresa já concede 20 (vinte) dias, auxílio este que será pago 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: O benefício previsto no "caput" é devido aos empregados, inclusive, nos dias em que se ausentarem do serviço nas hipóteses constantes da cláusula de ausências legais deste instrumento, devendo ser considerado dia efetivo de trabalho;

Parágrafo sexto: 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, NR24.5 e NR24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

Parágrafo sétimo: Quando o empregado tiver faltas injustificadas, a empresa descontará o auxílio-refeição ou alimentação, no mês seguinte do fato ocorrido;

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 QUINTA - VALE-TRANSPORTE

A empresa fornecerá aos seus empregados o vale-transporte, respeitado o estabelecido pela Lei nº 7.418 de 16/12/1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/1987.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará aos seus beneficiários importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.

Parágrafo único: O auxílio-funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente, pago integralmente pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa concederá aos seus empregados e dependentes, plano de assistência médica.

Parágrafo único: O empregado deverá coparticipar com uma taxa simbólica no valor de **R\$ 5,00** (cinco reais) por pessoa adicionada ao plano de assistência médica, para que se garanta a possibilidade de continuidade ao plano, caso haja desligamento.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa se compromete a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salário contratual, limitado a **R\$ 60.000,00** (sessenta mil reais).

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa reembolsará os seus empregados, para cada filho, inclusive adotivos, até a idade de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses, importância equivalente a **R\$ 472,50** (quatrocentos e setenta e dois reais e cinquenta centavos), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creches ou instituições análogas, de livre escolha dos empregados.

Parágrafo único: Será concedido o auxílio-creche na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

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

A empresa complementarará mensalmente o auxílio recebido da Previdência Social aos seus empregados com mais de 06 (seis) meses de empresa e afastados por acidente de trabalho ou doença, do 16º (décimo sexto) ao 195º (centésimo nonagésimo quinto) dia, até o valor dos seus salários contratuais, limitado esse benefício ao valor máximo de **R\$ 8.400,00** (oito mil e quatrocentos reais), aquele que for menor.

Parágrafo primeiro: Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência do presente instrumento este auxílio estará limitado ao máximo de 180 (cento e oitenta) dias na sua totalidade;

Parágrafo segundo: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação será feita com base em valores estimados. Eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior. Tais pagamentos serão feitos a título de adiantamento;

Parágrafo terceiro: A empresa poderá substituir este pagamento por seguro de que dê no mínimo as coberturas previstas, mantendo as condições que forem mais favoráveis;

Parágrafo quarto: O pagamento referido nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados;

Parágrafo quinto: A complementação abrange inclusive, o 13º salário;

Parágrafo sexto: O prazo de carência de 06 (seis) meses é exigível somente no caso de doença;

Parágrafo sétimo: A empresa, desde que apresentado pelo empregado o pedido de reconsideração no prazo legal junto à Previdência Social, antecipará ao empregado 80% (oitenta por cento) do salário-base, no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS. O auxílio contido no presente parágrafo, será concedido pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias e ficará limitado ao valor de **R\$ 8.400,00** (oito mil e quatrocentos reais), como adiantamento;

Parágrafo oitavo: Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do auxílio, o empregado deverá devolver a empresa os valores adiantados no período. O prazo para

devolução dos valores adiantados pela empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias, contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado;

Parágrafo nono: Caso seja negado pela segunda vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na empresa, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como complemento de auxílio-previdenciário com caráter indenizatório, esgotadas todas as possibilidades legais de discussão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas demissões de empregados sem justa causa e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CERTIFICADO DE CURSOS

No ato da rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá declaração de cursos que o empregado tenha concluído na empresa, desde que solicitado por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

A empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, quando solicitado, 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: A empresa deverá 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, a empresa pagará a multa normativa prevista neste instrumento, correspondente a 5,0% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias, após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre empregado e empresa, sendo nesses dois últimos casos, com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único: A garantia prevista no "caput" de até 60 (sessenta) dias, é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade, ou na ocorrência de aborto, devidamente comprovado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164 de 29/04/2024.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário aos empregados em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a liberação do serviço militar, ressalvados os casos de justa causa, pedidos de demissão, acordo entre as partes e os "contratos a prazo determinado".

Parágrafo único: Os empregados que adiarem a data de incorporação ou estenderem o período de prestação do serviço militar, não serão abrangidos por esta garantia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença, pelo prazo equivalente ao período de afastamento, limitado a 60 (sessenta) dias, contados do término do afastamento.

Parágrafo único: Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência deste instrumento, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

A empresa garantirá emprego ou salário aos empregados com mais de 04 (quatro) anos de trabalho na empresa, e que estejam a menos de 01 (um) ano do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado previamente por escrito, e comprovado esta condição junto a área de Recursos Humanos, sendo que adquirido este direito, cessa a estabilidade.

Parágrafo primeiro: Para efeito desta cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais, conforme determina a Emenda Constitucional nº 103/2019;

Parágrafo segundo: Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional.

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

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado 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, Inciso II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

Parágrafo primeiro: Considerando a violência doméstica como incapacidade laboral e o avanço do STF no Tema nº 1.370, a solução adotada é tecnicamente consistente e socialmente inteligente, ao replicar o modelo já consagrado do auxílio por incapacidade temporária;

Parágrafo segundo: Os primeiros 15 (quinze) dias permanecem sob responsabilidade da empresa, como ocorre em qualquer incapacidade temporária, e, a partir desse período, o custeio passa a ser do INSS, mediante perícia que comprove a incapacidade laboral decorrente da situação de violência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO PAI

O empregado pai gozará de estabilidade provisória no emprego, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data de nascimento do filho devidamente comprovada através do fornecimento da certidão de nascimento, salvo acordo entre as partes, realizada com assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

A empresa adota a jornada de trabalho de 40 (quarenta horas) semanais, podendo também ter empregados contratados em jornada parcial inferior a 40 (quarenta horas).

Parágrafo primeiro: Para os empregados que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da empresa, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como, a sede de clientes da empresa conveniente, independentemente inclusive, da denominação, de função ou cargo que é desempenhado pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de 40 (quarenta horas) semanais;

Parágrafo segundo: As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos ao médico, ou sem limite de idade, se ele tiver necessidades especiais, condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo segundo: 05 (cinco) dias corridos em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, ou pessoa que, comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado;

Parágrafo terceiro: 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de núpcias;

Parágrafo quarto: 05 (cinco) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de HPV, câncer de mama, colo do útero e próstata, conforme Lei nº 15.377/2026;

Parágrafo quinto: 01 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado. Caso o aniversário coincida com final de semana, feriado ou dia compensado, o empregado poderá

usufruir dessa folga, no dia útil anterior ou posterior, ou mediante agendamento e autorização prévia, dentro do respectivo mês;

Parágrafo sexto: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez, de conformidade com o art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022), bem como acompanhar pais idosos ao médico/internações, condicionada à comprovação por atestado médico;

Parágrafo sétimo: 20 (vinte) dias na Licença paternidade, o afastamento será garantido, sem prejuízo do emprego e do salário.

a) O direito à licença paternidade aplica-se também aos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade da criança;

b) Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença paternidade terá um acréscimo de 1/3 (um terço).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME E EPIs

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIs (equipamentos de proteção individuais), serão fornecidos gratuitamente pela empresa aos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Acordam as partes pela instituição do sistema de compensação de jornada na modalidade de "Banco de Horas", nos termos do art. 7º, Inciso XIII da CF., e art. 59, parágrafo 2º, da CLT.

Parágrafo primeiro: A jornada de trabalho da empresa é dividida em diversos turnos e cada empregado tem sua jornada registrada em seu contrato;

Parágrafo segundo: A cada mês será lançado o número de horas excedentes em um saldo acumulado como horas crédito, debitando-se os atrasos, faltas e saídas antecipadas que não tenham sido devidamente justificadas dentro do período mensal (horas débito);

Parágrafo terceiro: Considera-se período mensal para fins do parágrafo anterior, o período compreendido entre o dia 26 do mês e 25 do mês subsequente;

Parágrafo quarto: Para cada hora excedente trabalhada, será computada uma hora como crédito, ou o tempo suplementar efetivamente trabalhado. Essa regra se aplica para o débito de horas decorrentes de atrasos, faltas e saídas antecipadas;

Parágrafo quinto: Para cada hora excedente trabalhada aos sábados, ou o tempo suplementar efetivamente trabalhado, desde que sobre jornada não seja para fins de compensação de banco de horas, haverá o cômputo **dobrado** com adicional de 100% (cem por cento) como crédito no banco;

Parágrafo sexto: As variações de horário no registro de ponto, não excedentes de 05min., (cinco minutos) na entrada e 05min., (cinco minutos) na saída, não serão descontadas ou computadas como horas extraordinárias no banco de horas, de conformidade com o art. 58, parágrafo 1º, da CLT;

Parágrafo sétimo: Fica instituído o limite diário máximo de 02 (duas horas) suplementares, de acordo com o "caput" do art. 59 da CLT, e a necessidade de observância ao intervalo mínimo de 11 (onze horas) entre uma jornada e outra de trabalho;

Parágrafo oitavo: O trabalho aos domingos e feriados e em intervalo intrajornada, se realizado, ocasionará o pagamento em holerite, cujo valor será acrescido do respectivo adicional previsto no Acordo Coletivo de Trabalho, não sendo contabilizadas no banco de horas;

Parágrafo nono: Será emitido mensalmente pela empresa e entregue ao empregado, até o dia 30 de cada mês, um extrato informativo da quantidade de horas adicionadas e subtraídas do banco de horas no respectivo mês, incluindo o saldo residual de horas;

Parágrafo décimo: A empresa, de acordo com sua necessidade, determinará as datas em que haverá a compensação das horas mediante prévia comunicação aos empregados com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência. O empregado também poderá requerer e alinhar com o seu superior hierárquico as datas em que haverá compensação do banco de horas;

Parágrafo décimo primeiro: As horas computadas no banco de horas deverão ser compensadas ao longo de cada **trimestre**, de modo que o banco de horas será "zerado" a cada período de 03 (três) meses. **As horas a crédito que não forem compensadas no referido período, serão pagas como horas extras** (observados os adicionais previstos neste instrumento), **e as horas a débitos serão objeto de desconto salarial**, no mês subsequente ao mês de apuração do banco de horas. Caso seja necessário, a empresa poderá, deliberadamente, antecipar o pagamento em valor, com os devidos acréscimos e percentuais legais;

Parágrafo décimo segundo: Em razão da instituição do sistema banco de horas, somente haverá pagamento de horas extras na vigência do presente acordo (além dos períodos trimestrais de fechamento), quando for ultrapassado o limite de 24 (vinte e quatro horas) de créditos no banco de horas do empregado;

Parágrafo décimo terceiro: Em caso de **dispensa sem justa causa** ou **pedido de demissão**, o empregado que possuir saldo **positivo** de banco de horas (horas crédito) receberá o pagamento das horas extras em rescisão, observados os adicionais previstos neste instrumento. Os empregados dispensados sem justa causa, que estiverem com saldo negativo no banco de horas (horas débito), não sofrerão desconto dessas horas na rescisão contratual;

Parágrafo décimo quarto: Em caso de **pedido de demissão** ou **demissão por justa causa** de empregado que possuir o saldo **negativo** de banco de horas (horas débito), haverá o desconto salarial respectivo no valor das verbas rescisórias, observado o limite de 01 (um) salário contratual, conforme art. 477, parágrafo 5º, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIREITO AS FÉRIAS PROPORCIONAIS

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 QUADRAGÉSIMA - INÍCIO DE FÉRIAS - INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

As férias individuais ou coletivas não poderão iniciar no período de 02 (dois) dias que antecedem feriados ou DSR, 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, exceto quanto aos empregados que laboram em escalas de revezamento.

Parágrafo primeiro: No caso de férias individuais ou coletivas, não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias, 1º de janeiro e 25 de dezembro;

Parágrafo segundo: As férias devem ser pré-avisadas ao empregado por escrito, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência;

Parágrafo terceiro: Desde que haja concordância do empregado as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que 01 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

As declarações, os atestados médicos, odontológicos e psicológicos, 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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, de conformidade com o 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 todas as áreas;

Parágrafo segundo: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas livremente entre empresa e 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: Será fornecida uma ajuda de custo no valor de **R\$ 10,33** (dez reais e trinta e três centavos) por dia, para os empregados que aderirem ao teletrabalho. A ajuda de custo ora estipulada não possui natureza salarial, bem como não integra a remuneração do empregado para qualquer fim trabalhista, previdenciário ou fiscal;

Parágrafo sexto: 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 TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A empresa em atendimento ao preceito constitucional, concederá licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, às suas empregadas mães e 20 (vinte) dias aos empregados pais.

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 QUARTA - 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 180 (centro e oitenta) 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 QUINTA - EXAMES PERIÓDICOS

A empresa deverá proceder a exames médicos anual em todos os empregados, de forma a prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR. 07

Conforme permissivo no item 7.3.1.1.1 da NR 07, se a empresa tiver entre 26 (vinte e seis) e 50 (cinquenta) empregados, desde que enquadrada, no máximo, até o grau de risco 02, fica desobrigada de indicar o médico coordenador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AFASTAMENTOS PELO INSS

A empresa auxiliará seus empregados quando da solicitação de afastamento pelo próprio empregado, através do portal do meu INSS.

Parágrafo único: Quando o motivo de afastamento do trabalho tenha sido causado por acidente de trabalho, a empresa deverá entregar ao empregado também uma cópia do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), no prazo de 24 (vinte e quatro horas). Oportuno esclarecer que o comunicado de acidente de trabalho deve ser fornecido também quando se tratar de doença ocupacional. O não fornecimento do CAT, não impede o requerimento do auxílio-doença pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PUBLICIDADE

A empresa concorda em divulgar através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade do Sindicato Profissional, informativos que tratem de assuntos de interesse dos empregados, desde que eles sejam encaminhados formalmente para fixação, através do órgão de pessoal da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

O Sindicato dos Empregados juntamente com Empresa, estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com a Empresa para que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "Lei das Cotas".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária da Categoria realizada no dia **10 de agosto de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, e devida por todos os empregados, devendo a empresa promover o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês dos salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

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

Parágrafo segundo: 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 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 às 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 TERCEIRA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pela empresa de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho de conformidade com o art. 483 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

De acordo com a Constituição Federal em seu art. 7º, é dever das empresas, independentemente do número de empregados adotar providências para redução de risco inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, observando os arts.

157, 162 a 168 e art. 200 da CLT e de acordo com a Lei nº 6.514/1977 e Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego e das Normas Regulamentadoras.

Parágrafo único: A empresa deverá adotar providências para redução de risco inerentes ao trabalho inclusive em relação 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 trabalhadores, 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 ao assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Departamento médico e jurídico.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS QUE TENHAM DOENÇAS COMO: AIDS, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE

De conformidade com a Lei nº 14.289 de 03/01/2022, a empresa promoverá campanhas sobre HIV, HEPATITE CRÔNICA, TUBERCULOSE E HANSENÍASE, garantindo a preservação do sigilo sobre as condições dos empregados com essas doenças.

Parágrafo único: A empresa fica proibida de divulgar dados que identifiquem a condição do paciente em ambiente de trabalho, nos processos judiciais e nas mídias escrita ou audiovisual, evitando preconceito e outras barreiras sociais, que impeça uma plena cidadania, na medida em que seu acesso a empregos, educação e outros direitos são afetados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CANCELAMENTO DAS FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado, conforme, Precedente Normativo 116 do TST e no art. 135 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º da Constituição Federal, dos arts. 392-B, 392-C, 393, 394 e 395 da CLT, da Lei nº 15.222/2025, e das Súmulas 163 e 244 do TST, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Parágrafo primeiro: Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez;

Parágrafo segundo: Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da empregada ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez;

Parágrafo terceiro: A concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, deve obedecer aos seguintes critérios:

a) Deve ser concedida à mãe não gestante em união homoafetiva direito à licença pelo período equivalente ao da licença-maternidade;

b) Quem convive em união estável homoafetiva e engravidou após procedimento de inseminação artificial;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

c) Concessão de licença-maternidade para casais formados por pessoas do mesmo gênero e que tiveram a concepção de uma criança, para o pai, que utilizou da fertilização "in vitro" por barriga de aluguel.

Parágrafo quarto: Mediante atestado médico, à trabalhadora grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação, devidamente assistida pela entidade sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida à multa no valor equivalente a 5,0% (cinco por cento) do piso salarial, por empregado, por infração, nos casos de descumprimento das obrigações constantes do presente instrumento, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal, nos termos do art. 412 do Código Civil.

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

Piracicaba, 10 de agosto de 2026.

KYNETEC INSIGHTS ASSESSORIA MERCADOLÓGICA LTDA

ÉRICA DA SILVA DUARTE

ADMINISTRADORA

CPF Nº 339.466.868-85

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 - KYNETEC-2026.doc

Documento número #948aea15-533f-4fff-9922-fbd6edf4fae2

Hash do documento original (SHA256): 9d9118611df437726cf7cfaa197ed259696071c4008ff0307766149fcc282542

Assinaturas



ERICA DA SILVA DUARTE

CPF: 339.466.868-85

Assinou em 11 ago 2026 às 09:24:48



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 11 ago 2026 às 08:11:14

Log

- 11 ago 2026, 08:07:50 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 948aea15-533f-4fff-9922-fbd6edf4fae2. Data limite para assinatura do documento: 10 de setembro de 2026 (08:07). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 11 ago 2026, 08:09:37 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: Erica.Duarte@kynetec.com 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 ERICA DA SILVA DUARTE.
- 11 ago 2026, 08:09:37 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 2026, 08:11:14 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 201.26.41.45. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.74637030308741 e longitude -47.34403776670028. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1495.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

-
- 11 ago 2026, 09:24:48 ERICA DA SILVA DUARTE assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail Erica.Duarte@kynetec.com. CPF informado: 339.466.868-85. IP: 186.209.61.50. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.984457 e longitude -47.013016. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1495.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 11 ago 2026, 09:24:56 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 948aea15-533f-4fff-9922-fbd6edf4fae2.
-



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 948aea15-533f-4fff-9922-fbd6edf4fae2, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.