

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO **2025/2026**

Pelo presente instrumento de um lado, **SERVICE QUALITY ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 38.267.031/0001-86, situada à Rua São Gabriel nº 1.555, 2º Andar, Sala 201, Vila Belvedere, Americana/SP., neste ato representada de forma legal por seu Sócio Sr. **RAFAEL VINICIUS DOS SANTOS**, portador do CPF nº 437.723.598-25, 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 2025/2026**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos trabalhadores da empresa **SERVICE QUALITY ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os trabalhadores da empresa **SERVICE QUALITY ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO - PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

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

Parágrafo primeiro: Para os trabalhadores contratados e que exerçam as funções de: Copeira(o); Faxineira(o); Office-boy; Recepcionista e Porteiro(a), a importância mensal não inferior a **R\$ 1.980,00** (um mil, novecentos e oitenta reais);

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **agosto de 2024**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva anterior, serão majorados na data-base em **6,13%** (seis inteiros e treze centésimos por cento), a título de atualização salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL

A empresa adiantará quinzenal e automaticamente 40% (quarenta por cento) do salário mensal do trabalhador.

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

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

A empresa fica obrigada a fornecer informativo de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo sua identificação e do trabalhador, que poderá ocorrer também por via eletrônica, e-mails ou aplicativos específicos para tal finalidade.

Parágrafo único: Em se tratando de horas extras, estas deverão constar do mesmo holerite, que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE SALARIAL

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

Parágrafo único: A empresa, obrigatoriamente 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 NONA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 trabalhador tenha que laborar por determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, na forma do art. 61 da CLT;

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 trabalhadores 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 trabalhador 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 TST45)	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 QUARTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na empresa, os trabalhadores receberão por mês a importância de **R\$ 90,20** (noventa reais e vinte 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 trabalhador;

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 trabalhador que fizer jus.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos seus trabalhadores 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 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 trabalhadoras durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos trabalhadores em atividade laboral. Se o benefício for cumprido através de refeição "in natura", a empresa pagará, durante o referido período de licenciamento, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor "pro rata" quando houver fracionamento de mês;

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

Parágrafo quarto: O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" é devido aos trabalhadores, inclusive nos dias em que se ausentarem do serviço nas hipóteses constantes da cláusula de ausências legais, deste Acordo Coletivo de Trabalho, devendo ser considerado dia efetivo de trabalho;

Parágrafo quinto: É facultado à empresa, em substituição da entrega do auxílio, conceder alimentação diretamente ao trabalhador em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de trabalhadores que a empresa possua;

Parágrafo sexto: A participação do trabalhador no custeio do programa de alimentação, a partir de **1º de agosto de 2025**, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 31,00** (trinta e um reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo sétimo: Se a empresa conceder o valor mínimo do benefício de **R\$ 31,00** (trinta e um reais) por dia, não poderá efetuar qualquer desconto de seus trabalhadores no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619 de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério da empresa, a concessão aos trabalhadores 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 trabalhadores a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa fica obrigada a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO

Ao trabalhador que tenha pelo menos 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário da Previdência Social, será pago 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 trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-FUNERAL

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

Parágrafo primeiro: Falecendo cônjuge ou filho do trabalhador, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos dele, a empresa pagará a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo exigido;

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa reembolsará às suas trabalhadoras mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R\$ 480,00** (quatrocentos e oitenta reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o auxílio-creche na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos trabalhadores 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 à 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 - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus trabalhadores e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 22.000,00** (vinte e dois mil reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do trabalhador 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 trabalhadores eventualmente existentes no âmbito da empresa;

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADOR SEM REGISTRO - MULTA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

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

Parágrafo primeiro: A empresa deverá fornecer a entidade sindical, os dados de contato do trabalhador 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, à empresa pagará a multa normativa prevista neste instrumento correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 trabalhadores imotivadamente dispensados do serviço, após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneçam trabalhando para a empresa, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE CAT

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

De conformidade com o estabelecido na Lei nº 12.506/2011, os trabalhadores terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa previsto no "caput" da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, mantendo os termos do art. 487 da CLT;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À trabalhadora 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 QUARTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao trabalhador 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 SEXTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao trabalhador que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência

Social, para requerer aposentadoria de acordo com as regras da Emenda Constitucional nº 103/2019, fica assegurada estabilidade provisória para esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À TRABALHADORA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

À trabalhadora 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.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PONTO ELETRÔNICO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os trabalhadores 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: 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 trabalhador;

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: 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica, conforme art. 473, Inciso XI da CLT (incluído pela Lei nº 13.257, art. 37, Inciso XI de 08/03/2016).

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, conforme art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022);

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADOR ESTUDANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

A empresa institui o **Banco de Horas**, que versa sobre jornada de trabalho de conformidade com as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º e alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, que vigorará de **1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026**, devendo fazer o fechamento das horas no banco de horas a cada **180** (cento e oitenta) dias.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo sexto: No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), a empresa efetuará o pagamento, de acordo com os adicionais previstos neste instrumento. Na hipótese de haver débitos de horas de labor por parte do trabalhador a empresa deverá liquidar o saldo devedor até **31 de julho de 2026**, sendo vedado efetuar qualquer desconto nos vencimentos do trabalhador, dando-se por zeradas suas horas;

Parágrafo sétimo: Nas rescisões de contrato dos trabalhadores com horas a crédito ou débito no banco de horas, serão tratados da seguinte forma:

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

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

Parágrafo oitavo: O presente instrumento será aplicável a todos os trabalhadores da empresa, inclusive àqueles que vierem a ingressar em seus quadros funcionais após a formalização deste;

Parágrafo nono: Qualquer divergência na aplicação deste instrumento, deve ser resolvida em reunião convocada para esse fim pela parte suscitante da divergência, designando dia, hora e local para a reunião mencionada, devendo contar com a prévia anuência das partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 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 trabalhador;

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

FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

Os trabalhadores 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 SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

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

Parágrafo único: Nos termos do que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de

internação exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º, da CLT, e no art. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327-MC).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

RELAÇÕES SINDICAIS - GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

Parágrafo primeiro: Os trabalhadores que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada à empresa por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas ou outras atividades sindicais;

Parágrafo segundo: Os trabalhadores que forem eleitos e afastados para cargo de titular do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pela empresa, pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores realizada no dia de **13 de fevereiro de 2026**, a Contribuição Assistencial prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os trabalhadores associados ou não, devendo a empresa promover o desconto estabelecido em Assembleia.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá promover o desconto estabelecido na Assembleia dos Empregados no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês sobre os salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo segundo: O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. A empresa deverá remeter a entidade sindical a relação dos trabalhadores 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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Os trabalhadores que se opuserem ou não tiverem o desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, nos moldes do TAC (Termo de Ajuste de Conduta Revisional nº 37/2019), firmado com o Ministério Público do Trabalho de Campinas, com fundamento no princípio da representação obrigatória de toda a categoria e da solidariedade retributiva, conforme art. 513, alínea "e" da CLT, independentemente de filiação, deverão arcar compulsoriamente com a **Contribuição Negocial**, visando cobrir os gastos e garantir a manutenção dos direitos coletivos abrangidos pelo instrumento normativo, devendo à empresa promover o desconto no valor de **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais), em 12 (doze) parcelas iguais de **R\$ 37,50** (trinta e sete reais e cinquenta centavos), com recolhimento até o dia 10 (dez) do meses subsequentes aos descontos.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional, a guia recolhida com a relação dos trabalhadores que tiveram o desconto da Contribuição Negocial, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o recolhimento;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de trabalhadores 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, trabalhadores e ex-trabalhadores, em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados;

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TRABALHADOR 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, a empresa deverá observar:

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

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

Parágrafo terceiro: Caso a empresa realize serviços através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com TEA (Transtornos do Espectro Autista).

CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

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 trabalhadores, 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 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 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 trabalhadores das áreas administrativas, operacionais, RH, Depto. médico e jurídico.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO ESPECIAL

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

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

Parágrafo segundo: Fica assegurado ao trabalhador dispensado sem justa causa, se cumprida as exigências do "caput", o pagamento do referido ABONO ESPECIAL, juntamente com as verbas rescisórias;

Parágrafo terceiro: Fica dispensada do pagamento do ABONO ESPECIAL, a empresa que possui Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR ou PPR), conforme prevê a Lei nº 10.101/2000.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, 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 **março/2026**, juntamente com a folha de pagamento do mês de **fevereiro/2026**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente instrumento, a empresa pagará multa correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

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

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

Americana, 13 de fevereiro de 2026.

SERVICE QUALITY ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA

RAFAEL VINICIUS DOS SANTOS

SÓCIO

CPF Nº 437.723.598-25

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 SERVICE QUALITY 2025.docx

Documento número #a5dbde07-31d9-463f-8bcb-37925e7fe0fe

Hash do documento original (SHA256): 552f6ffb00e18956013827f97f9e342a46c696e7384ed795deb206478ca7ad6b

Assinaturas



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 18 fev 2026 às 08:36:14



RAFAEL VINICIUS DOS SANTOS

CPF: 437.723.598-25

Assinou em 23 fev 2026 às 13:06:13

Log

18 fev 2026, 08:33:07	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número a5dbde07-31d9-463f-8bcb-37925e7fe0fe. Data limite para assinatura do documento: 20 de março de 2026 (08:32). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
18 fev 2026, 08:34:18	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: rafael.vinicius@servicequalityse.com.br para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo RAFAEL VINICIUS DOS SANTOS.
18 fev 2026, 08:34:18	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.
18 fev 2026, 08:36:14	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 187.56.162.105. Componente de assinatura versão 1.1384.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
18 fev 2026, 15:04:47	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 fez alteração em rafael.vinicius@servicequalityse.com.br: rh@servicequality.com.br para assinar

18 fev 2026, 15:12:45	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 fez alteração em rh@servicequality.com.br: assinar
23 fev 2026, 11:12:04	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 fez alteração em rh@servicequality.com.br: rh@servicequalityse.com.br para assinar
23 fev 2026, 13:06:13	RAFAEL VINICIUS DOS SANTOS assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail rh@servicequalityse.com.br. CPF informado: 437.723.598-25. IP: 179.101.218.161. Componente de assinatura versão 1.1387.1 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
23 fev 2026, 13:06:14	Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número a5dbde07-31d9-463f-8bcb-37925e7fe0fe.



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 a5dbde07-31d9-463f-8bcb-37925e7fe0fe, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.