

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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Que fazem de um lado, **UNIVERSO SAÚDE DA FAMÍLIA LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 08.981.852/0001-19, situada à Avenida de Cillo nº 51, Sala 01, Vila Pavan, Americana/SP., neste ato representada na forma legal por seu Sócio Sr. **JOÃO BOSCO DE BRITO**, portador do CPF nº 007.765.668-73, 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 62.474.853/0001-12, Registro Sindical 46000.004557/97-16, com sede à Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., neste ato representado na forma legal por sua Presidenta Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado “SEAAC”.

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **UNIVERSO SAÚDE DA FAMÍLIA LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026, e a data-base em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os empregados da empresa **UNIVERSO SAÚDE DA FAMÍLIA LTDA.**, pertencente a categoria de cobrança e recuperação de crédito.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO/PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos como pisos salariais para as determinadas funções segundo CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), para os empregados: Analista de cobrança; assistente de cobrança; Auxiliar de cobrança; Consultor de cobrança; Coordenador de cobrança; Encarregado de cobrança; Encarregado de crédito e cobrança; Monitor de cobrança; Operador de cobrança; Operador de cobrança bancária e Operador de telecobrança e demais funções.

Parágrafo primeiro: Aos empregados que cumprem jornada de trabalho de até 06h00 (seis horas) diárias, assegura-se salário mensal não inferior ao salário-mínimo vigente;

Parágrafo segundo: Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.850,00** (um mil, oitocentos e cinquenta reais);

Parágrafo terceiro: Aos empregados que exercem a função de SUPERVISOR DE COBRANÇA, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 2.350,00** (dois mil, trezentos e cinquenta reais);

Parágrafo quarto: Aos empregados que exercem a função de COORDENADOR DE COBRANÇA, sujeitos a regime de trabalho em tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 3.000,00** (três mil reais);

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo quinto: Aos empregados que exercem a função de GERENTE DE COBRANÇA, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 3.650,00** (três mil, seiscentos e cinquenta reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **julho de 2025**, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva anterior, serão corrigidos na data-base, **1º de agosto de 2025**, no percentual de **8,0%** (oito por cento), a título de reposição 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 empregado.

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

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

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

Parágrafo único: O intervalo mencionado no “caput”, não coincidirá com aquele destinado a repouso e alimentação.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A empresa fornecerá aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação, a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência quando houver, caso haja depósito do salário em conta corrente bancária do empregado, fica a empresa dispensada de colher as competentes assinaturas nos respectivos comprovantes de pagamento, de acordo com disposto no art. 1º da Portaria do MTE nº 3.281 de 07/12/1984.

CLÁUSULA OITAVA - 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 praticadas pela empresa.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE SALARIAL

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo 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 DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS VEDADOS

Salvo em caso de dolo comprovado, a empresa não descontará dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem os bens da empresa ou de terceiros.

Parágrafo primeiro: O valor total dos descontos no termo de rescisão do contrato de trabalho, não ultrapassará o que determina o art. 477, parágrafo 5º da CLT;

Parágrafo segundo: Fica vedado o desconto relativo a empréstimos que não tenha sido consignado através de instituições bancárias, conforme a Lei nº 10.820/2003.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Caso o empregado constate que sua folha de pagamento contenha erro, ele deverá comunicar ao RH da empresa por escrito, sendo que a empresa terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da data de comunicação do fato pelo empregado para apurar o erro. Se for constatado erro por parte da empresa em que haja diferença a ser paga, a empresa deverá reembolsar os valores no prazo de até 02 (dois) dias corridos após a apuração, que deve acontecer no prazo acima descrito, sob pena de arcar com multa de 10% (dez por cento) calculado sobre o montante devido.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A empresa pagará de acordo com a Lei nº 4.749/1965 aos seus empregados, o 13º salário da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: A primeira parcela correspondente a 50% (cinquenta por cento) por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado, ou até o dia 30 de novembro;

Parágrafo segundo: A segunda parcela impreterivelmente até o dia 20 de dezembro.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço na empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

Parágrafo primeiro: O percentual de 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras horas trabalhadas no dia;

Parágrafo segundo: O percentual de 80% (oitenta por cento) para as demais horas;

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

Parágrafo quarto: Nos casos dos parágrafos segundo e terceiro, em que o empregado venha a trabalhar por determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, de conformidade com o art. 61 da CLT.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, 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 DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

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

Parágrafo primeiro: A contagem dos triênios iniciou-se em 1º de fevereiro de 1981;

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS DO ADICIONAL NOTURNO E SALÁRIOS COMPOSTOS

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

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

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

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

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguiá, 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.

CLAUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2025

Conforme previsto pela Lei nº 10.101 de 19/12/2000, a empresa deverá celebrar Acordo para o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, relativamente ao período de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá formar uma Comissão de no mínimo 03 (três) empregados para disciplinar os critérios de pagamento do PLR, integrada por 01 (um) representante do Sindicato Profissional, cujo instrumento será depositado a tempo e modo na entidade sindical;

Parágrafo segundo: Não sendo atendido o disposto no parágrafo anterior, a empresa pagará a título de PLR, relativo ao período de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026, o valor de **R\$ 500,00** (quinhentos reais), até o último dia útil do mês de **julho/2026**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá mensalmente, sem desconto, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição ou alimentação com os seguintes valores faciais unitários mínimos.

Parágrafo primeiro: Tratando-se de empregados com jornada legal ordinária semanal com duração superior a 36h00 (trinta e seis horas), o valor de **R\$ 30,00** (trinta reais);

Parágrafo segundo: Tratando-se de empregados com jornada legal ordinária semanal com duração igual ou inferior a 36h00 (trinta e seis horas), o valor de **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais);

Parágrafo terceiro: O auxílio previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

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

Parágrafo quinto: Exclusivamente com relação aos empregados com jornada ordinária semanal com duração superior a 36h00 (trinta e seis horas), é facultado à empresa, em substituição da entrega do auxílio-refeição ou alimentação, conceder alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos decretos, das Portarias, 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras, NR 24.3 e NR 24.4 do MTE no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

Parágrafo sexto: A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) e **R\$ 30,00** (trinta reais) por dia;

Parágrafo sétimo: Qualquer das situações estabelecidas nesta cláusula, o auxílio-refeição ou alimentação, será fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o auxílio, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL

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

Parágrafo primeiro: Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos dele, a empresa pagará a este último, a indenização prevista no “caput”, mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRèche

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R\$ 520,00** (quinhentos e vinte reais), condicionado à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

Parágrafo segundo: O auxílio 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 auxílio à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO SEM REGISTRO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO PECUNIAR

Ao empregado 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 SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa nas demissões de empregado sem justa causa entregará aos demitidos uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações, de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 01 (um) ano, deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, na sede do Sindicato Laboral, **obrigatoriamente**, sob pena de multa equivalente ao salário do empregado, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstas no art. 477 da CLT, para o pagamento dos valores líquidos. 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.

Parágrafo primeiro: Na oportunidade deverá a empresa apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Assistenciais efetuada a favor do Sindicato Profissional e Patronal, de posse dessas cópias, o Sindicato Profissional encaminhará ao Sindicato Patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder;

Parágrafo segundo: A empresa deverá entregar ao Sindicato Profissional que represente seus empregados até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo;

Parágrafo terceiro: Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei nº 7.855/1989;

Parágrafo quarto: A empresa fica obrigada a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação de serviços;

Parágrafo quinto: A empresa deverá fornecer as guias para saque do Fundo de Garantia por tempo de Serviço e Seguro Desemprego nos casos de dispensa sem justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que tenham no mínimo 45 (quarenta e cinco) anos, e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, fica assegurado, além do prazo legal, mais 02 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA DO FGTS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venha contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, o empregado 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 empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste 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 QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante fica assegurado emprego ou salário, desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias contados a partir da data do parto.

Parágrafo primeiro: Na ocorrência de aborto, fica assegurado emprego ou salário por 30 (trinta) dias, contados a partir da data do fato;

Parágrafo segundo: Considerando parto, o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima terceira) semana de gestação, inclusive natimorto conforme prevê o INSS, será garantida à empregada gestante, emprego ou salário previsto no “caput”.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

O empregado afastado por doença, será assegurado emprego ou salário de até 60 (sessenta) dias, após a alta médica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria de acordo com as regras da Emenda Constitucional nº 103/2019, fica assegurada estabilidade provisória para esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, Incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

Parágrafo primeiro: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

Parágrafo segundo: Não estarão sujeitas o acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica deste acordo coletivo de trabalho acerca das horas extras e seus adicionais;

Parágrafo terceiro: A empresa poderá compensar os “dias-pontes” entre feriados e domingos, no máximo 02h00 (duas horas) diárias;

Parágrafo quarto: Se a empresa não tiver expediente nos dias 24 e 31 de dezembro, não poderá adotar regime de compensação para estes dias;

Parágrafo quinto: Para os empregados que realizam jornada de trabalho de até 36h00 (trinta e seis horas) semanais, a compensação da jornada do sábado não poderá exceder o limite de até 01h15min., (uma hora e quinze minutos) diários, e para os empregados com jornada superior a 36h00 (trinta e seis horas) semanais, o limite diário de compensação não poderá exceder a 02h00 (duas horas) diárias;

Parágrafo sexto: Os empregados que realizam jornada de até 36h00 (trinta e seis horas) semanais e forem compensar as horas legais do sábado, a empresa deverá conceder no mínimo 01h00 (uma hora) de intervalo intrajornada para a refeição e o descanso;

Parágrafo sétimo: Se houver trabalho no sábado e tendo havido a devida compensação da semana, estas horas deverão ser pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal;

Parágrafo oitavo: A referida compensação das horas do sábado não importa em alteração da jornada de trabalho originalmente pactuada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFICAÇÃO DE PAUSAS

A empresa poderá unir as pausas de 10min., (dez minutos) previstas no item 5.4.1 “b” do Anexo II da NR 17, ao intervalo para repouso e alimentação previsto no item 5.4.2, do mesmo dispositivo, concedendo, desta forma 30min., (trinta minutos) ou 40min., (quarenta minutos) ininterruptos de intervalo/pausa consecutivos, objetivando melhorar as condições para alimentação dos empregados, ressaltando-se que as pausas na norma regulamentadora não podem ser acrescidas na jornada, mesmo com a presente permissão de unificação parcial.

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo único: A unificação de pausas prevista no “caput”, deverá respeitar no que tange ao momento de sua concessão, os parâmetros previstos no item 5.4.1, do Anexo II da NR 17.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PONTO ELETRÔNICO

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

Parágrafo primeiro: A empresa, de acordo com o art. 1º da Portaria nº 373 de 25/02/2011 do MTE, poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada, inclusive, registro de ponto móvel, desde que atendam integralmente a sua finalidade, com registro fiel os horários de entrada, saída e retorno do almoço, e término do expediente;

Parágrafo segundo: O empregado deverá ter acesso aos registros efetuados e à informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo;

Parágrafo terceiro: O sistema alternativo eletrônico de controle da jornada adotado pela empresa não poderá permitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação sobre jornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo quarto: O sistema/equipamento alternativo a ser utilizado, deverá ser certificado por entidade ou empresa, excluído o próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a expertise necessária, atestando o cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REP's para homologação do empregado, devendo haver expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional para início de sua utilização, sob pena de nulidade e sujeição às penalidades legais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

Parágrafo único: Quando da prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação a empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela Instituição de Ensino, de conformidade com o art. 473 Inciso VII da CLT.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: Até 02 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, irmãos, sogro, sogra, ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

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

Parágrafo terceiro: Até 16h00 (dezesesseis horas) por semestre, a fim de levar filho menor ao médico condicionado à falta à comprovação através de competente atestado médico, ou sem limite de idade, se ele tiver necessidades especiais;

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);

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo quinto: 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 QUINTA - TELETRABALHO - HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, 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 empregado;

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

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

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

Parágrafo sexto: Os empregados que trabalharem em regime "home office", previsto no art. 75-B da CLT, farão jus à percepção de ajuda de custo mensal em valor não inferior a **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais), destinada à cobertura de gastos decorrentes de referida modalidade contratual;

Parágrafo sétimo: Dado o caráter indenizatório de que se reveste o título previsto no parágrafo anterior, esse valor não servirá de base para cálculo de quaisquer ônus ou encargos, inclusive, Imposto de Renda, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Instituto Nacional da Seguridade Social.

FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 do 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A empresa concederá licença-maternidade de 06 (seis) meses e paternidade de 20 (vinte) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 (Empresa Cidadã), **independentemente do seu faturamento e da adesão ao programa Empresa Cidadã.**

Parágrafo primeiro: 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);

Parágrafo segundo: Havendo férias vencidas durante o período de licença-maternidade e sua prorrogação, ao término do período da extensão da licença, a empresa concederá o gozo destas férias no dia em que a empregada deveria retornar ao trabalho, devendo a empresa efetuar tal comunicação com 30 (trinta) dias de antecedência, de conformidade com o que estabelece o art. 134 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

Parágrafo primeiro: É facultativo ao empregado realizar a troca de uniforme dentro das dependências da empresa, ou não, desde que referido uniforme não cause constrangimento ao empregado, este poderá se locomover fora das dependências da empresa com as vestimentas;

Parágrafo segundo: Caso a empresa não permita que o empregado faça uso do uniforme fora das dependências dessa, deverá comunicar de forma expressa esta obrigatoriedade, sendo certo que o tempo gasto com a troca do uniforme, será computado como tempo à disposição da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Parágrafo primeiro: O empregado que estiver afastado do trabalho com atestado médico de até 05 (cinco) dias, deverá comunicar a empresa de referido afastamento, através de e-mail, telegrama, WhatsApp, redes sociais ou outra forma escrita, devendo apresentar o atestado médico original quando do retorno ao trabalho, desde que o retorno ocorra no período de até 05 (cinco) dias, conforme mencionado acima. Nas ausências de até 01 (um) dia ou de horas, o atestado poderá ser entregue no dia seguinte, quando do retorno do trabalho, sem a necessidade de comunicação prévia à empresa;

Parágrafo segundo: No caso de atestados médicos que forem superiores à 05 (cinco) dias de afastamento, o empregado deverá obrigatoriamente entregar referido atestado médico ao departamento de recursos humanos da empresa em até 72h00 (setenta e duas horas) do pedido de afastamento feito pelo médico, podendo referida entrega ser feita através de terceiro indicado pelo empregado, mediante o protocolo no RH da empresa, sob pena dos descontos pertinentes aos dias afastados;

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

Parágrafo terceiro: Os casos de internação em que o atestado for liberado, somente, após a alta médica, valerá o formulário de internação ou declaração do hospital para a empresa ter ciência do afastamento, podendo ser entregue via e-mail ou terceiro indicado pelo empregado em até 72h00 (setenta e duas horas) da data de internação, com protocolo junto ao RH da empresa, para que esta siga com os trâmites junto ao INSS, se ultrapassados 15 (quinze) dias de ausência, sob pena dos descontos previstos em lei em caso da não comunicação e não entrega dos documentos pertinentes ao RH da empresa;

Parágrafo quarto: Cabe a empresa a confirmação de veracidade, ou não, do atestado médico apresentado pelo empregado, e sendo este inverídico serão aplicadas ao empregado as penalidades previstas no art. 482 da CLT;

Parágrafo quinto: A empresa deverá dar publicidade aos empregados da presente regra de envio de atestados, para que possam exigir o cumprimento delas, podendo, inclusive, constar no contrato de trabalho e regulamento interno, devidamente assinado;

Parágrafo sexto: As declarações de comparecimento do empregado para consultas e exames médicos serão consideradas apenas para o horário nelas contidos, com o acréscimo de 02h00 (duas horas) computadas para fins de deslocamento do empregado.

GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - POLÍTICA SOBRE HIV

O empregado que tenha a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), não poderá ser dispensado, sendo vedado também a empresa a exigência de exame médico para diagnóstico do vírus da doença, conforme disposto na Lei nº 9.029 de 13/04/1995.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos, e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 08h00 (oito horas) por semestre civil, desde que avisada à empresa por escrito, pelo Sindicato Profissional com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas ou outras atividades sindicais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados no dia **06 de agosto de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, associados ou não, devendo a empresa promover o desconto no percentual deliberado em Assembleia.

Parágrafo primeiro: O desconto será efetuado em 04 (quatro) parcelas iguais, sendo 3,0% (três por cento) nos salários dos meses de: **agosto e novembro/2025; janeiro e maio/2026**, com recolhimento até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes ao desconto;

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

Parágrafo terceiro: Na hipótese do não recolhimento ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que deva ser acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros

dias, com adicional de 2,0% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês e correção monetária.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TEA - (TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA)

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

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

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

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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

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

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente instrumento, a empresa pagará multa correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso, 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 e parágrafos 1º, 2º e 3º do art. 614 da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11 de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e o 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, 06 de agosto de 2025.

UNIVERSO SAÚDE DA FAMÍLIA LTDA
JOÃO BOSCO DE BRITO
SÓCIO
CPF Nº 007.765.668-73

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 UNIVERSO SAÚDE 2025.docx

Documento número #4afa239c-f05b-4930-84a3-b2211321ac91

Hash do documento original (SHA256): b883885da785fa59f6e8a3bd309dc937edf4b29702aa3589cd419cb6f62119a3

Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**
CPF: 017.360.768-33
Assinou em 06 ago 2025 às 14:03:50

✓ **JOÃO BOSCO DE BRITO,**
CPF: 007.765.668-73
Assinou em 06 ago 2025 às 14:26:50

Log

- 06 ago 2025, 14:01:53 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 4afa239c-f05b-4930-84a3-b2211321ac91. Data limite para assinatura do documento: 05 de setembro de 2025 (14:01). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 06 ago 2025, 14:03:28 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: americana@doctorprime.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 JOÃO BOSCO DE BRITO,.
- 06 ago 2025, 14:03:28 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.
- 06 ago 2025, 14:03:50 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 201.27.134.127. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7437358 e longitude -47.3413013. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1273.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

-
- 06 ago 2025, 14:26:50 JOÃO BOSCO DE BRITO, assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail americana@doctorprime.com.br. CPF informado: 007.765.668-73. IP: 189.18.54.173. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7455287 e longitude -47.3297683. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1273.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 06 ago 2025, 14:26:52 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 4afa239c-f05b-4930-84a3-b2211321ac91.



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 4afa239c-f05b-4930-84a3-b2211321ac91, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.