

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Por este instrumento que fazem de um lado, **ADM DO BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 02.003.402/0146-30, situada à Rua Equador nº 300, Edifício I, Pavimento I, Jardim Santa Clara do Lago II, Hortolândia/SP., neste ato representada na forma legal por seu Gerente de Recursos Humanos Sr. **EDSON EDUARDO TINELLI**, portador do CPF nº 057.298.358-17, 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, 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 **ADM DO BRASIL LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que seguem:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se exclusivamente aos empregados da empresa ADM DO BRASIL LTDA.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO - PISO SALARIAL**

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores.

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados contratados e que exerçam as funções de Office-boy, Recepcionista, Faxineira(o), Porteiro(a), Copeira(o), Vigia, Entrevistador de Pesquisas de Campo, Auxiliar da Área Técnica ou Científica, Atendente de Negócios, Atendente de Telemarketing e Auxiliar de Serviços Gerais, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.980,00** (um mil, novecentos e oitenta reais);

**Parágrafo segundo:** Para os empregados 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 **julho de 2025**, serão corrigidos na data-base, no percentual de **5,13%** (cinco inteiros e treze centésimos por cento).

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

## 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 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A empresa deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo suas identificações e dos empregados, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os pagamentos de salários, horas extras, gratificações e comissões, deverão ser efetuados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa diária, equivalente a 1/30 (um trinta avos) do valor devido em favor do empregado, mantendo às condições mais favoráveis que são praticadas pela empresa.

### CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

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

**Parágrafo único:** O intervalo mencionado no “caput” não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

### CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas a agosto de 2025, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão pagas até o dia **27 de setembro/2025**, juntamente com a folha de pagamento do mês de **setembro/2025**.

### CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento), em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - IGUALDADE SALARIAL

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

**Parágrafo único:** A empresa, obrigatoriamente, 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 TERCEIRA - 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 às duas primeiras horas;

**Parágrafo segundo:** O percentual de 80% (oitenta por cento), para as horas realizadas aos sábados, e nos casos em que o empregado tenha que trabalhar por determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, de conformidade com o art. 61 da CLT;

**Parágrafo terceiro:** O percentual de 100% (cem por cento), para as horas prestadas aos domingos e feriados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 91,50** (noventa e um reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo primeiro:** A contagem dos triênios inicia-se a partir de 1º de fevereiro de 1981;

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

**Parágrafo terceiro:** O valor do adicional será igual para todos, independentemente do salário recebido 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 QUINTA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 35,50** (trinta e cinco reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo primeiro:** O auxílio-refeição será 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 que tenham ocorridas;

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

**Parágrafo terceiro:** O auxílio-refeição previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença-paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da

data do nascimento do filho, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valor que os relativos aos empregados em atividade laboral;

**Parágrafo quarto:** É facultada à empresa, em substituição da entrega do auxílio-refeição, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observando 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 Ministério do Trabalho e Emprego no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

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

**Parágrafo sexto:** As diferenças do auxílio-refeição dos meses de agosto e setembro de 2025, serão creditados no cartão em **12 de outubro/2025**.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A empresa, independentemente do fornecimento do auxílio-refeição constante deste instrumento, deverá conceder também aos seus empregados, auxílio-alimentação, na importância de **R\$ 181,00** (cento e oitenta e um reais), no máximo na primeira semana de cada mês, em cartão magnético.

**Parágrafo único:** As diferenças do auxílio-alimentação dos meses de agosto e setembro de 2025, serão creditados no cartão em **12 de outubro/2025**.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE**

Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa fornecerá um Plano de Assistência Médica a seus empregados e dependentes legais diretos (cônjuge e filhos) até 24 (vinte e quatro) anos, conforme regras definidas pela Operadora do Plano e a Agência Nacional da Saúde.

**Parágrafo primeiro:** O titular não tem desconto e o dependente participará com desconto em folha de pagamento conforme tabela abaixo:

**Parágrafo segundo:** Aplica-se custo mensal e coparticipação em exames e consultas.

C. N. U	PLANO	APENAS OS DEPENDENTES
	Superior	R\$ 35,00
	Absoluto	R\$ 25,00
	Estilo	R\$ 13,00

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO**

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

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

**Parágrafo segundo:** Terá como limite máximo a importância de **R\$ 3.500,00** (três mil e quinhentos reais);

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

### **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 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 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte:

**Parágrafo primeiro:** 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);

**Parágrafo segundo:** O vale-transporte é direito do empregado que realmente se utiliza de transporte coletivo público. A utilização de outros meios de locomoção, como veículo próprio, carona ou a total desnecessidade de transporte para o deslocamento do empregado, implica na perda deste benefício. A utilização indevida deste benefício caracteriza falta grave, nos termos do art. 7º, parágrafo 3º, do Decreto nº 95.247/1987, estando o empregado sujeito às penalidades previstas na legislação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-FUNERAL**

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

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

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

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

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de até **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 empregados do sexo masculino, independentemente do estado civil;

**Parágrafo segundo:** O auxílio-creche previsto no "caput" será igualmente devido, se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento;

**Parágrafo terceiro:** Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados designarem por escrito à empresa, o cônjuge que deverá receber o auxílio-creche.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa fornecerá um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais para morte natural, acidental ou invalidez permanente, a todos empregados, com indenização de 24 (vinte e quatro) salários para morte, com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio mensal, subsidiado pela empresa, extensivo a cônjuge e filhos.

**Parágrafo único:** O desconto em folha, será da seguinte forma: Salário x 24 x 0,01628% x 10% (dez por cento), alguns exemplos para conferência.

SALÁRIO	CONTRIBUIÇÃO
R\$ 1.000,00	R\$ 0,39
R\$ 2.000,00	R\$ 0,78
R\$ 3.000,00	R\$ 1,17

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA**

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.

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 convenionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos da entidade sindical.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 na empresa, sem solução de continuidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

De conformidade com o estabelecido na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, 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 à empresa, previsto no “caput” da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DE DISPENSA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado despedido 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

O Sindicato dos Empregados requer junto à empresa, o estabelecimento de parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com a contratação de empregados com deficiência, para fins de proteção e inclusão social, promovendo o atendimento a legislação vigente, relativo ao cumprimento da “Lei de Cotas”.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 por tempo de serviço ou por idade, de acordo com as regras da Emenda Constitucional nº 103/2019, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

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

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

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

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurada estabilidade provisória, 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 NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

## **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS - DURAÇÃO E HORÁRIO - CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE CAT**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PONTO ELETRÔNICO**

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671/2021, se a empresa for obrigada a adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, instituído pela Portaria MTE nº 1.510/2009, fica facultada à substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do empregado ou confirmação de recebimento por meio eletrônico.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELA EMPRESA**

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

## **CLÁUSULA 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:** Por 24h00 (vinte e quatro horas) por semestre, a fim de levar filho menor ou pais idosos ao médico, ou acompanhá-los em internações, condicionado a falta à comprovação através de competente atestado médico;

**Parágrafo segundo:** Por 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;

**Parágrafo terceiro:** Por até 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante, 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 escola.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizado a Compensação de Horas excedentes de trabalho, a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, dentro do prazo de 90 (noventa) dias, na forma do disposto no parágrafo 2º, do art. 59 da CLT. O período acima, que se refere é considerado começando-se a contar o prazo a partir do primeiro dia de cada trimestre, conforme abaixo:

**Parágrafo primeiro:** As horas positivas apuradas nos meses de setembro, outubro e novembro/2025, o pagamento ocorrerá em **27 de novembro/2025**;

**Parágrafo segundo:** As horas positivas apuradas nos meses de dezembro/2025, janeiro e fevereiro/2026, o pagamento ocorrerá em **27 de fevereiro/2026**;

**Parágrafo terceiro:** As horas positivas apuradas nos meses de março, abril e maio/2026, o pagamento ocorrerá em **27 de maio/2026**;

**Parágrafo quarto:** As horas positivas nos meses de junho, julho e agosto/2025, o pagamento ocorrerá em **27 de agosto/2026**.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 os termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TROCA DO FERIADO**

Em substituição à homenagem que concede ao dia do Empregado EAA, 30 de outubro, a empresa concederá duas pontes de feriados aos seus empregados, nas seguintes datas:

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

- Dia 16/02/2026 - Ponte referente ao Carnaval; e
- Dia 05/06/2026 - Ponte referente ao feriado de Corpus Christi.

**Parágrafo único:** Todos os empregados serão elegíveis ao benefício disposto no “caput”, independente da data de admissão.

## FÉRIAS E LICENÇAS -DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DE FÉRIAS

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

**Parágrafo único:** No caso de férias coletivas ou individuais em final de ano, não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias, 25 de dezembro e 1º de janeiro.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

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

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

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

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa aceitará para efeito de abono, as declarações, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais habilitados, sejam da rede pública ou privada. Tais atestados passarão obrigatoriamente, para fins estatísticos e avaliação, pelo serviço médico da empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

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

## **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 da Categoria Profissional, é considerado representante legalmente constituído dos titulares de dados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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, desde que avisada à empresa por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas ou outras atividades sindicais.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

De acordo com a Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **12 de setembro/2025**, com fundamento no princípio da representação obrigatória de toda a categoria e da solidariedade retributiva, conforme art. 513, letra "e" da CLT, estipulam que os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, 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, nos seguintes moldes:

**Parágrafo primeiro:** A empresa deverá descontar o percentual de 9,0% (nove por cento) sobre a soma dos salários dos empregados, a título de contribuição negocial, dividido em 03 (três) parcelas iguais, no percentual de 3,0% (três por cento). A primeira parcela, no percentual de 3,0% (três por cento), da folha de pagamento do mês outubro/2025, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês de novembro/2025, a segunda parcela, no percentual de 3,0% (três por cento), da folha de pagamento do mês de fevereiro/2026, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês de março/2026, e a terceira parcela no percentual de 3,0% (três por cento), da folha de pagamento do mês de maio/2026, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês de junho/2026;

**Parágrafo segundo:** A empresa remeterá ao Sindicato Profissional, a relação dos empregados que tiveram o desconto da referida contribuição negocial, no prazo 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 NONA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT**

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO ESPECIAL**

Aos empregados que tenham trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2025 e 31/07/2026, a empresa pagará, a título de ABONO ESPECIAL, o valor de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais).

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

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

**Parágrafo terceiro:** Estão dispensadas do pagamento do ABONO ESPECIAL, as empresas que possuam Programa de PLR, nos termos a Lei 10.101/2000.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 às 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 IN. SRT nº 11, de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e o Representante legal da empresa, firmam o presente instrumento em duas vias de igual teor.

Hortolândia, 12 de setembro de 2025.

**ADM DO BRASIL LTDA**

**EDSON EDUARDO TINELLI - GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**

**CPF Nº 057.298.358-17**

**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-ADM-2025.doc

Documento número #82eb535e-9d74-482c-96ff-cb2813e137e1

Hash do documento original (SHA256): 6bca61c5d04980f1aa4f38d22ecbf2e1afc31defbbc57a4ccfe4cd18a7ebf29e

## Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 12 set 2025 às 17:17:46

✓ **EDSON EDUARDO TINELLI**  
CPF: 057.298.358-17  
Assinou em 12 set 2025 às 17:26:56

## Log

- 12 set 2025, 17:14:22 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 82eb535e-9d74-482c-96ff-cb2813e137e1. Data limite para assinatura do documento: 12 de outubro de 2025 (17:14). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 12 set 2025, 17:16:08 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: Edson.Tinelli@adm.com para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo EDSON EDUARDO TINELLI.
- 12 set 2025, 17:16:08 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.
- 12 set 2025, 17:17:46 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 187.90.168.42. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7376998 e longitude -47.3217348. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1298.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 12 set 2025, 17:26:56 EDSON EDUARDO TINELLI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail Edson.Tinelli@adm.com. CPF informado: 057.298.358-17. IP: 132.255.217.248. Componente de assinatura versão 1.1298.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

12 set 2025, 17:26:57

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 82eb535e-9d74-482c-96ff-cb2813e137e1.



**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 82eb535e-9d74-482c-96ff-cb2813e137e1, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).