



Ofício nº 01/2025

Campinas, 21 de outubro de 2025.

**Ao Presidente do SINTPq**

**José Paulo Porsani**

## **OFÍCIO**

**Ref.:** Resposta ao Ofício SINTPqct25agosto28#05\_ELDORADO\_PR\_Acordo\_Coletivo\_2025\_2026

Servimo-nos deste expediente para acusar o recebimento da Pauta de Reivindicações que nos foi encaminhada no dia 28 de agosto de 2025 e, por conseguinte, apresentar nossas considerações depois de ampla e detida análise das reivindicações sindicais contida na minuta, especificamente sobre os itens destacados e inseridos pelo sindicato no Acordo Coletivo vigente, a saber:

### **1) Garantia de data-base**

Cumprimentando-os pelo respeito do prazo previsto no art. 616, §3º da CLT, de 60 dias que antecedem ao termo final do último Acordo Coletivo de Trabalho vigente, para início das negociações coletivas, o Eldorado concorda em garantir a data-base de 1º de novembro, em prestígio ao trabalho sério por parte desta entidade sindical na condução das tratativas para celebração da norma coletiva aplicável aos contratos de trabalho da empresa.

### **2) Agendamento de reunião para sequência das negociações**

Para seguirmos com as negociações coletivas de trabalho, concordamos com a primeira reunião agendada para o dia 20/10/2025, presencialmente, na sede do Sindicato.

### **3) Reajuste salarial – Cláusula terceira**

Frente ao pleito inicial, o Eldorado recomenda adotar para recomposição salarial utilizando como embasamento o IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, acumulado entre o período de 01/11/2024 e 31/10/2025, **sem escalonamento**.

### **4) Adicional noturno – Cláusula oitava**

A legislação atual prevê o percentual de 20% (vinte por cento) sobre a hora noturna, conforme art. 73 da CLT.

Nas negociações do ano anterior (ACT 2024/2025), houve aprovação por liberalidade do Eldorado, do pagamento de 28% (vinte e oito por cento) sobre a hora noturna. Para a negociação de 2025, o Eldorado concorda com o reajuste para 30% sobre a hora noturna, reforçando que está acima do padrão exigido legalmente.



**5) Participação nos Lucros e Resultados – Cláusula décima**

O Eldorado manterá a política atual, cujo programa de incentivo ao desempenho é tratado como um formato de reconhecimento, adequado aos padrões de natureza e sustentabilidade do Eldorado. Políticas de “PPR/PLR” não se aplicam à natureza de atuação do Instituto.

**6) Auxílio Refeição e Auxílio Alimentação – Cláusula décima primeira**

Adotar a recomposição do valor do benefício utilizando o percentual de 6,7% sobre o valor atual (R\$ 1.600,00), que está acima do IPCA do período.

**7) Transporte – Cláusula décima segunda**

A concessão do benefício tem por finalidade custear as despesas de deslocamento através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual.

O Eldorado manterá a política atual de concessão do benefício transporte para a cidade de Campinas, com o desconto em folha de pagamento dos respectivos usuários do transporte fretado, bem como, a opção de concessão do vale transporte coletivo, aos que tiverem aplicabilidade e nessa opção, considerando o desconto de até 6% no salário base (conforme previsto na legislação).

**8) Assistência médica – Cláusula décima terceira**

O Eldorado manterá a política atual interna para o benefício de assistência médica, onde a negociação com os fornecedores, envolvendo a área de Compras, considera como premissas: a qualidade e o custo sustentável (sendo que o fornecedor atual é considerado um dos melhores na região com ampla rede de atendimento). Além disso, é importante reforçar que hoje o Eldorado não aplica o formato de coparticipação, sendo uma das poucas empresas da região com essa condição, onde a manutenção desse modelo depende da revisão anual nos critérios de negociação.

Quanto ao pleito de reembolso, não aplicaremos nesse momento, mantendo a regra contratual com a atual operadora, que já oferece um plano de alto valor qualitativo agregado.

**9) Auxílio-creche - Cláusula décima quinta**

Para esse item, o Eldorado aprova o pleito referente ao ajuste pelo IPCA, mantendo exatamente a mesma redação e demais critérios aplicados na cláusula décima terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, considerando a validade de 3 (três) anos consecutivos a partir do início do reembolso e faixa etária limitada a 6 (seis) anos.



#### **10) Previdência Privada - Cláusula décima sétima**

O Eldorado propõe manter a cláusula do Acordo Coletivo 2024/2025, nas mesmas condições, conforme abaixo:

“O INSTITUTO DE PESQUISAS ELDORADO deverá contribuir mensalmente, na previdência privada, nesse ano, considerando as condições da política atual, que leva em consideração o escalonamento por faixa etária (até 39 anos – 3%, entre 40 e 49 anos – 4% e acima de 50 anos – 5%), desde que haja contrapartida de contribuição por parte do colaborador.

No cenário atual, o Eldorado manterá a política atual e analisará estudos futuros acerca do benefício.

#### **11) Saúde mental / Assédio moral / Assédio sexual - Cláusula décima oitava**

Tendo em vista que internamente, o Eldorado atua com comitês (\*) voltados para discussão, bem como, com ações e programas efetivos focados na qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos colaboradores, além de uma área específica de Compliance e canal formal de conduta, com treinamentos/palestras aplicados a todos os funcionários, reforçando as questões de conduta e ética aos seus funcionários, o Eldorado reafirma seu compromisso com a promoção da saúde mental dos profissionais e comprometimento em acolher, investigar com seriedade e tomar as medidas cabíveis diante de qualquer necessidade relacionada a práticas que comprometam o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho, tais como assédio moral, excesso de carga, ambientes tóxicos ou negligência quanto à saúde emocional dos profissionais.

(\*)

Comitê ELDLife e EldSaúde com foco em discussão e ações voltadas para a qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

**Programas 2025:** Day-off no aniversário / Dia da Família, Campeonatos, entre outras ações / palestras e "rodas de conversa" com foco em Saúde Mental, além de celebrações de Campanhas de acordo com os meses – ex: Janeiro Branco/ SIPATMA/Setembro amarelo/ Desafio Eldlife-2025 – 3 pilares: alimentação, atividade física e serviço voluntário.

**Benefícios:** Gympass / Benefício Pluxee Cuida (Consultas com foco em 4 pilares: Jurídico, Financeiro, Social e Psicológico) Convênio de redes de psicólogos particulares e nutricionistas (garantia de melhores preços para os colaboradores Eldorado).

**Outros:** Suporte da área de medicina ocupacional (ambulatório e médico do trabalho de segunda à sexta) e sessões de massoterapia.

Sobre o ponto do assédio sexual e moral, o Eldorado já tem cláusulas estabelecidas no Acordo Coletivo 2024-2025, alinhada com os padrões de Compliance mencionados



anteriormente, que estabelece o comprometimento de efetuar a apuração completa de qualquer denúncia de assédio sexual, aplicando as penalidades cabíveis, quando for o caso.

Além dos treinamentos/palestras realizadas anualmente sobre esses temas de forma geral, o Eldorado garante que os integrantes da CIPA recebam treinamento específico acerca da conduta sobre assédio sexual.

#### **12) Auxílio medicamento – Cláusula décima nona**

Sobre esse pleito, considerando que era um requisito importante e valorizado pelos colaboradores, a partir de setembro de 2025, o Eldorado implementou um programa interno para a concessão desse benefício, com subsídio de R\$ 150,00/ mês.

#### **13) Auxílio idiomas – Cláusula vigésima**

O Eldorado possui política interna específica para o benefício e reajustará o reembolso para o valor de R\$ 350,00 à partir de janeiro/26 (incremento de 16,66% no valor do subsídio), conforme comparação com práticas de mercado e reconhecendo a importância desse tipo de capacitação.

#### **14) Ajuda de Custo – Teletrabalho – Cláusula vigésima primeira**

O teletrabalho é uma prática de flexibilidade concedida aos colaboradores elegíveis (de acordo com os critérios da política interna), **sem aplicabilidade de ajuda de custo para essa finalidade**, dado que é uma escolha/opção do colaborador, com a respectiva concordância da empresa frente à política. Caso ele opte por trabalhar nas instalações do Eldorado, terá essa condição como alternativa. Em relação às possíveis alterações do modelo de trabalho, ainda que expressa em contrato de trabalho, isso ocorre preferencialmente de forma consensual e conforme premissas de atuação/área de trabalho.

#### **15) Reembolso ótica - Cláusula vigésima segunda**

Frente ao pleito recebido para o ACT 2025/2026, O Eldorado não fará a consideração nesse período, dado o conjunto de outros benefícios já oferecidos.

#### **16) Homologações de rescisões – Cláusula vigésima terceira**

O Eldorado manterá a cláusula vigente no acordo coletivo 2024-2025, que prevê a homologação das rescisões no Sindicato de forma opcional, sendo que, manifestado formalmente por parte dos ex-funcionários o interesse pela homologação no SINTPq, seguiremos com o processo.



#### **17) Duração da Jornada de Trabalho - Cláusula trigésima segunda**

Em relação ao item de redução da jornada de trabalho, o Eldorado segue a legislação trabalhista em vigor e não pode viabilizar o aceite da proposta de redução da jornada de trabalho para 35h.

Esse movimento exige a contratação de outros profissionais e aumento de *headcount* da empresa. A redução da jornada de trabalho impacta consideravelmente na estrutura de trabalho e carece de amplo e adequado diálogo, com cautela e necessária análise criteriosa da empresa, sindicato e dos próprios funcionários, que poderão sofrer eventual alteração da escala de trabalho.

Entendemos a importância do tema e por ser relativamente novo no cenário brasileiro, acompanharemos a respectiva evolução. Cabe reforçar também que atualmente temos um comitê denominado Eldlife com foco em discussão e ações voltadas para a qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em relação ao item relativo aos feriados-pontes, manteremos o padrão da cláusula atual do Banco de horas do Acordo-Coletivo 2024-2025.

Na agenda de ações do Eldlife, prevendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o Eldorado irá conceder 4 dias sem a necessidade de compensação via regras do Banco de Horas (por liberalidade) os dias 24, 26, 31/12/2025 e 02/01/2026 (quartas e sextas-feiras que antecedem/sucedem o feriado de Natal e Ano Novo no ano de 2025) sem a necessidade de inclusão no Acordo Coletivo 2025-2026.

#### **18) Ausências legais – Cláusula trigésima terceira**

Frente ao pleito recebido para o ACT 2025/2026, o Eldorado já tem essa ação e ajustará a política interna de “day-off” para a folga de um dia no mês do aniversário.

#### **19) Banco de Horas – Cláusula trigésima quinta**

O ACT vigente já traz os critérios/regras sobre o banco de horas e o Eldorado disponibiliza portal específico para controle do respectivo saldo, bem como período para compensação/quitação.

#### **20) Licença Paternidade – Cláusula trigésima quarta**

O Eldorado manterá a cláusula vigente no acordo coletivo 2024-2025, que prevê a concessão de 30 dias de licença paternidade, prazo superior ao legalmente estabelecido.



**21) Local de Trabalho/Quadro de avisos – Cláusula quadragésima segunda**

Para esse item, o Eldorado manterá o formato de comunicação já aplicado e constante no ACT 2024-2025.

**22) Representante sindical – Cláusula quadragésima terceira**

Para esse item, o Eldorado manterá o que já aplicamos frente a legislação, sem a implementação e inclusão deste item no Acordo Coletivo 2025-2026.

**23) Liberação de dirigentes sindicais – Cláusula quadragésima quarta**

Para esse item, frente ao pleito inicial, o Eldorado opta inicialmente, por manter a concessão por liberalidade, sempre acordado previamente, das horas/dias em que se fizer necessária a presença do dirigente no sindicato, sem prejuízo de salário.

Todavia, como houve discussão/alinhamento para inclusão em Acordo-Coletivo, segue a redação proposta pelo Eldorado:

“O Dirigente Sindical eleito, desde que não afastado de suas funções na empresa, poderá ausentar-se do trabalho para cumprimento das atividades sindicais, sem prejuízo de sua remuneração, por até oito horas por mês, desde que o sindicato comunique à empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48h.”

Aproveitamos o ensejo para reiterar nossas estimas de elevado apreço e consideração.

Atenciosamente,

**Raquel Cremasco Takaki**

Gerente de Recursos Humanos

Instituto de Pesquisas Eldorado.