

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Que fazem de um lado, **CRESPO E CAIRES ADVOGADOS ASSOCIADOS**, inscrita no CNPJ sob o nº 02.845.894/0001-46, situada à Avenida Emancipação nº 1.560, Jardim do Bosque, Hortolândia/SP., neste ato representada na forma legal por seu Sócio, Sr. **FÁBIO FRASATO CAIRES**, portador do CPF nº 075.435.078-97, doravante denominado “**EMPRESA**”;

e de outro lado;

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.474.853/0001-12, Registro Sindical nº 46000.004557/97-16, com sede à Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., neste ato representado na forma legal por sua Presidenta, Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado “**SEAAC**”.

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, de conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado aos empregados da empresa **CRESPO E CAIRES ADVOGADOS ASSOCIADOS**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados da empresa **CRESPO E CAIRES ADVOGADOS ASSOCIADOS**, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, situado na base territorial do Sindicato Suscitante.

SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTO E PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Fica estabelecido a partir de **1º de agosto de 2025**, como pisos salariais, os seguintes valores:

Parágrafo primeiro: Para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral de 08h00 (oito horas) diárias, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.900,00** (um mil e novecentos reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de até 07h12min., (sete horas e doze minutos) diários, exceto menores aprendizes, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.850,00** (um mil, oitocentos e cinquenta reais);

Parágrafo terceiro: O salário normativo não será aplicado aos APRENDIZES, que possuem regras próprias.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de agosto de 2025, os salários terão reajuste a título de correção salarial, no percentual de **5,13%** (cinco inteiros e treze centésimos por cento) sobre os valores estabelecidos no instrumento anterior.

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de referência, sob pena de multa diária, equivalente a 1/30 (um trinta avos) do valor devido em favor do empregado.

Parágrafo único: Se a empresa fizer pagamentos de salários através de Agências Bancárias localizadas num raio superior a 1km de distância do local de trabalho, garantirá aos empregados intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percebem salários compostos (fixo + parcela variável), o cálculo para 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 único: O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas realizadas nos últimos 12 (doze) meses e não pelos valores.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO PROMOVIDO

Promovido empregado para cargo de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido, excetuadas vantagens de âmbito pessoal.

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS VEDADOS

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A empresa pagará a primeira parcela do 13º salário a todos os seus empregados até, no máximo, 30 de novembro.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Os empregados com mais de 05 (cinco) anos na empresa e que se desligarem por motivo de aposentadoria, a empresa concederá uma gratificação no valor de 80% (oitenta por cento) de seu salário nominal mensal, juntamente com as verbas rescisórias.

Parágrafo único: Caso a empresa mantenha plano de aposentadoria privada que garanta, na situação prevista no “caput”, ganho superior a 80% (oitenta por cento) do salário nominal do empregado, fica desobrigada do pagamento da gratificação prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

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

Parágrafo primeiro: O percentual de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária;

Parágrafo segundo: Na hipótese de prestação de jornada extraordinária aos domingos, feriados ou dias já compensados, o adicional será no percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária;

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

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

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual à diferença entre seu salário e o salário-base do substituído. Não haverá integração dessa comissão no salário, após o término da temporada. Não se considera substituição o período de férias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

A empresa fornecerá antecipada e mensalmente, em número idêntico aos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição nos valores abaixo relacionados:

Parágrafo primeiro: Para os empregados que prestam serviços no período integral, auxílio-refeição com valor facial de, no mínimo, **R\$ 28,00** (vinte e oito reais), desvinculado da remuneração e sem participação do empregado no custeio;

Parágrafo segundo: Para os empregados com jornada de até 07h12min., (sete horas e doze minutos), auxílio-refeição com valor facial de, no mínimo, **R\$ 22,50** (vinte e dois reais e cinquenta centavos), desvinculado da remuneração e sem participação do empregado no custeio;

Parágrafo terceiro: Fica facultado à empresa, alternativamente, a fornecer auxílio na modalidade flexível, podendo ser utilizado como auxílio-refeição ou alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, observados os valores previstos nos parágrafos anteriores.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 6,0% (seis por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa, será obrigada 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: Entende-se por viagem todas as vezes que o empregado necessitar da utilização dos meios de transporte entre sua residência e a empresa, e vice-versa;

Parágrafo terceiro: Para receber o vale-transporte, o empregado informará por escrito à empresa, o endereço residencial e meios de transporte utilizado para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa;

Parágrafo quarto: O vale-transporte não será devido nas situações de teletrabalho (home office) ou suspensão temporária do contrato de trabalho, salvo os pertinentes aos dias nos quais, eventualmente, o empregado tenha que se deslocar ao posto de trabalho habitual.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR

A empresa fornecerá aos seus empregados, após o período de 90 (noventa) dias de experiência, plano de assistência médica hospitalar, através de convênio firmado com empresa especializada, desvinculado da remuneração.

Parágrafo primeiro: Os empregados poderão solicitar a inclusão de seus dependentes no plano de assistência médica, cabendo exclusivamente à operadora do plano, aceitar ou recusar tais inclusões, ainda, os empregados arcarão com 100% (cem por cento) do custo da inclusão de tais dependentes, a saber, do custo total individual e da coparticipação, através de desconto no salário;

Parágrafo segundo: Os empregados participarão e terão descontados do salário até 20% (vinte por cento) do valor total individual do plano de assistência médica, mais coparticipação, mais os valores integrais decorrentes da inclusão de seus dependentes, na forma do "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementarará, a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento até o limite do 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento, o benefício percebido por este da Previdência Social, no valor da diferença entre 80% (oitenta por cento) de seu salário nominal e o auxílio recebido, limitado ao teto do salário de contribuição.

Parágrafo primeiro: Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará apenas 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, limitado esse auxílio ao teto do salário de contribuição;

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

Parágrafo terceiro: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados;

Parágrafo quarto: A complementação abrangerá inclusive, o 13º salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o curso do contrato de trabalho, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá um pecúlio funeral correspondente ao salário nominal do empregado a época do óbito, pagamento este que será feito aos mesmos beneficiários habilitados para receber as verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A empresa fornecerá aos seus empregados, após o período de 90 (noventa) dias de experiência, plano de assistência odontológica, através de convênio firmado com empresa especializada, desvinculado da remuneração.

Parágrafo primeiro: Os empregados poderão solicitar a inclusão de seus dependentes no plano de assistência odontológica, cabendo exclusivamente à operadora aceitar ou recusar tais inclusões,

ainda, os empregados arcarão com 100% (cem por cento) do custo da inclusão de tais dependentes, a saber, do custo total individual e da coparticipação, através de desconto no salário;

Parágrafo segundo: Os empregados participarão e terão descontados do salário 50% (cinquenta por cento) do valor total individual do plano odontológico, mais coparticipação, mais os valores integrais decorrentes da inclusão de seus dependentes, na forma do “caput” desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa reembolsará mensalmente às suas empregadas mães, para cada filho até que complete 02 (dois) anos, a importância limitada a 20% (vinte por cento) do respectivo piso salarial, condicionado a comprovação nominal dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo primeiro: Será concedido o auxílio-creche na forma do “caput” aos empregados do sexo masculino, que sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho, desde que comprovado através de ofício expedido por juiz competente;

Parágrafo segundo: O auxílio-creche previsto no “caput”, será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de babá para a guarda da prole e desde que comprove mensalmente os seguintes requisitos:

- a) Existência do registro da empregada como “babá” ou “pajem”;
- b) Os respectivos recibos de pagamento ao empregado;
- c) Comprovante do recolhimento previdenciário do FGTS, a respectiva multa e qualquer outra com previsão legal concernente à legislação específica aplicada aos empregados domésticos. A não comprovação desses requisitos, implicará na não realização do reembolso.

Parágrafo terceiro: O direito ao auxílio-creche de que cuida a presente cláusula, relativamente a cada filho, inicia-se com o término da licença-maternidade;

Parágrafo quarto: O comprovante relativo ao reembolso deverá ser apresentado ao departamento de Recursos Humanos da empresa, impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês, sob pena da empregada mãe, não obter o reembolso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS

A empresa manterá seguro de acidentes pessoais coletivo tendo seus empregados como segurados e beneficiários aqueles previstos na legislação, sem possibilidade de nomeação de outros pelos empregados/segurados, exclusivamente para morte por acidente pessoal e capital individual de pelo menos **R\$ 22.000,00** (vinte e dois mil reais). Os empregados afastados, aposentados ou com idade mais avançada poderão ou não integrar o grupo segurado, a depender das condições de aceitação da seguradora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS

A empresa reembolsará aos seus empregados que tenham filhos com necessidades especiais, em uma única parcela anual, mediante a exibição de comprovantes, a importância de, pelo menos, o maior piso salarial constante deste instrumento, correspondente às despesas realizadas para o custeio de tratamento e/ou aquisição de equipamentos especiais.

Parágrafo primeiro: O reembolso previsto no “caput” deverá ser pago no 5º (quinto) dia útil do mês de **setembro**, juntamente com o reajuste salarial do mês de agosto/2025;

Parágrafo segundo: Os comprovantes relativos ao reembolso deverão ser apresentados ao departamento de Recursos Humanos da empresa, impreterivelmente até o dia 20 (vinte) do mês de setembro, sob pena do empregado, não obter o reembolso;

Parágrafo terceiro: Dado o caráter indenizatório de que se reveste a verba prevista no “caput”, sobre ela não incidirá tributos ou encargos.

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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato experimental terá duração máxima de 90 (noventa) dias, sendo vedada sua adoção no caso de readmissões, para os mesmos cargos ocupados anteriormente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATOS A TERMO

Os contratos por prazo determinado não poderão exceder a 12 (doze) meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa ou conclusão de contrato por atingimento de termo final, desde que solicitada, dará ao ex-empregado uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

A empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional por meio 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 do empregado, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convenionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá fornecer à entidade sindical os documentos no prazo previsto no "caput" através do e-mail: **homologa@seaacamericana.org.br** para conferência das verbas rescisórias do empregado, ficando facultado a este, o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional, declarando o Sindicato Profissional que estará apto a receber a documentação rescisória do empregado por meio eletrônico;

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

Parágrafo terceiro: O pagamento deverá ser feito preferencialmente em depósito bancário, ordem de pagamento ou cheque administrativo, ficando vedada à apresentação de comprovante de depósito efetuado em caixa eletrônico;

Parágrafo quarto: A multa por atraso na homologação prevista no "caput" não será devida, se a empresa cumpriu o art. 477 da CLT e os atrasos ocorrerem nos seguintes casos:

a) Atraso na entrega do extrato do FGTS pela Caixa Econômica Federal, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

b) Quando o empregado optar por ser presencial na sede da entidade sindical e comparecendo o representante legal da empresa e estando a documentação de acordo com o exigido no "caput" da presente cláusula e a homologação não venha ser realizada por divergência quanto aos valores e outros direitos questionados, ou caso o empregado se recuse a assinar a homologação, caberá ao Sindicato Profissional devolver toda documentação mediante protocolo à empresa informando sobre a não realização da homologação.

Parágrafo quinto: Quando a opção do empregado for presencial na sede do Sindicato, a empresa fica obrigada a reembolsar ao empregado todas 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 dos serviços, mediante comprovantes, apresentados no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias contados da data da homologação.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Nas rescisões contratuais de iniciativa da empresa, os empregados terão direito a um acréscimo em valor do aviso-prévio, a título de indenização especial, correspondente a 6,67% (seis inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) de seu salário nominal, para cada ano completo de trabalho na empresa, sem prejuízo dos 30 (trinta) dias do aviso prévio.

Parágrafo primeiro: Aos empregados que tenham no mínimo 45 (quarenta e cinco) anos e mais de 05 (cinco) anos na empresa, fica assegurado aviso prévio de 48 (quarenta e oito) dias;

Parágrafo segundo: A indenização especial prevista na cláusula e no parágrafo primeiro não é cumulativa com a indenização prevista no "caput" desta cláusula, prevalecendo o que for mais vantajoso ao empregado;

Parágrafo terceiro: Dado o caráter eminentemente indenizatório desta indenização especial agregada ao aviso prévio, à mesma não servirá de base para cálculo de quaisquer ônus ou encargos, inclusive, FGTS, INSS e IRRF.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA

No dia em que for entregue o aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02h00 (duas horas) no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do prazo do aviso.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE NO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado o emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento prévio (em data anterior à data da dispensa) até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de dispensa.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS - READAPTAÇÃO

Fica garantido aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa por 24 (vinte e quatro) meses, em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresente de forma cumulativa, redução de capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.

Parágrafo primeiro: A garantia estabelecida no “caput” iniciará a partir do retorno do empregado afastado, ficando obrigado a participar de processo de readaptação ou reabilitação profissional;

Parágrafo segundo: Fica facultada à empresa a possibilidade de converter em pecúnia, a garantia estabelecida no “caput” quando da rescisão do contrato de trabalho sem justo motivo, conversão esta que terá aplicação proporcional, nos casos de retorno com posterior desligamento;

Parágrafo terceiro: O prazo previsto no “caput” inclui os 12 meses previstos na Lei nº 8.213/1991.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Ao empregado que tenha se afastado pelo INSS por auxílio-doença previdenciário, fica assegurado emprego ou salário, pelo prazo igual ao do afastamento, limitado a 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da alta médica, facultando-se a empresa a indenização do período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que esteja a 08 (oito) anos na empresa, e, pelo menos, a 02 (dois) anos para completar o período mínimo aquisitivo de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou por idade, ficam assegurados os salários até que este período se complete, conforme determina a Emenda Constitucional nº 103/2019.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO DECENTE

A empresa envidará esforços no sentido de promover o trabalho decente; a proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

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

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO - DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671/2021, se a empresa for obrigada a adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SRPE - instituído pela Portaria MTE nº 1510/2009, 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 outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do empregado.

Parágrafo primeiro: A empresa, poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada, inclusive, registro de ponto móvel, desde que atendam integralmente a sua finalidade, com registro fiel dos horários de entrada, saída e retorno do almoço, e término do expediente;

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

Parágrafo terceiro: Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada adotado pela empresa não poderão 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

A empresa somente poderá descontar o descanso semanal remunerado, na justa proporção de 1/7 (um sete avos) por dia de ausência injustificada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

Parágrafo segundo: 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

Parágrafo terceiro: Até 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se ele tiver necessidades especiais;

Parágrafo quarto: 05 (cinco) dias úteis no caso de licença-paternidade, conforme inciso XIX, do art. 7º da CF., e parágrafo 1º, do item "b", do art. 10, do ato das disposições constitucionais transitórias;

Parágrafo quinto: 01 (um) dia exclusivamente, coincidente com a data de aniversário do empregado.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE

Os empregados estudantes menores de 18 (dezoito) anos, terão direito a saída antecipada de 01h00 (uma hora) ao final do expediente, em dias de provas finais (semestrais ou anuais), condicionada à prévia comunicação e posterior comprovação no prazo de uma semana.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, de conformidade com 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 QUARTA - DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO SEMANAL

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho estabelecem que os empregados que cumprem jornada semanal de 36h00 (trinta e seis horas) semanais e 180h00 (cento e oitenta horas) mensais, excluído o intervalo intrajornada e a carga horária semanal, poderá ser cumprida de acordo com as escalas de trabalho adotadas pela empresa.

Parágrafo único: A carga horária semanal poderá compensar o sexto dia de trabalho em até 1h12min., (uma hora e doze minutos) por dia, sem prejuízo das pausas de repouso previstas pelo Anexo II, da NR 17, com atividade profissional ordinária de 7h12min., (sete horas e doze minutos).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS/2025

A empresa poderá adotar o sistema de **Banco de Horas** que versa sobre jornada de trabalho, em conformidade com as disposições do art. 59 da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º, através do qual, o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia e vice-versa, de maneira que as horas excedentes ou débitos, sejam compensados dentro do período de vigência deste acordo.

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

Parágrafo segundo: Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, contados a partir do trabalho extraordinário, podendo o empregado fazer o limite máximo de 10h00 (dez horas) diárias, correspondente a 02h00 (duas horas) extras por dia;

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

a) As horas trabalhadas de segunda a sexta-feira e sábados não compensados, serão depositadas no banco e transformadas em horas para descanso, a cada 01h00 (uma hora) trabalhada, o empregado fará jus à 01h00 (uma hora) no banco;

b) As horas trabalhadas nos sábados compensados, domingos e feriados, serão depositadas no banco e transformadas em horas para descanso, a cada 01h00 (uma hora) trabalhada, o empregado fará jus à 02h00 (duas horas) no banco.

Parágrafo quarto: O registro das horas extraordinárias realizadas se dará através do próprio Registro de Ponto do Empregado e será demonstrado no espelho do controle de frequência mensal;

Parágrafo quinto: Se o empregado faltar no dia normal para trabalhar em regime de compensação, com a finalidade de creditar horas a favor da empresa e a falta ocorrer por motivo injustificado, será descontado do empregado o dia perdido e a quantidade de horas respectivas no banco;

Parágrafo sexto: O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado e liquidado até o **dia 31 (trinta e um) do mês de julho de 2026**. No caso existente de saldo positivo (crédito de horas), a empresa deverá efetuar o pagamento, de acordo com os adicionais previsto no presente instrumento, ou, caso tenha saldo devedor, sofrerá o desconto das horas correspondentes em folha de pagamento, limitando-se o desconto ao percentual de 30% (trinta por cento) do salário mensal do empregado por mês, e durante tantas parcelas (meses) que sejam necessárias, até que haja efetiva quitação das horas negativas, iniciando-se a partir daí, novo período compensatório;

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

a) Caso haja saldo negativo no banco de horas na data da rescisão contratual, a empresa poderá descontar do empregado a quantidade correspondente a referidas horas, sem o acréscimo legal, ficando referido desconto limitado até o valor de uma remuneração mensal do empregado;

b) Havendo saldo positivo no banco de horas na data da comunicação da dispensa, a empresa deverá efetuar o pagamento integral do saldo de horas como horas extras, com o devido acréscimo.

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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

Os empregados demissionários com menos de 01 (um) ano de tempo de serviço na empresa, farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

Em atendimento ao preceito constitucional, a empresa concederá licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo primeiro: A empregada gestante terá garantia de emprego ou salário desde a concepção até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, exceto nas rescisões por justa causa ou pedido de demissão por parte da empregada;

Parágrafo segundo: A empresa fica desobrigada do pagamento do período excedente ao previsto no “caput”, no caso de dispensa por mútuo acordo, desde que assistida à empregada pela entidade sindical profissional;

Parágrafo terceiro: Ao empregado pai, fica assegurado o emprego ou salário a critério da empresa, pelo prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da data do nascimento do filho, devidamente comprovado através da competente certidão de nascimento;

Parágrafo quarto: Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do evento;

Parágrafo quinto: De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, que estende a 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. A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã;

Parágrafo sexto: 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), mediante apresentação de documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do recém-nascido e/ou de sua mãe.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **03 de setembro de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo 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 de 8,0% (oito por cento) do salário-base em 04 (quatro) parcelas iguais de

2,0% (dois por cento) nos meses de: setembro e novembro/2025; janeiro e maio/2026, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

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

Parágrafo segundo: Na hipótese do não recolhimento ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que deva ser acrescido da multa de 2% (dois 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 - UNIFORMES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PUBLICIDADE

A empresa deverá manter no quadro de avisos, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverá ali colocar toda e qualquer comunicação do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados ou relativos à Empresa obtido pelo Sindicato Profissional em decorrência do presente instrumento, tem como base autorizativa não somente a necessidade de execução do próprio Acordo Coletivo de Trabalho, mas também o cumprimento de obrigação legal trabalhista, garantida constitucionalmente no art. 8º da CF e art. 611-A da CLT, estando, portanto, em estrita consonância com os ditames legais previstos no art. 7º, Incisos II e V da Lei Geral de Proteção de Dados.

Parágrafo primeiro: A empresa, os empregados, bem como o Sindicato Profissional, se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos empregados, dos titulares dos dados pessoais e da empresa, conforme previsto no art. 2º da referida lei;

Parágrafo segundo: As formas de tratamento de dados pessoais, sensíveis ou não, mencionadas neste instrumento poderão sofrer modificações caso haja necessidade de melhor adequação à Lei Geral de Proteção de Dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas a agosto/2025, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente instrumento, poderão ser pagas e/ ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro/2025, juntamente com a folha do mês de setembro/2025.

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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Por descumprimento de qualquer cláusula prevista neste instrumento, a empresa pagará multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial por infração, independentemente do número de empregados. A multa reverte em favor da parte prejudicada.

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

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

Hortolândia, 03 de setembro de 2025.

CRESPO E CAIRES ADVOGADOS ASSOCIADOS

FÁBIO FRASATO CAIRES

SÓCIO

CPF Nº 075.435.078-97

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- CRESPO E CAIRES 2025 ultima versão.doc

Documento número #8bdee42a-cc9b-4dd1-9d8c-c72dc0a99982

Hash do documento original (SHA256): 9be3cfa4a28de182f8c06e48cb5829e37442e8a055cea23fc736019b4b658f75

Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**
CPF: 017.360.768-33
Assinou em 04 set 2025 às 09:06:34

✓ **FABIO FRASATO CAIRES**
CPF: 075.435.078-97
Assinou em 04 set 2025 às 11:40:26

Log

- 04 set 2025, 09:03:24 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 8bdee42a-cc9b-4dd1-9d8c-c72dc0a99982. Data limite para assinatura do documento: 04 de outubro de 2025 (09:03). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 04 set 2025, 09:05:57 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: fabio@crespoecaires.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 FABIO FRASATO CAIRES.
- 04 set 2025, 09:05:57 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.
- 04 set 2025, 09:06:34 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 -22.7445156 e longitude -47.3357975. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1293.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

-
- 04 set 2025, 11:40:26 FABIO FRASATO CAIRES assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail fabio@crespoecaires.com.br. CPF informado: 075.435.078-97. IP: 191.202.239.248. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -23.10144 e longitude -47.218688. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1293.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 04 set 2025, 11:40:30 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 8bdee42a-cc9b-4dd1-9d8c-c72dc0a99982.



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 8bdee42a-cc9b-4dd1-9d8c-c72dc0a99982, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.