

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 - PLÚRIMO

2025/2026

Que fazem de um lado, **SOLUDRAGA SOLUÇÕES EM DRAGAGEM E SANEAMENTO LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 13.186.742/0001-03, situada à Rua Itapemirim nº 753, Sala 07, Andar Superior, Jardim Ipiranga, Americana/SP., neste ato representada de forma legal por seu Sócio Sr. **RENAN GOBBO VASSALLO**, portador do CPF nº 332.535.918-32, e;

**SOLUDRAGA TECH SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 50.777.673/0001-20, situada à Rua Itapemirim nº 753, Sala 07, Andar Superior, Jardim Ipiranga, Americana/SP., neste ato representada de forma legal por sua Sócia Sra. **VANDA MARIA GOBBO**, portadora do CPF nº 017.402.148-89, doravante denominadas **“EMPRESAS”**, 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 de 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 das empresas acima mencionadas e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência 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 será aplicado aos empregados das empresas: SOLUDRAGA SOLUÇÕES EM DRAGAGEM E SANEAMENTO LTDA., e SOLUDRAGA TECH SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO - PISOS SALARIAIS**

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados a partir de **1º de agosto de 2025**, mediante aplicação do percentual de **5,13%** (cinco inteiros e treze centésimos por cento), incidentes sobre os salários de julho de 2025.

### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais a vigor a partir de **1º de agosto de 2025**, obedecerão aos seguintes critérios e valores, independentemente do número de empregados nas empresas e desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados em geral, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.850,00** (um mil, oitocentos e cinquenta reais);

**Parágrafo segundo:** Para os empregados Operadores de Máquinas e Equipamentos, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.700,00** (dois mil e setecentos reais).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Serão concedidos adiantamentos quinzenais de no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário base mensal.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas ficam obrigadas a fornecerem comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo suas identificações e dos empregados.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE SALARIAL

As empresas assegurarão 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:** As empresas obrigatoriamente obedecerão 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei nº 4.749/1965).

**Parágrafo único:** Até o dia 30 de novembro, caso não tenha sido adiantado com as férias.

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

**Parágrafo primeiro:** Quando as horas extras diárias forem, eventualmente, superiores a duas horas, consoante o disposto no art. 61 da CLT, estas serão remuneradas com o percentual de 60% (sessenta por cento);

**Parágrafo segundo:** Em se tratando de horas laboradas aos domingos, feriados ou dias já compensados, o adicional previsto no "caput" não prejudicará a dobra de que trata o art. 9º da Lei nº 605/1949.

## CLÁUSULA DÉCIMA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS, DO ADICIONAL NOTURNO E SALÁRIOS COMPOSTOS

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

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

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

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

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

## ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BIÊNIO - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por biênio completado nas empresas, os empregados receberão mensalmente a importância mensal de **R\$ 90,00** (noventa reais).

**Parágrafo primeiro:** Para efeito do pagamento do valor fixado, a contagem de tempo inicia-se a partir da data de admissão do empregado nas empresas;

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

**Parágrafo terceiro:** O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o biênio, 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 SEGUNDA - REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas reembolsarão mensalmente, mediante comprovação e até o limite de 40% (quarenta por cento) do menor piso salarial estabelecido no presente instrumento, as despesas que seus empregados tiverem, com filhos que tenham necessidades especiais.

## **GRATIFICAÇÃO POR APOSENTARIA**

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

O empregado que tenha no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço nas empresas 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 às empresas, no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

**Parágrafo único:** As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado feito pelo empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS**

As empresas fornecerão adiantamento para cobrir as despesas de locomoção, hospedagem e refeição dos empregados quando em viagem, devendo a prestação de contas ser efetuada mediante a apresentação dos respectivos recibos.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS/2025**

As empresas pagarão a cada um dos seus empregados a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados, relativa ao ano civil de 2025, a importância de **R\$ 474,00** (quatrocentos e setenta e quatro reais).

**Parágrafo primeiro:** Farão jus ao PLR, na forma dos percentuais abaixo indicados, incidentes sobre o valor estabelecido no "caput", os empregados que no ano civil de 2025, obtiverem assiduidade, conforme a tabela abaixo:

<b>NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS</b>	<b>PERCENTUAL SOBRE O VALOR TOTAL DA PLR</b>
Até 03 (três) faltas	100% (cem por cento)
De 04 (quatro) até 10 (dez) faltas	80% (oitenta por cento)
De 11 (onze) a 15 (quinze) faltas	60% (sessenta por cento)
Acima de 16 (dezesesseis) faltas	00% (zero por cento)

**Parágrafo segundo:** As faltas acima citadas se referem às ocorridas sem justificativas, conforme determina a CLT, pertinentes ao ano civil de 2025;

**Parágrafo terceiro:** O pagamento previsto na cláusula deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês de **julho de 2026**;

**Parágrafo quarto:** Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano de 2025, o valor apurado poderá ser calculado com critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos).

## AUXÍLIO - REFEIÇÃO

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão auxílio-refeição, no valor facial diário de **R\$ 29,00** (vinte e nove reais), para os dias efetivamente trabalhados, aos empregados do setor administrativo. Para os empregados alocados fora da sede das empresas, será concedido em número de 30 (trinta) ou 31 (trinta e uma) unidades, desvinculado da remuneração.

**Parágrafo primeiro:** O auxílio-refeição deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício;

**Parágrafo segundo:** O auxílio-refeição previsto no “caput” será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores 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(a), devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

**Parágrafo quarto:** No período de férias os empregados farão jus ao auxílio-refeição proporcional às férias gozadas, limitado a 22 (vinte e duas) unidades, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia, hipótese em que o benefício não será concedido;

**Parágrafo quinto:** É facultado a empresa, dada as peculiaridades de cada empregado quanto a realização de serviços realizados em outra cidade ou Estado, em substituição da entrega do auxílio-refeição, conceder alimentação no local da prestação dos serviços, 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 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório;

**Parágrafo sexto:** De conformidade com a Lei nº 13.467/2017, que amplia a autonomia das partes nas relações de trabalho e evidencia a valorização do negociado sobre o legislado em seu art. 611-A, fica facultado as empresas, se assim se tornar necessário, recomendado, adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, fazer o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação em dinheiro, considerando neste caso, como verba indenizatória;

**Parágrafo sétimo:** Quando houver necessidade do fornecimento do café da manhã, os empregados farão jus ao valor facial diário de **R\$ 7,50** (sete reais e cinquenta centavos), a razão de 30 (trinta) ou 31 (trinta e uma) unidades ao mês;

**Parágrafo oitavo:** Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do auxílio-refeição, alimentação e café da manhã, não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer modalidade não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado nos termos da Lei nº 6.321 de 14/04/1976.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados através de cartão, um auxílio-alimentação no valor de **R\$ 208,00** (duzentos e oito reais), desde que trabalhado mais de 15 (quinze) dias durante o mês e não ter faltado mais de 01 (uma) vez no mês injustificadamente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, as empresas concederão uma indenização correspondente a **R\$ 3.430,00** (três mil, quatrocentos e trinta reais), para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo único:** Se as empresas tiverem seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no "caput" desta cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA**

As empresas ficam obrigadas a concederem a seus empregados, seguro de vida e de acidentes pessoais por morte natural, acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de **R\$ 26.500,00** (vinte e seis mil e quinhentos reais), a título de indenização.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

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

Nas demissões sem justa causa e quando solicitada, as empresas se obrigam a entregar ao demitido uma carta de referência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS**

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

**Parágrafo primeiro:** As empresas deverão 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, às empresas pagarão a multa normativa prevista neste instrumento correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

**Parágrafo terceiro:** A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional através do e-mail: [homologa@seaacamericana.org.br](mailto:homologa@seaacamericana.org.br) a documentação rescisória do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Na forma estabelecida 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, 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 nas empresas 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 nas empresas, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

**Parágrafo segundo:** Se as empresas não concederem em sua totalidade o aviso prévio indenizado quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional, além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso, quando comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado ou registro na CTPS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS QUE TENHAM NECESSIDADES ESPECIAIS**

O Sindicato dos Empregados requer junto às empresas o estabelecimento de parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com a contratação de empregados com necessidades especiais, 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 ESTABILIDADE - TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS PRESTANDO SERVIÇOS FORA DO MUNICÍPIO SEDE DAS EMPRESAS**

A prestação de serviço fora do município sede das empresas, em obra previamente estabelecida e desde que tenha a anuência do empregado, não configura a hipótese do art. 469 da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS**

Se as empresas possuem convênio de assistência médica ou dispõem de serviços médicos próprios, garantirá aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da homologação ou quitação, salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em novo emprego.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado com assistência do Sindicato Profissional, desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias, após o parto.

**Parágrafo único:** Na ocorrência de aborto, desde que comprovado por atestado médico, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO**

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias, após o término dele ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo único:** Estão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Gozará de estabilidade provisória de 75 (setenta e cinco) dias, o empregado afastado para tratamento médico superior a 30 (trinta) dias, a contar da alta médica, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DECENTE**

O Sindicato Profissional e as empresas envidarão esforços no sentido de promover o trabalho decente; 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 TERCEIRA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELAS EMPRESAS**

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 TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultada às empresas a conversão da garantia em indenização.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

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

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

### CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, e Acordos Coletivo de Trabalho existentes, fica autorizada, atendidas às seguintes regras:

**Parágrafo primeiro:** Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, de conformidade com os termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;

**Parágrafo segundo:** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, uma vez obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, e desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir do trabalho extraordinário;

**Parágrafo terceiro:** As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula nominada "Horas Extras", sobre o valor da hora normal;

**Parágrafo quarto:** Nas rescisões contratuais sem justa causa, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

**Parágrafo quinto:** As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas horas), obedecido, porém, o disposto no Inciso I, do art. 413 da CLT.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 03 (três) dias por ano para acompanhamento de filho que tenha necessidades especiais ao médico;

**Parágrafo quarto:** 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou guarda compartilhada (redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022);

**Parágrafo quinto:** Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez, conforme art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022);

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FOLGA ADICIONAL**

Ao empregado que durante o período de 30 (trinta) dias do mês não obtiver faltas mesmo que justificadas, terá direito a 01 (um) dia de folga, podendo usufruir dentro do período de 01 (um) ano, desde que não coincida com datas de férias individuais ou coletivas, devendo ser tirado avulso.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de acúmulo de mais de 01 (um) dia, os empregados deverão necessariamente avisar as empresas, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência;

**Parágrafo segundo:** Esse benefício será concedido apenas para empregados que estão prestando serviços em outros estados, e, tem como objetivo permitir que usufruam de melhor convívio familiar. Assim, não se aplica aos empregados administrativos ou de outros setores que residam ou trabalhem na mesma cidade ou região adjacente à sede das empresas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INÍCIO DE FÉRIAS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS**

Os empregados demissionários com menos de 01 (um) ano de tempo 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS EM DEZEMBRO**

Na hipótese de concessão de férias coletivas em dezembro, não poderão ser incluídos na contagem os dias 25 de dezembro (natal) e 1º de janeiro (ano novo), desde que esses dias recaiam entre segunda e sexta-feira.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante terá direito a se ausentar do trabalho 02h00 (duas horas) mais cedo do que o horário normal de expediente, para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho, limitada a 01 (um) dia por semestre ou, no caso de exames vestibulares, terá suas faltas abonadas, nos termos do Inciso VII, art. 473 da CLT, devendo ter a comunicação prévia com antecedência de 05 (cinco) dias, e a devida comprovação que deve ser entregue às empresas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO - HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO**

As empresas poderão contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas das empresas 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 as empresas e o 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 as empresas de procederem 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 QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE**

As empresas 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE**

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR/UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pela empresa, esta fica obrigada a fornecer gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

## **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO**

As empresas apresentarão ao empregado no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato Profissional a entrega às empresas do material necessário.

**Parágrafo único:** As empresas sempre que solicitada, colocará à disposição do Sindicato Profissional por tempo previamente acordado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados, realizada no dia **21 de agosto de 2025**, a contribuição assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, associados ou não, devendo as empresas promoverem o desconto deliberado em assembleia.

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

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

As empresas colocarão nos quadros de avisos em locais bem visíveis aos empregados, objetivando divulgar comunicações da entidade sindical, desde que estas não possuam conteúdo ofensivo ou linguagem imprópria.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtido pelas empresas 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:** As empresas e a entidade sindical se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregados e ex-empregados, em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados;

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT**

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO QUE TENHA FILHO COM TEA - (TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA)**

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Caso as empresas realizem serviços através do sistema home office, deve dar preferência aos pais que tenham filhos com TEA (Transtornos do Espectro Autista).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EMPRESAS PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS**

Nos termos da Portaria do MTE nº 6.730, de 09/03/2020, que aprovou a redação da Norma Regulamentadora NR1, e, conforme portaria do MTE nº 765, de 15/05/2025, que prorrogou o prazo do início da vigência para 25/05/2026, independentemente do número de empregados nas empresas, elas deverão ser promotora da saúde mental, ficando estipulado neste instrumento a obrigação legal em assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança, a implementação de programa de promoção de saúde mental aos seus empregados, mediante a facilitação de acesso a recursos de apoio psicológico ou psiquiátrico, bem como a promoção de conscientização sobre o valor da saúde mental, através de treinamentos, capacitação de lideranças, combate à discriminação e o assédio em todas as suas formas, fomentando à prática de atividades físicas e a implementação de salas de descontração, repouso, intervalos intrajornada e canal para receber sugestões e avaliações, com a participação ativa dos empregados das áreas administrativas, operacionais, RH, Depto médico e jurídico.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença-maternidade, a importância mensal de **R\$ 400,00** (quatrocentos 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, na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil, a contar do retorno da licença-maternidade ou paternidade;

**Parágrafo segundo:** O auxílio previsto no "caput" será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos, condicionado

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.

o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, exceção feita às cláusulas que já preveem penalidades específicas.

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

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

Americana, 21 de agosto de 2025.

### **SOLUDRAGA SOLUÇÕES EM DRAGAGEM E SANEAMENTO LTDA**

RENAN GOBBO VASSALO

SÓCIO

CPF Nº 332.535.918-32

### **SOLUDRAGA TECH SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA**

VANDA MARIA GOBBO

SÓCIA

CPF Nº 017.402.148-89

### **SINDICATOS 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 SOLUDRAGA 2025.docx

Documento número #eadc2fea-0369-4457-8ec8-ef7e2d6b517c

Hash do documento original (SHA256): 12a6d7064663d44e519657f3d364d730c1299888040f1c95eb6ce64d501866b0

## Assinaturas

✓ **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 22 ago 2025 às 17:24:46

✓ **VANDA MARIA GOBBO**  
CPF: 017.402.148-89  
Assinou em 22 ago 2025 às 23:19:12

✓ **RENAN GOBBO VASSALLO**  
CPF: 332.535.918-32  
Assinou em 22 ago 2025 às 23:17:16

## Log

22 ago 2025, 17:19:20 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número eadc2fea-0369-4457-8ec8-ef7e2d6b517c. Data limite para assinatura do documento: 21 de setembro de 2025 (17:19). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.

22 ago 2025, 17:24:24 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: comercial@soludraga.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 RENAN GOBBO VASSALLO.

22 ago 2025, 17:24:24 Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: comercial@soludraga.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 VANDA MARIA GOBBO.

- 22 ago 2025, 17:24:24 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.
- 22 ago 2025, 17:24:46 HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.64.143. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7392966 e longitude -47.3278485. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1286.1 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 22 ago 2025, 23:17:16 RENAN GOBBO VASSALLO assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail comercial@soludraga.com.br. CPF informado: 332.535.918-32. IP: 177.79.90.186. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7451629 e longitude -47.3353606. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1286.1 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 22 ago 2025, 23:19:12 VANDA MARIA GOBBO assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail comercial@soludraga.com.br. CPF informado: 017.402.148-89. IP: 177.79.90.186. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7451531 e longitude -47.3353434. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1286.1 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 22 ago 2025, 23:19:13 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número eadc2fea-0369-4457-8ec8-ef7e2d6b517c.



#### 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 eadc2fea-0369-4457-8ec8-ef7e2d6b517c, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).