

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Que fazem de um lado, **VENEZA E OBJETIVO PROCESSAMENTOS CONTÁBEIS LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 00.226.221/0001-82, situado à Rua João Francisco Ramos, nº 128, Centro, Sumaré/SP., neste ato representada na forma legal por seu Sócio Sr. **CIDNEY FRIZZARINI JUNIOR**, portador do CPF nº 869.197.178-91, doravante denominada "**EMPRESA**",

e de outro lado;

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

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, em conformidade com o art. 611-A da CLT, a ser aplicado a todos os empregados da empresa **VENEZA E OBJETIVO PROCESSAMENTOS CONTÁBEIS LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, pelo período de 01 (um) ano, de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026, e fica mantida como data-base o dia 1º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da empresa **VENEZA E OBJETIVO PROCESSAMENTOS CONTÁBEIS LTDA.**

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

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

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

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados contratados e que exerçam as funções de Office-boy, Recepcionista, Faxineira(o), Porteiro(a), Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira(o), Atendente de Negócios, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.000,00** (dois mil reais);

**Parágrafo segundo:** Para os empregados nas demais funções, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.104,92** (dois mil, cento e quatro reais e noventa e dois centavos).

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de agosto de 2024, serão reajustados no dia 1º de agosto de 2025, no percentual de **8,0%** (oito por cento), a título de atualização salarial.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

### **CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL**

A empresa adiantará quinzenal e automaticamente 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

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

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS**

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

### **CLÁUSULA OITAVA - IGUALDADE SALARIAL**

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

**Parágrafo único:** A empresa obrigatoriamente, obedecerá às disposições contidas na Lei nº 14.611/2023, promulgada no dia 03/07/2023, bem como o Decreto de nº 11.795 de 23/11/2023, em consonância com a Portaria nº 3.714, de 24/11/2023, que regulamenta o Decreto, no que diz respeito a mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios.

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo primeiro:** O percentual de 60% (sessenta por cento), para as duas primeiras horas;

**Parágrafo segundo:** O percentual de 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por determinação da empresa, em período superior ao permitido por lei, na forma do art. 61 da CLT;

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS, 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                                                                      |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AVISO PRÉVIO INDENIZADO</b> | Média dos últimos 12 meses.<br>(CLT art. 487, § 3º)                                             | Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 94)                                               | Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 60)                                                 |
| <b>13º SALÁRIO</b>             | Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão.<br>(Dec. 57.155/65, art. 2º)                | Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão.<br>(Enunciado TST 45)                       | Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º e enunciado TST 60). |
| <b>FÉRIAS VENCIDAS</b>         | Média dos últimos 12 meses.<br>(CLT, art. 142, § 3º)                                            | Média do período aquisitivo.<br>(CLT, art. 142, § 2º)                                           | Média do período aquisitivo.<br>(CLT, art. 142, § 2º)                                             |
| <b>FÉRIAS PROPORCIONAIS</b>    | Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída.<br>(CLT, art. 142, § 3º) | Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída.<br>(CLT, art. 142, § 2º) | Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída.<br>(CLT, art. 142, § 2º)   |

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

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

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês o valor de **R\$ 92,00** (noventa e dois reais).

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) desvinculado da remuneração, o pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências da empresa, ou remotamente em regime de home office ou teletrabalho.

**Parágrafo primeiro:** 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 a empresa, 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 no holerite, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, considerando neste caso, como verba indenizatória;

**Parágrafo segundo:** O auxílio-refeição ou alimentação previsto no “caput”, será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Se o benefício for cumprido através de refeição “in natura”, a empresa pagará, durante o referido período de licenciamento, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor “pro rata” quando houver fracionamento de mês;

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

**Parágrafo quarto:** No período de férias os empregados farão jus ao auxílio-refeição ou alimentação 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 à empresa, em substituição da entrega do auxílio, conceder alimentação diretamente ao empregado em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, de seus respectivos decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras, NR 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

**Parágrafo sexto:** A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de **1º de agosto de 2025**, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho;

**Parágrafo sétimo:** Se a empresa concede o valor mínimo do benefício de **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) por dia, não poderá efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 em dinheiro, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de

vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa, obriga-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

**Parágrafo único:** 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).

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A empresa manterá seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 22.500,00** (vinte e dois mil e quinhentos reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

**Parágrafo primeiro:** A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado;

**Parágrafo segundo:** A empresa ficará dispensada da obrigatoriedade da contratação do seguro, relativamente, aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo anterior;

**Parágrafo terceiro:** A empresa ficará igualmente dispensada da contratação do seguro de vida previsto no "caput", relativamente, aos empregados cuja cobertura seja recusada por, no mínimo, 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados no "caput" apenas em decorrência de acidente;

**Parágrafo quarto:** Ficam mantidas às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito da empresa.

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

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano, a contar do retorno da licença-maternidade, a importância de **R\$ 490,00** (quatrocentos e noventa 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-creche previsto no "caput" será igualmente devido se o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada como "babá" ou "pajem" para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA**

Ao empregado com mais de 50 (cinquenta) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga indenização, correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, juntamente com as demais verbas rescisórias.

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

A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitada, deverá entregar uma carta de referência.

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

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

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

**Parágrafo segundo:** Pelo não cumprimento das obrigações desta cláusula, à empresa pagará a multa normativa prevista neste 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 QUINTA - MULTA DO FGTS**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO DE DISPENSA**

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

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

Em conformidade com o estabelecido na Lei nº 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo primeiro:** O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa previsto no “caput” da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa de conformidade com o art. 487 da CLT;

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado demitido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

**Parágrafo único:** A empresa, terá o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

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

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

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE CAT**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Incisos I e II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

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

## **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 - SREP, fica facultada à substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do empregado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

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

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

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

**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).

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

## FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO AS FÉRIAS

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

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

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

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

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

## RELAÇÕES SINDICAIS - GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os diretores sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei reconhecida pela empresa, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado à empresa dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada à empresa, por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas ou outras atividades sindicais;

**Parágrafo segundo:** O empregado que for eleito ou afastado para cargo de titular do Sindicato Profissional, terá seu salário e encargos sociais pagos pela empresa, pelo período em que durar o mandato sindical.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **29 de outubro de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho, é fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os empregados, associados ou não, devendo a empresa promover o desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês, sobre os salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo primeiro:** Para os **Empregados Associados do Sindicato Profissional**, e em dia com suas obrigações estatutárias, o percentual de desconto será de **8,0%** (seis por cento), devendo ser feito em 04 (quatro) parcelas iguais de 2,0% (dois por cento), nos salários dos meses de: **outubro e dezembro/2025; março e junho/2026**, com recolhimento até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes ao desconto;

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

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

A empresa afixará em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente instrumento, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, a empresa deverá observar:

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

A empresa se compromete a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o Sindicato Profissional.

**Parágrafo primeiro:** As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (Sindicato e Empresa);

**Parágrafo segundo:** Caberá ao SINDICATO, EMPRESA, SESMT e CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO DECENTE**

A empresa envidará 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO ESPECIAL**

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Está dispensada do pagamento do ABONO ESPECIAL, caso a empresa tenha o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR ou PPR), conforme prevê a Lei nº 10.101/2000.

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EMPRESA 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, a empresa deverá 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.

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

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

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

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

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

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Para fins de contagem das horas de trabalho, todas as horas que excedam o limite da jornada regular de trabalho serão registradas nos controles de horários respectivos e lançadas no banco de horas.

**Parágrafo primeiro:** O excesso de horas em 01 (um) dia será compensado pela correspondente diminuição em outro dia ou por folga concedida de acordo com a quantidade de horas positivadas, de maneira que a compensação se dê dentro do período máximo de 06 (seis) meses, a contar de sua realização, observadas as disposições legais do art. 59, parágrafo 5º da CLT;

**Parágrafo segundo:** As horas a serem creditadas ou compensadas no banco de horas deverão ser previamente autorizadas pela chefia imediata;

**Parágrafo terceiro:** As horas executadas de segunda a sábado, serão compensadas ou eventualmente pagas na proporção de 01h00 (uma hora) excedente para 01h00 (uma hora) compensada;

**Parágrafo quarto:** Ao final do período de vigência do presente banco de horas, havendo a existência de saldo de horas negativo, referidas horas serão descontadas do salário mensal do empregado. Não ocorrendo a compensação das horas na forma estabelecida, e ao fim da vigência do acordo estas estiverem positivas, elas serão remuneradas como horas extras, com os acréscimos legais.

**Parágrafo quinto:** Afastamentos, ausências e atraso. Ocorrendo a necessidade de saídas antecipadas ou entradas tardias, o evento deverá ser previamente submetido pelo empregado à aprovação da chefia imediata para que sejam levadas a lançamento no banco de horas. As faltas injustificadas, os atrasos e as saídas antecipadas que não forem autorizados pela chefia imediata não serão incluídas no banco de horas;

**Parágrafo sexto:** Desligamento por rescisão contratual. Na ocorrência de rescisão contratual o saldo credor do banco de horas do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias;

**Parágrafo sétimo:** Na ocorrência de rescisão contratual, eventual saldo devedor do banco de horas será deduzido do valor apurado como devido a título de verbas rescisórias, tendo como limite o valor equivalente para desconto, um salário mensal do empregado.

## **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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, em conformidade com o art. 75-A e seguintes da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas da empresa, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas, desde que seja autorizado pelo superior imediato;

**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:** Aos empregados em regime integral de teletrabalho ou home office, ficará suspensa a concessão do vale-transporte.

## **CLAUSULA SEXAGÉSIMA - DAY OFF DE ANIVERSÁRIO**

Será concedido 01 (um) dia de folga remunerada ao empregado no dia de seu aniversário, caso o dia não seja dia de trabalho a folga será no próximo dia útil.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE**

As diferenças salariais e de benefícios retroativos, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de **novembro/2025**, juntamente com a folha do mês de **outubro/2025**.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Pelo não cumprimento do presente instrumento, a empresa pagará multa correspondente a 5,0% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

Para que o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, se torne obrigatório 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 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.

Sumaré, 29 de outubro de 2025.

**VENEZA E OBJETIVO PROCESSAMENTOS CONTÁBEIS LTDA**

CIDNEY FRIZZARINI JUNIOR

SÓCIO

CPF Nº 869.197.178-91

**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- VENEZA E OBJETIVO -2025.docx

Documento número #1dc0b3d4-df43-4992-baa9-af4a936fdb6c

Hash do documento original (SHA256): bcbd5660539be4d9583760439c881185b883a89b8c2e1cee7783e54cb4a7f97b

Assinaturas

 **CIDNEY FRIZZARINI JUNIOR**  
CPF: 869.197.178-91  
Assinou em 30 out 2025 às 16:32:44

 **HELENA RIBEIRO DA SILVA**  
CPF: 017.360.768-33  
Assinou em 30 out 2025 às 09:07:59

Log

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 30 out 2025, 09:04:30 | Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 1dc0b3d4-df43-4992-baa9-af4a936fdb6c. Data limite para assinatura do documento: 29 de novembro de 2025 (09:04). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.                                                                                                                                                                                       |
| 30 out 2025, 09:06:15 | Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 alterou o processo de assinatura. Data limite para assinatura do documento: 21 de janeiro de 2026 (11:01).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 30 out 2025, 09:06:15 | Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: cidney@contabilobjetivo.com.br para assinar, via E-mail.<br><br>Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo CIDNEY FRIZZARINI JUNIOR.                                                                                                                                          |
| 30 out 2025, 09:06:15 | 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.<br><br>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.                                                                                                                    |
| 30 out 2025, 09:07:59 | HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 177.94.64.215. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7437305 e longitude -47.3376321. URL para abrir a localização no mapa: <a href="https://app.clicksign.com/location">https://app.clicksign.com/location</a> . Componente de assinatura versão 1.1332.1 disponibilizado em <a href="https://app.clicksign.com">https://app.clicksign.com</a> . |

---

30 out 2025, 16:32:44 CIDNEY FRIZZARINI JUNIOR assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail cidney@contabilobjetivo.com.br. CPF informado: 869.197.178-91. IP: 200.236.248.247. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -23.9755 e longitude -46.2579. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1332.1 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

30 out 2025, 16:32:47 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 1dc0b3d4-df43-4992-baa9-af4a936fdb6c.

---



**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 1dc0b3d4-df43-4992-baa9-af4a936fdb6c, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).