



A partir de 1º de maio de 2025, aplicar-se-á 5,32% sobre os salários de maio de 2024. Para os empregados demitidos a partir de 01 de maio de 2025, o pagamento das eventuais diferenças salariais e de benefícios deverão ser disponibilizados quando de seu comparecimento à empresa ou quando por ele procuradas.

#### Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### CLÁUSULA QUINTA - VALE (ADIANTAMENTO SALARIAL)

A empresa concederá aos seus empregados, que solicitarem a partir da vigência deste acordo, podendo fazer na admissão ou até o dia 1º do mês, adiantamento salarial de 40% do salário mensal.

**Parágrafo Único:** Para fazer jus ao adiantamento o empregado deve ter efetivamente trabalhado na respectiva quinzena.

#### CLÁUSULA SEXTA - CESTA BÁSICA/EQUIVALENTE

A empresa concederá Cesta Básica durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho mensalmente, nas seguintes condições:

A Cesta Básica será constituída de gêneros alimentícios ou produtos da própria empresa ou em vale-alimentação ou mercado, em valor equivalente a R\$ 355,00 mensais.

**Parágrafo Único:** O benefício previsto nesta cláusula, para todos os efeitos, não possui natureza salarial ou tributária.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO POR SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuados os casos de chefia e gerência.

#### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

##### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

FD

MRA

OL

As horas extras, prestadas de segunda a sábado, terão o adicional de horas extras em 50%.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto no artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho será de 30%, para o trabalho executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do outro.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - REFEIÇÕES E DESJEJUM**

A empresa, além da refeição, fornecerá café, leite, pão e manteiga ou substituto, no período da manhã, a preço subsidiado, arcando o empregado com até 20% do seu custo, ressalvadas melhores situações já existentes.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá uma refeição e um lanche aos seus empregados, seguindo os parâmetros estabelecidos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS**

A empresa providenciará na localidade de suas respectivas sedes, convênios com farmácias ou drogarias, para fornecimento conforme receita médica, de medicamentos aos empregados e seus dependentes, cujo desconto dar-se-á na folha de pagamento.

**Parágrafo Único:** Quando o valor da despesa atingir 20% do salário normativo, a empresa parcelará o desconto em folha de pagamento em até 3 parcelas, desde que solicitado pelo empregado. Este direito só poderá ser exercitado uma única vez por mês.

FD

MRA

OL

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará, pelo falecimento de seus empregados aos dependentes legais, um auxílio funeral equivalente a 5 salários normativos, quando por morte natural e 7 salários normativos quando decorrentes de acidente do trabalho.

**Parágrafo Único:** A empresa fica excluída dessa obrigação se mantiver seguro de vida, cuja indenização ao beneficiário seja igual ou superior ao auxílio estabelecido nesta cláusula.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO OU AUXÍLIO CRECHE

A empresa com mais de 30 mulheres e que não tiverem creches e nem convênios para uso de creches, fica obrigada a pagar para as mães o valor mensal correspondente a 20% do piso normativo do mês, até que o filho complete 12 meses de idade. A empresa com menos de 30 mulheres, pagarão mensalmente 15% do piso normativo do mês, respeitadas as mesmas condições acima.

**Parágrafo único:** O recebimento do benefício desta cláusula fica condicionado a comprovação ou se preferirem o pagamento a título de auxílio creche diretamente em folha de pagamento pelo período previsto no caput.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA

A empresa complementarará, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, do 16º ao 60º dia, o salário nominal do empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença.

## Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

FD

MRA

OL

O aumento salarial previsto na Cláusula do aumento salarial para os empregados admitidos após a data-base obedecerá aos seguintes critérios:

a) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, deverá ser aplicado o mesmo percentual concedido ao paradigma, desde que não se ultrapasse o menor salário da função;

b) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e para empresa constituídas após a data-base, deverão ser aplicados percentuais proporcionais ao tempo de serviço, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 dias, após as compensações de que trata a cláusula do aumento salarial, desde a admissão, se for o caso, cumprido o limite máximo (teto) indicado na mesma cláusula, de forma proporcional.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOCUMENTAÇÃO**

Na contratação, a empresa não poderá exigir outros documentos senão os previstos em lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Ocorrendo vagas nos quadros da empresa, dar-se-á preferência ao pessoal interno para seu preenchimento mediante critério de acesso.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS DISPENSADOS**

Quando a empresa dispensar seus empregados antes do término da jornada normal de trabalho, por motivos de manutenção ou técnicos, não poderão compensar as horas faltantes com horas extras prestadas, tampouco exigir dos empregados que reponham àquelas horas.

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

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias, a empresa fornecerá aos empregados carta de referência consignando o tempo de serviço, a função executada e a inexistência de fatos desabonadores. Na hipótese de dispensa

FD

MRA

OL

por justa causa a carta limitar-se-á a consignar o tempo de serviço e a função executada pelo empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A empresa deverá proceder à quitação das importâncias incontroversas devidas aos seus empregados em decorrência de rescisão contratual por iniciativa delas à exceção dos casos de justa causa, dentro do prazo de 10 dias.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADE**

Não haverá, por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, desigualdades salariais e de oportunidade na empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa disponibilizará até a data do pagamento dos salários de seus empregados, comprovante de pagamento por meio digital, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como identificação da empresa e valor do FGTS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO NA CTPS**

No ato da admissão do empregado será feita anotação correta do salário e da função na CTPS.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE**

FD

MRA

OL

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, até 60 dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de resilição bilateral do contrato e pedido de demissão.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR**

O empregado em idade de prestação de serviço militar, inclusive tiro de guerra, gozará de estabilidade no emprego desde o alistamento comprovado até 45 dias após o desligamento ou desengajamento.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

Nas despedidas sem justa causa, decorrentes de razões tecnológicas ou econômico-financeiras, a empresa concederá o escalonamento, de tal sorte que fique preservado e garantido o emprego dos empregados que, contando pelo menos 24 meses de tempo de serviço, se encontrem às vésperas de jubilação.

**Parágrafo Primeiro:** Considera-se às vésperas da aposentadoria, o empregado que esteja a 24 meses, ou menos do instante em que possa pleitear a aposentadoria por idade, a especial, e, ainda, por tempo de serviço.

**Parágrafo Segundo:** Se o empregado deixar passar o instante em que poderia pleitear a aposentadoria, nos termos do parágrafo primeiro, sem fazer uso dessa faculdade, não nascerá para ele, uma nova garantia de emprego.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado avisará a empresa, no prazo de até 60 dias antes de completar o tempo de serviço, que assegure o direito à aposentadoria, bem como comprovará esse tempo.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

FD

MRA

OL

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, ajusta-se a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho em todas as áreas, inclusive as insalubres, podendo estas horas serem compensadas, ou remuneradas nos termos do art. 59, "caput" e § 2º e art. 611-A, XIII da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** As horas extras prestadas e não compensadas serão remuneradas com acréscimo previsto neste Acordo, sobre a hora normal, nos termos do Art. 7º, XVI, da CF/88.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em domingos e feriados, serão remuneradas com um acréscimo previsto neste Acordo, sobre a hora normal, com exceção dos trabalhos em domingos e feriados decorrentes de escalas, se não for concedida folga compensatória ou houver negociação de troca dia.

**Parágrafo Terceiro:** A compensação semanal da jornada do sexto dia não veda a prorrogação de horas em qualquer dia da semana, nos termos do artigo 59, parágrafo 1º, da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Fica desde já autorizada a compensação das horas extras realizadas além do horário compensado, sem invalidação do regime de compensação, sendo devido como hora extras somente as horas não compensadas.

**Parágrafo Quinto:** Havendo feriado durante a semana, não haverá desconto das horas não compensadas, bem como quando o feriado coincidir com o dia designado para a folga compensada, os minutos de compensação realizados não serão considerados como extraordinários, nem para redução de jornada.

**Parágrafo Sexto:** Sendo instituído acordo específico de banco de horas, havendo regras conflitantes, as regras do banco de horas prevalecerão sobre as regras gerais estabelecidas nesta cláusula. Não havendo conflito, aplicam-se as regras gerais de compensação nos acordos específicos de banco de horas.

### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO ENTRE JORNADAS

Garantia de intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho.

### Turnos Ininterruptos de Revezamento

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA ESPECIAL

Todos os empregados que trabalhem em turnos ininterruptos e revezamento terão assegurada jornada especial de 36 horas semanais, sem redução dos salários.

FD

MRA

OL

## Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para fins de prestação de exames vestibulares, mediante prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

#### Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Haverá indenização ou integração das horas extras, exceto as compensadas, na remuneração dos empregados para todos os efeitos legais.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS PONTE

A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados possam ter período de descanso mais prolongado. Idêntico procedimento poderá ser adotado nos dias de carnaval.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRADOR ELETRÔNICO DE PONTO

A empresa se ainda não implantou o Registrador de Ponto Eletrônico-REP, poderá, como alternativa, nos termos da Lei, manter o sistema que atualmente estão adotando, até sua efetivação ou novas regras venham a ser determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Serão consideradas justificadas as ausências no trabalho, nos seguintes casos: a) por 3 dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), de filhos, pai e mãe; b) por 2 dias consecutivos em caso de falecimento de irmão (ã), sogro (a); c) até 3 dias consecutivos em caso de internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a) ou filhos; d) por 5 dias consecutivos para casamento; e) nos 5 dias subseqüentes ao nascimento de filho (a),

FD

MRA

OL

quando se tratar de empregado do sexo masculino; f) por 1 dia para recebimento do PIS; g) por 1 dia quando necessária presença em repartição pública para obtenção de documentos pessoais de identificação exigidos por lei ou segundas vias; h) no caso de menores, nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço de alistamento militar e eleitoral.

**Parágrafo Primeiro:** Na empresa onde trabalhem cônjuges e companheiros (as) a ausência de três dias, será de apenas um, permitida sua alteração, entre ambos.

**Parágrafo Segundo:** As ausências por motivos aportados nesta cláusula somente serão justificadas mediante comprovante.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TROCA DIA**

Fica a empresa autorizada, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a proceder com troca dia de 5 dias, na relação de 1x1, sem que seja devido qualquer adicional. Contando o dia 24 e o dia 31 de dezembro, quando for dia útil.

#### **Férias e Licenças**

##### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA PARA ADOÇÃO**

A empregada que comprovar a adoção legal de menor com até 6 anos de idade, gozará 30 dias consecutivos de licença remunerada, cujo início se dará na data da comprovação.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS E ADIANTAMENTO DE 50% DO 13º SALÁRIO**

Concedidas férias ao empregado não será permitida a interrupção das mesmas, sob qualquer motivo. Caso as férias já comunicadas ao empregado sejam canceladas por iniciativa do empregador, este pagará, como indenização, as despesas efetuadas em função do cancelamento das mesmas, ressalvado acordo entre empresa e sindicato representativo do trabalhador. O início dar-se-á no primeiro dia útil da semana, não sendo computado os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

**Parágrafo Único:** Por ocasião da concessão das férias a empresa adiantará ao empregado 50% do 13º salário, desde que o empregado solicite por escrito.

FD

MRA

OL



extraviado e comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada.

Cabe à empresa selecionar os EPIs, considerando a atividade exercida e o LTCAT; as medidas de prevenção em função dos perigos identificados e dos riscos ocupacionais avaliados; a eficácia necessária para o controle da exposição ao nível de risco; as exigências estabelecidas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais; não sendo as fichas de EPIs o único meio de se comprovar o uso, troca e fiscalização de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, desde que assegure as respectivas eficácias para proteção contra os riscos existentes.

Cabe à empresa assegurar a prestação de informações adequadas e necessárias ao uso dos EPIs em especial sobre descrição do equipamento e seus componentes; risco ocupacional contra o qual o EPI oferece proteção; restrições e limitações de proteção; forma adequada de uso e ajuste e manutenção e substituição.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FISCALIZAÇÃO E USO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

A empresa exigirá dos empregados que trabalham no processo produtivo o uso de vestimenta/uniforme e os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários ao desempenho das respectivas funções, sendo a responsabilidade dos empregados a conservação, guarda e limpeza nos termos da NR 06.

As partes concordam que os empregados somente acessam o processo produtivo se estiverem usando os EPIs e/ou vestimentas adequadas e necessárias, comunicando à empresa o extravio, o dano ou qualquer alteração em algum de seus EPIs que o torne impróprio para uso.

Para fins de controle de fornecimento de entrega de EPIs, a empresa poderá adotar o registro eletrônico, por meio do qual o empregado, a cada recebimento realizará a aposição de senha criptografada, biométrica ou crachá pessoal (chip) de uso pessoal e intransferível, em substituição à assinatura manual, conforme NR 6, item 6.5.1 "d".

**Parágrafo Único:** Tendo em vista que o registro de fornecimento de EPI descartável, creme de proteção e vestimenta de trabalho de troca diária, inclusive as térmicas, cuja higienização seja de responsabilidade da empresa, e que nos termos do item 6.5.1.2 da NR 06 é resguardada a não obrigatoriedade do registro do fornecimento, as partes concordam com o registro na ficha de EPI por meio da marcação de ponto, uma vez que a empresa garante sua disponibilização nos locais de trabalho, e que nenhum trabalhador pode acessar o ambiente produtivo sem a utilização dos devidos EPIs.

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do registro eletrônico, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir quaisquer dúvidas existentes, o que pode ser feito junto ao Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, conforme NR 6, item 6.5.1.1.

FD

MRA

OL

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento, pela empresa, que não mantenham serviço médico próprio, dos atestados médicos e odontológicos expedidos pelos facultativos dos sindicatos na base.

### Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço por acidente do trabalho, percebendo o respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego, 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, enquanto vigorar a Lei nº 8.213/91.

### Relações Sindicais

#### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa permitirá 3 dias por ano, que o sindicato profissional promova campanha de sindicalização, mediante negociação de horário, época e local entre o sindicato e a empresa de sua respectiva base territorial, no estabelecimento da empresa.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa, como simples intermediária, descontará de seus empregados, sócios e não sócios do sindicato, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o equivalente a 1% do salário base, limitado a R\$ 30,00 por mês, devendo o desconto ser efetuado a partir da folha de pagamento do mês de maio de 2025.

**Parágrafo Único:** Fica assegurado o direito de oposição, que deverá ser exercido de forma individual e por escrito junto ao sindicato, nos termos da decisão do STF de 2023.

FD

MRA

OL



## Disposições Gerais

### Aplicação do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Nos termos do art. 611-A, V da CLT, que permite identificação dos cargos de confiança, as partes acordam que fica reconhecido o cargo de confiança nos termos do art. 62, II da CLT, os cargos listados abaixo:

I - Os cargos de DIRETOR, GERENTE, COORDENADOR e SUPERVISOR em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário, ter autonomia dentro de sua rotina de trabalho, tomando decisões de forma autônoma como por exemplo: organizar as férias de seus subordinados, aplicar medidas disciplinares; solicitar a contratação e dispensa de empregados de seu setor; fiscalizar o uso de EPIs; abonar faltas de seus empregados; ministrar treinamentos operacionais, dentre outras, e atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

II - Os cargos de ESPECIALISTA em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário; conhecimento técnico diferenciado para a realização das atividades; gestão técnica de projetos da empresa; exercício de liderança técnica em relação aos demais colaboradores; acesso a informações ou documentos confidenciais e atuação estratégica na sua área de atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam à eles os itens referente a reajuste salarial. Para o reajuste salarial será aplicada a política salarial da Matriz em São Paulo - SP, em julho de cada ano.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, são elegíveis ao recebimento de Bônus, conforme política interna da empresa, e não se aplicam a eles eventuais prêmios existentes neste acordo. Caso haja discussão judicial que descaracterize o cargo de confiança, com afastamento do enquadramento do art. 62, II da CLT, fica acordada a dedução ou compensação dos valores pagos a título de Bônus de qualquer valor que vier a ser devido pela descaracterização do cargo de confiança.

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE

FD

MRA

OL







# MANIFESTO DE ASSINATURAS



Código de validação: UXXVJ-TJKR7-THHWG-4DBJ5

Esse documento foi assinado pelos seguintes signatários nas datas indicadas (Fuso horário de Brasília):

✓ Fabiana Delazeri em 06/06/2025 09:05 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
201.76.119.117	Não disponível
Autenticação	fabiana.delazeri@seara.com.br (Verificado)
Login	
yz1/CqXr8Q+YEJyWQ0IDn2bckuAHuTK25/04YFgfwJU=	
SHA-256	

✓ Fabiana Delazeri em 06/06/2025 09:05 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
201.76.119.117	Não disponível
Autenticação	fabiana.delazeri@seara.com.br (Verificado)
Login	
EpA+k4IONw7n0r/5Q+jAprqNL8en6TMQDRK7jfWmZLE=	
SHA-256	

✓ Fabiana Delazeri em 06/06/2025 09:05 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
201.76.119.117	Não disponível
Autenticação	fabiana.delazeri@seara.com.br (Verificado)
Login	
ZNdbV3O+026tBwlaMYGDIj/H9DAXI1MsY3LsxJOUqMg=	
SHA-256	

✓ Fabiana Delazeri em 06/06/2025 09:05 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
201.76.119.117	Não disponível
Autenticação	fabiana.delazeri@seara.com.br (Verificado)
Login	
NnKr88cudGja/2mjKnZuKVJei9dUh1hShAp3GFhEHJc=	
SHA-256	

✓ MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO em 06/06/2025 10:45 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
177.79.81.40	Lat: -22,872970      Long: -47,017838 Precisão: 5 (metros)
Autenticação	marcosrsaraujo@icloud.com
Email verificado	
VjPakWzZy/Zml/juAQgBVbuhtCFDj+5EGZFzZ240sNc=	
SHA-256	

✓ OLAVIO LEPPER em 09/06/2025 08:58 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
45.167.191.146	Não disponível
Autenticação	olavio.lepper@seara.com.br
Email verificado	
kSUIQz0MTJnNZSDBYPq8sealso43XKaXpjff/XAInQg=	
SHA-256	

✓ OLAVIO LEPPER em 09/06/2025 08:58 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
45.167.191.146	Não disponível
Autenticação	olavio.lepper@seara.com.br
Email verificado	
MMAABUPJkAqYhyMBZcmXxdCEDxrs5E9/fHUyQIP6byw=	
SHA-256	

✓ OLAVIO LEPPER em 09/06/2025 08:58 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
45.167.191.146	Não disponível
Autenticação	olavio.lepper@seara.com.br
Email verificado	
2EXe/ZMf51yvsCyyBAHQ1rtXje5EG5t2AleVexT0hC4=	
SHA-256	

✓ OLAVIO LEPPER em 09/06/2025 08:58 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
45.167.191.146	Não disponível
Autenticação	olavio.lepper@seara.com.br
Email verificado	
TTSkpBS8+k7UPA4njo4e6cxnfLVlyiMQfvdocq5nqEg=	
SHA-256	

Para verificar as assinaturas, acesse o link direto de validação deste documento:

<https://assinador.somosb4.com.br/validate/UXXVJ-TJKR7-THHWG-4DBJ5>

Ou acesse a consulta de documentos assinados disponível no link abaixo e informe o código de validação:

<https://assinador.somosb4.com.br/validate>