

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - PLÚRIMO

2025/2026

Que fazem de um lado, **BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 02.247.936/0001-47, situada à Rua Nunes Machado nº 395, Centro, Araras/SP., neste ato representada na forma legal por seu Sócio Sr. **OSMAR BETEGHELLI**, portador do CPF nº 440.596.048-87, doravante denominada “**EMPRESA**”, e;

BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 57.047.141/0001-87, situada à Rua Nunes Machado nº 397, Centro, Araras/SP., neste ato representada na forma legal por seu Sócio Sr. **GUSTAVO BETEGHELLI**, portador do CPF nº 191.772.728-38, 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 aos empregados das empresas **BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA.**, e **BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA.**, consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, todos os empregados das empresas **BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA.**, e **BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA.**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a 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) e Atendente de Negócios, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.980,00** (um mil, novecentos e oitenta reais);

Parágrafo segundo: Para os empregados nas demais funções, a importância mensal não inferior a **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais).

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de julho de 2025, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base em **6,0%** (seis por cento).

CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL

As empresas adiantarão 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 bancos, 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

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo suas identificações e dos empregados, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor do salário hora ordinário:

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 das empresas, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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)

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio nas empresas, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 89,50** (oitenta e nove reais e cinquenta centavos).

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 for completado o triênio, 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 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

Os empregados que tenham no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço nas empresas, receberão por ocasião de suas aposentadorias, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, comuniquem as 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 dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 das empresas, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,50% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, às empresas obrigam-se a complementarem 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 SEXTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão 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\$ 31,00** (trinta e um reais) desvinculado da remuneração. O pagamento será devido independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências das empresas, ou remotamente em regime de home office ou teletrabalho.

Parágrafo primeiro: O auxílio-refeição ou alimentação deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho que tenham ocorridas;

Parágrafo segundo: O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente à licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Se o benefício for cumprido através de refeição "in natura", as empresas pagarão, 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 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 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 às empresas, em substituição da entrega do auxílio, conceder alimentação diretamente ao empregado em seus refeitórios, observado o disposto na Lei nº 6.321/76, 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 as empresas possuam;

Parágrafo sexto: A participação dos empregados 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 das empresas não poderá ser inferior a **R\$ 31,00** (trinta e um reais) por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo sétimo: Caso as empresas concedam o valor mínimo do benefício de **R\$ 31,00** (trinta e um reais) por dia, não poderão 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 auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76 de 14/04/1976.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO

Aos empregados que tenham pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço nas empresas e que estejam recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o 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\$ 3.400,00** (três mil e quatrocentos 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 dos empregados.

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, as empresas concederão 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, as empresas pagarão a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

Parágrafo segundo: A indenização prevista no "caput" não será devida se as empresas mantiverem contrato de seguro de vida em favor do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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\$ 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-creche, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R\$ 23.000,00** (vinte e três mil 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;

Parágrafo segundo: Ficam mantidas às condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito das empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena de 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 TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitada, se obrigam a entregar uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA DO FGTS

Fica garantida à 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 as mesmas empresas, sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 fins estatísticos 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: Através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br as empresas enviarão ao Sindicato Profissional a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 prestado nas empresas, 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, 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 nas empresas, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias, serão sempre indenizados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 às verbas rescisórias.

Parágrafo único: As empresas terão 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.

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 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de tempo de serviço nas empresas e que se encontrem dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, conforme determina a Emenda Constitucional nº 103/2019, fica assegurado estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Aos empregados com idade de prestação de serviço militar, desde que tenham no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço nas empresas, fica assegurado estabilidade provisória, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À 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 QUARTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurado 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 QUINTA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELAS EMPRESAS

São pertinentes a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos ao contrato 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 SEXTA - FORNECIMENTO DE CAT

As empresas deverão, na forma prevista em lei, conceder prontamente o Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que ele for exigível.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, Inciso II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006 e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE 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 NONA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP nº 671/2021, se as empresas forem obrigadas à adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, fica facultada à substituição da impressão do comprovante dos empregados pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia aos empregados e a outra cópia impressa que ficará com as empresas, após conferência e assinatura dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

Parágrafo primeiro: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

Parágrafo segundo: Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de 60 (sessenta) dias, a partir da quinzena, (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência;

Parágrafo terceiro: As horas trabalhadas excedentes à jornada contratual que não sejam compensadas no prazo estabelecido no parágrafo imediatamente anterior, deverão ser pagas como extraordinárias, sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais, na primeira folha imediatamente subsequente ao vencimento do prazo;

Parágrafo quarto: As empresas poderão compensar os “dias-pontes” entre feriados e domingos, no máximo, 02h00 (duas horas) diárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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);

Parágrafo sexto: 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/2016).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 às empresas e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

Parágrafo único: Quando da prestação de exames vestibulares para o 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 às empresas e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 pelas empresas, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado às empresas dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

Parágrafo primeiro: Os empregados que não estejam afastados de suas funções nas empresas poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada às empresas por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência

mínima de 15 (quinze) dias, para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros;

Parágrafo segundo: Os empregados que forem eleitos e afastados para cargo de titulares do Sindicato Profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pelas empresas pelo período em que durar o mandato sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, de conformidade com o art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo primeiro: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas das empresas, de forma individual, sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todos os setores;

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 entre as partes;

Parágrafo terceiro: 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 quarto: 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 SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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) conforme art. 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

A licença-maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, sendo os últimos 60 (sessenta) dias custeado pelas empresas, desde que esteja integrada ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), voltando para 120 (cento e vinte) dias de licença em caso contrário.

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 3.048/99 (ADI 6327-MC).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

As empresas afixarão no quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Empregados realizada no dia **20 de outubro de 2025**, e com fundamento no princípio de representação obrigatória de toda a Categoria, e de acordo com o art. 513, letra “e” da CLT, os empregados deverão arcar compulsoriamente com a Contribuição Negocial, visando cobrir os gastos e garantir a manutenção dos direitos coletivos abrangidos pelo instrumento normativo, nos seguintes moldes:

Parágrafo primeiro: A Contribuição Negocial, consistirá no percentual de 7,0% (sete por cento), calculado sobre a folha de pagamento do mês outubro de 2025, atingindo todos os empregados sindicalizados ou não. Esse valor poderá ser dividido em 12 (doze) parcelas de igual valor, sendo o vencimento da 1ª (primeira) parcela todo dia 10 (dez) do mês subsequente, ao desconto e assim sucessivamente;

Parágrafo segundo: As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, a relação dos empregados e o valor da folha de pagamento de **outubro de 2025**, que deram motivo ao desconto da referida Contribuição Negocial;

Parágrafo terceiro: Na hipótese do não recolhimento da contribuição negocial 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 SEGUNDA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga a todos os empregados da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei nº 4.749/1965);

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO ESPECIAL

Aos empregados que tenham trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2025 e 31/07/2026, as empresas pagarão, 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 aos empregados até 31/07/2026;

Parágrafo segundo: Fica assegurado aos empregados dispensados sem justa causa, se cumprida as exigências do “caput”, o pagamento do referido abono juntamente com as verbas rescisórias;

Parágrafo terceiro: Estão dispensadas do pagamento do ABONO ESPECIAL, se as empresas tiverem o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR ou PPR), conforme prevê a Lei nº 10.101/2000.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtidos 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 próprio 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 o representante legalmente constituído dos titulares de dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As empresas apresentarão aos empregados no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato Profissional à entrega do material necessário.

Parágrafo único: As empresas, sempre que solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato Profissional por tempo previamente acordado, forma e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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, as empresas deverão ser promotoras 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

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 12/02/1992

Base Territorial: Aguiá, 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.

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 OITAVA - 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 NONA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas a agosto/2025, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente instrumento, deverão 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 - MULTA

Pelo não cumprimento do presente instrumento, as empresas pagarão 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 os Representantes Legais das Empresas, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Araras, 20 de outubro de 2025.

BETEGHELLI CONTABILIDADE LTDA

OSMAR BETEGHELLI - SÓCIO

CPF Nº 440.596.048-87

BETEGHELLI ASSESSORIA CONTÁBIL LTDA

GUSTAVO BETEGHELLI - SÓCIO

CPF Nº 191.772.728-38

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 - CPF Nº 017.360.768-33

PRESIDENTA

ACT BETEGHELLI ASS-CONTAB-2025.doc

Documento número #999e149c-bf0f-4cd9-963e-9d92218c7b99
Hash do documento original (SHA256): e1d0c1830143f1613ff7a159602a37225cf9211e504698b96589aac3cb37e6ea

Assinaturas

- ✓

OSMAR BETEGHELLI

CPF: 440.596.048-87

Assinou em 23 out 2025 às 14:22:45
- ✓

HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 23 out 2025 às 12:19:21
- ✓

GUSTAVO BETEGHELLI

CPF: 191.772.728-38

Assinou em 23 out 2025 às 13:29:07

Log

23 out 2025, 12:14:51	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 999e149c-bf0f-4cd9-963e-9d92218c7b99. Data limite para assinatura do documento: 22 de novembro de 2025 (12:14). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
23 out 2025, 12:17:30	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: 02 de dezembro de 2025 (11:01).
23 out 2025, 12:17:30	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: paula.pessoal@beteghelli.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 OSMAR BETEGHELLI.
23 out 2025, 12:17:30	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: paula.pessoal@beteghelli.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 GUSTAVO BETEGHELLI.

- 23 out 2025, 12:17:30 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.
- 23 out 2025, 12:19:21 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. Componente de assinatura versão 1.1328.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 23 out 2025, 13:29:07 GUSTAVO BETEGHELLI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail paula.pessoal@beteghelli.com.br. CPF informado: 191.772.728-38. IP: 187.104.137.149. Componente de assinatura versão 1.1328.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 23 out 2025, 14:22:45 OSMAR BETEGHELLI assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail paula.pessoal@beteghelli.com.br. CPF informado: 440.596.048-87. IP: 187.104.137.149. Componente de assinatura versão 1.1328.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 23 out 2025, 14:22:50 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 999e149c-bf0f-4cd9-963e-9d92218c7b99.



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 999e149c-bf0f-4cd9-963e-9d92218c7b99, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.