CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2017/2018

Entre as partes, de um lado, representando a Categoria Profissional,
SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, com base territorial nos municípios de Aguaí, Águas da Prata, Aramina, Barrinha, Batatais, Brodowski, Buritizal, Caconde, Cajuru, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Cristais Paulista, Descalvado, Divinolândia, Dumont, Guará, Guariba, Guatapará, Igarapava, Ipuã, Itapirapuã Paulista, Itobi, Luís Antônio, Miguelópolis, Mococa, Nuporanga, Orlândia, Pedregulho, Pirassununga, Pitangueiras, Pontal, Porto Ferreira, Pradópolis, Restinga, Ribeirão Corrente, Ribeirão Preto, Rifaina, Sales Oliveira, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Rita d'Oeste, Santa Rosa de Viterbo, Santo Antônio da Alegria, São João da Boa Vista, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Grama, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Tambaú, Tapiratiba, Terra Roxa e Vargem Grande do Sul, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 50.422.781/0001-80, Registro Sindical – Processo nº 46000.000847/97-46, com sede na Rua Marino Bruno Regini, n° 296, Nova Ribeirania, Ribeirão Preto/SP, CEP 14096-710, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Clodoaldo do Carmo Campos, portador do CPF/MF nº 982.183.108-78;

e de outro lado, representando a categoria econômica, o

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SESCON–SP, com base territorial no Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ/MF nº 62.638.168/0001-84, com endereço na Avenida Tiradentes, 960, Luz, São Paulo – SP, neste ato representado por seu Diretor-Presidente, Sr. Márcio Massao Shimomoto, CPF nº 073.566.028-06;

firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

1 - VIGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva vigerá de 1º de agosto de 2017 até 31 de julho de 2018.

2 - DATA BASE
Fica mantido como data-base o dia primeiro de agosto.

3 - ABRANGÊNCIA
São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, todos os empregados em empresas de contabilidade, assessoramento, perícias, informações e pesquisas **(1)** contabilidade, na forma de organizações ou escritórios individuais; **(2)** assessoramento,

perícias, informações e pesquisas: auditoria; cobrança; de seleção de pessoal; promotoras de vendas e financiamento; correspondentes bancários; administradoras de cartões de crédito; administração, participação e controle de empresas – holding; organização e métodos; consultorias em geral, em economia, administração e outras; associações de classe não sindicais, clubes de lojistas, associações comerciais e industriais; informações cadastrais – serviços de proteção ao crédito; bolsas de valores, de mercadorias, de futuros e de cereais; perícias, judiciais e sinistros; vistorias; assessoria técnica promocional na venda e colocação de seguros em geral para segurados e seguradoras, assessoria técnica auxiliar às seguradoras e corretoras; análise de materiais e equipamentos, controle de qualidade, controle de sondagens; assessoria em geral, técnica, gerencial, contábil, econômica, burocrática, estatística; planejamento e desenvolvimento econômico; pesquisas de mercado e de opinião pública; mapeamento, levantamento e aerofotogrametria; associações, organizações, institutos, fundações que realizam pesquisas; leilões; mala-direta; traduções; logística, controle e administração de movimentação de containers e meios de transporte; e demais, no âmbito das bases territoriais dos sindicatos profissionais convenentes, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

4 - PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

4.1 - Para empregados contratados e que exerçam as funções de: “Office boy" - CBO 4122-05; Recepcionista - CBO 4221-05; Faxineiro - CBO 5143-20; Porteiro - CBO 5174-10; Auxiliar de Serviços Gerais - CBO 5143; Copeira - CBO 5134-25; Atendente de Negócios - CBO 2532-25; Entrevistador de Pesquisas de Campo - CBO 4241-15; o valor mensal correspondente a **R$ 1.215,00 (um mil e duzentos e quinze reais)**.

4.2 - Para as demais funções, o valor mensal corresponde a **R$ 1.295,00 (um mil e duzentos e noventa e cinco reais)**.

5 - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

Os salários de agosto de 2.016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em **3,08% (três inteiros oito centésimos por cento)**, a título de atualização salarial.

5.1 - Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2.016 e 31 de julho de 2.017 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

5.2 - Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2016 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

5.2.1 - Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função.

5.2.2 - Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual estabelecido no "caput" para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
Agosto/16	3,08
Setembro/16	2,82
Outubro/16	2,57
Novembro/16	2,31
Dezembro/16	2,05
Janeiro/17	1,80
Fevereiro/17	1,54
Março/17	1,28
Abril/17	1,03
Maio/17	0,77
Junho/17	0,51
Julho/17	0,26

6 - VALE QUINZENAL

As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente, até o dia 20 de cada mês, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

6.1 - Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

6.2 - Na hipótese das empresas fornecerem adiantamentos em espécie, por si ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderão considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

7 - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

8 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA
O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria ao empregador no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

8.1 - As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subseqüente ao comunicado do empregado.

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

9.1 - 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

9.2 - 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e

9.3 - 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

10 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA
Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R$ 58,00 (cinquenta e oito reais)**.

10.1 - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01.02.81.

10.2 - O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15; se ocorrer após o dia 15 será devido a partir do mês seguinte.

10.3 - 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.

10.4 - A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

11 - 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.

12 - AUXILIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO
As empresas fornecerão aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, **R$ 19,10 (dezenove reais e dez centavos)**

12.1 - Os tíquetes deverão ser fornecidos 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 havidas no mês de incidência do benefício.

12.2 - O auxílio refeição ou auxílio alimentação, benefício 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.

12.3 - As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no *caput*, deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva.

12.4 - É facultado as empresas, em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 193/2006 e 66/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras – NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua.

12.5 - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2.017, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a **R$ 19,10 (dezenove reais e dez centavos)** por dia de efetivo trabalho.

12.6 - As empresas que concederem valor mínimo do benefício de **R$ 19,10 (dezenove reais e dez centavos)** não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior.

12.7 - Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxilio refeição ou de auxilio 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 de abril de 1976.

13 - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, 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 2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

13.1 - Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale Transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

14 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, 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 uma importância mensal equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

14.1 - O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

14.2 - Terá como limite máximo a importância de **R$ 2.233,13 (dois mil, duzentos e trinta e três e reais e treze centavos).**

14.3 - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

15 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte mais de 3 (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.

15.1 - Falecendo cônjuge ou filho(a) do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula.

15.2 - A indenização prevista no "caput" não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado, com pelo menos as garantias mínimas previstas nesta norma coletiva.

16 - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 1 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de até **R$ 310,00 (trezentos e dez reais)**, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

16.1 - Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda unilateral ou compartilhada do filho, independentemente do estado civil.

16.2 - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

16.3 - Quando o nascimento da criança for anterior à data de contratação da empregada, o reembolso será devido até a criança completar 1 (um) ano de idade.

17 - 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$ 14.397,96 (quatorze mil trezentos e noventa e sete reais e noventa e sei centavos)** em caso de morte ou invalidez total permanente.

17.1 - A eventual co-participação 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 trabalhador.

17.2 - As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior.

17.3 - As empresas ficarão igualmente dispensadas 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;

17.4 - As empresas constituídas após agosto de 2.017, que ainda não possuam seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 4 (quatro) meses, a contar da data-base 1º de agosto de 2.017.

17.5 - Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

18 - 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.

19 - AVISO DE DISPENSA

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

20 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido 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.

20.1 - 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.

21 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 3 (três) dias por ano

de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

21.1 - O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestados na mesma empresa previsto no caput da presente clausula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487 da CLT.

21.2 - As empresas que concederem o aviso prévio na forma trabalhada deverão observar o limite máximo por 30 (trinta) dias de trabalho, com as reduções legais, independentemente do tempo de serviço do empregado na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 dias serão sempre indenizados.

22 - INDENIZAÇÃO PECULIAR

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, 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.

23 - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais de empregado sem justa causa e em pedidos de demissão, quando solicitadas, se obrigam a entregar carta de referências ao empregado.

24 - EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador 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.

25 - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações, de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano, deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, na sede do sindicato laboral, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT, para o pagamento dos valores líquidos.

25.1 - O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no “caput” será contado a partir do último dia de trabalho.

25.2 - A multa prevista no “caput” não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

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

b) Estando o empregador ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado por escrito que avisou o empregado sobre a data e horário da

homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo sindicato profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá entregar ao empregador uma declaração comprovando a situação.

c) Por culpa exclusiva do empregado;

d) Por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias antes do vencimento do prazo.

25.3 - O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual (4 vias); 2- Formulário do Seguro Desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10- 02 (duas) vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- Print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo 14- Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologado, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato dos Empregados; 15- Prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativas aos últimos cinco anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e paras as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores.

25.4 - Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula específica retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

25.5 - A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo Sindicato dos Empregados.

25.6 - Caso o prazo estabelecido no item 25.1 não seja atendido nos termos da alínea “d” do item 25.2, a empresa ficará desobrigada à homologação perante o sindicato laboral.

26 - MULTA DO FGTS

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneça trabalhando para a mesma empresa sem solução de continuidade.

27- COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e a do empregado, 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.

27.1 - Aos Empregados associados ao Sindicato Profissional, será permitido o fornecimento pelas empresas dos comprovantes de pagamento, por meio eletrônico ou digital, desde que a empresa permita sua impressão.

28 - CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

29 - IGUALDADE SALARIAL

As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

30 - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

30.1 - A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

31 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se dispensada por motivo de justa causa, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

32 - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

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

33 - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência por motivo de auxílio-doença 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, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

34 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA
Ao empregado que conte, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

35 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS
Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

36 - COMBATE AO TRABALHO INFANTIL
É vedada a contratação ou a utilização, direta ou indiretamente, de força de trabalho de qualquer pessoa com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 (catorze), desde que respeitadas todas as condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

36.1 - Em se tratando de trabalho insalubre, perigoso, penoso, noturno, prejudicial à formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em horários e locais que não permitam a frequência à escola ou qualquer outro que se insira na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP – Anexo do Decreto 6.481/2008), a idade mínima para o trabalho é de 18 (dezoito) anos.

36.2 - O desrespeito às vedações previstas nesta cláusula sujeitarão o infrator à multa igual ao valor do maior piso salarial previsto nesta convenção coletiva de trabalho, sem prejuízo das sanções que sejam impostas por lei.

36.3 - A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

37 - EXTENSÃO DO DIREITO Á FÉRIAS
Os empregados que se demitirem antes de completar 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.

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

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

38 - JORNADA DO DIGITADOR
Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6 (seis) horas, sendo que destas, apenas 5 (cinco) horas no trabalho de entrada de dados.

39 - TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING/CALL CENTER

Os empregados que exerçam atividades de teleatendimento, telemarketing ou call center no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador, o tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing/call center é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

40 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

40.2 - Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana contado em período de 60 (sessenta) dias a partir da quinzena (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

40.3 - Mediante prévio ajuste com o empregador, as horas faltantes em relação à jornada contratual ordinária de trabalho poderão ser objeto de compensação através da posterior e correspondente elevação da jornada, de tal forma que sejam repostas as que deixaram de ser trabalhadas;

40.4 - A reposição de horas faltantes prevista no parágrafo imediatamente anterior terá de ser feita, no máximo, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a partir da quinzena (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência; as horas não trabalhadas que deixarem de ser compensadas, poderão ser descontadas pelos empregadores na forma da legislação em vigor, respeitadas as condições contratuais preexistentes eventualmente mais favoráveis aos empregados

40.5 - As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

40.6 - As empresas associadas ao Sindicato Patronal e os Empregados associados ao Sindicato Profissional, poderão firmar diretamente acordo de banco de horas para compensação das horas extraordinárias por até 210 (duzentos e dez) dias, bastando a prévia protocolização do acordo junto ao sindicato profissional, que encaminhará cópia ao Patronal. Não sendo uma das partes associadas ao respectivo sindicato, é vedado o contrato direto de banco de horas nos termos desta cláusula.

41 - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2 (duas) horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

41.1 - Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 3 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

42 - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, instituído pela Portaria MTE 1.510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

42.1 - A adoção de ponto eletrônico móvel poderá ser feita pelas empresas desde que:

42.1.1 - o equipamento ou sistema a ser utilizado seja certificado por entidade ou empresa, excluído o próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a expertise necessária, atestando o cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REPs para homologação dos mesmos; e

42.1.2 - haja prévia e expressa anuência escrita do Sindicato dos Empregados.

43 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

43.1 - Para acompanhar esposa grávida ao médico, levar filho menor ao médico ou pais idosos, as horas utilizadas, limitadas a 24 (vinte e quatro) horas por semestre, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico, ou, sem limite de idade, se o filho for inválido ou deficiente mental.

43.2 - Por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento.

43.3 - Por Até 2 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogra, sogro, madrasta, padrasto, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

44 - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

44.1 - A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da freqüência do empregado.

45 - 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.

45.1 - O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

FÉRIAS E LICENÇAS

46 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS
O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

47 - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE
Nos termos do disposto na Lei 12.010/2009, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias conforme o art. 392-A, da CLT.

47.1 - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

48 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS
Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

49 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS
Os atestados médicos e odontológicos dos facultativos do Sindicato dos Empregados serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença.

50 - FORNECIMENTO DE CAT
As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

RELAÇÕES SINDICAIS

51 - DIVULGAÇÃO DO ACORDO
As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente Convenção, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

52 - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8 (oito) horas por semestre civil, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

53 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS:

DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar mensalmente de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, devendo ser recolhida até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, inclusive a contribuição sindical, em favor do sindicato profissional.

53.1 - No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no *caput* no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

53.2 - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

53.3 - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

53.4 - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Para manutenção e ampliação dos serviços prestados pelo sindicato patronal, as empresas por ele aqui representadas ficam obrigadas a lhe pagar, através de recolhimento que deverá ser feito por meio de guias apropriadas por ele fornecidas, até o dia 28 de novembro de 2017 os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2016	ALÍQUOTA
A	Até R$ 145.200,00	Isento
B	De R$ 145.200,01 até R$ 68.057.424,04	0,097%
C	Acima de R$ 68.057.424,05	R$ 66.015,70

54.1 - Em caso de atraso no pagamento, haverá a incidência de multa correspondente a 0,33% (trinta e três centésimos) ao dia, não excedendo a percentagem de 10% (dez por cento) do valor total a ser recolhido, atualizado com base na variação da TR (Taxa Referencial), ou outro

índice que a venha substituir da data do inadimplemento até a data do efetivo pagamento e juros de mora na base de 1% (um por cento) ao mês.

54.2 - A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2015, estabelecida pela Assembleia Geral do Sindicato Patronal convenente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

55 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
Tendo em vista os termos constantes da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, os Sindicatos Convenentes recomendam às empresas que promovam estudos destinados ao estabelecimento de plano de participação dos empregados nos lucros ou resultados.

55.1 - Como forma de estimular a implementação do previsto no "caput", as Entidades Sindicais convenentes disponibilizarão modelos de acordos de PLR.

56 - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PATRONAL NOS ACORDOS COLETIVOS
É facultado ao Sindicato Patronal a participação na celebração de acordos coletivos, como assistente de seus representados, desde que expressamente solicitado pela empresa ao sindicato laboral.

DISPOSIÇÕES GERAIS

57 - CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS
As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito exclusivo dessas empresas, sobre as ora acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados os mesmos índices previsto na cláusula de reajuste salarial retro.

57.1 - A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 01 de agosto de 2.017.

58 - DISCUSSÃO DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA
Diante dos reflexos profundos nas relações de trabalho que serão provocadas pela entrada em vigor das disposições constantes da Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, os Sindicatos Convenentes, a partir de 11 de novembro de 2017, realizarão entre si discussões destinadas à adaptação de cláusulas da presente Convenção, bem como adoção de novas disposições que se entendam relevantes, notadamente quanto aos temas:

a) Terceirização;
b) Trabalho Intermitente;
c) Trabalho em Regime de Tempo Parcial;
d) Trabalhador Autônomo;
e) Teletrabalho;
f) Arbitragem;

g) Câmara de Mediação;

59 - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro do ano de 2.017.

60 - CLÁUSULA PENAL

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

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo/SP, 16 de outubro de 2017.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO
Márcio Massao Shimomoto
Presidente
CPF nº 073.566.028-06

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO
Clodoaldo do Carmo Campos
Presidente
CPF n° 982.183.108-78