CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2016/2017

De um lado, representando a categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF n° 02.584.058/0001-55, Registro Sindical Processo nº MTE SRT 46000.005877/1998-75 com endereço na Rua Professora Raquel Carderelli, nº 73, Anhangabaú, Jundiai/SP, CEP:13208-150; neste ato representando as cidades de Itatiba e Vinhedo, ambas pertencentes de sua Base Territorial, por sua Presidente; Maria Aparecida Feliciani, portadora do RG Nº 11.053.034-2 e CPF nº 776.526.738-87, assistida neste ato por seu advogado, Dr. Marcelo Henrique Ribeiro da Silva, OAB/SP nº 152822 e CPF Nº 129.385.458-19;
de outro lado, representando a categoria econômica, o
SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE CAMPINAS, inscrito no CNPJ/MF nº 05.971.471/0001-60, com endereço na Rua Prof. Dr. Euryclides de Jesus Zerbini, nº 1.815, Parque Rural Fazenda Santa Cândida, Campinas – SP, por seu Diretor-Presidente, Edison Ferreira Rodrigues, CPF/MF 717.059.538-91, 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:

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

2 - VIGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva vigerá de 1º de agosto de 2.016 até 31 de julho de 2.017.

3 - BENEFICIÁRIOS
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; 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.

REAJUSTES - PISOS E OUTROS RELACIONADOS

4- ATUALIZAÇÃO SALARIAL

Os salários de agosto de 2.015, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em 8,56% (oito inteiros e cinquenta e seis centésimos por cento), a título de atualização salarial.

4.1 - Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2.015 e 31 de julho de 2.016 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.

4.2 - Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2015 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

4.2.1 - 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.

4.2.2 - 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/15	8,56
Setembro/15	7,85
Outubro/15	7,13
Novembro/15	6,42
Dezembro/15	5,71
Janeiro/16	4,99
Fevereiro/16	4,28
Março/16	3,57
Abril/16	2,85
Maio/16	2,14
Junho/16	1,43
Julho/16	0,71

5 - 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:

5.1 - 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$ 1.170,00 (um mil e cento e setenta reais).

5.2 - Para as demais funções, o valor mensal corresponde a R$ 1.250,00 (um mil e duzentos e cinquenta reais).

6 - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

Eventuais diferenças salariais e de benefícios, decorrentes da presente Convenção Coletiva, deverão se pagas na folha de pagamento do mês de Setembro/16 até o 5º (quinto) dia útil de outubro de 2.016.

7 - HORAS EXTRAS

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

7.1 - 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

7.2 - 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e

7.3 - 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

8 - 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.

9 - 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.

ADICIONAIS – AUXÍLIOS – VALES

10 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R$ 56,00 (cinquenta e seis 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 (quinze); se ocorrer após o dia 15 (quinze) 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 – AUXÍLIO 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$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta 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 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 2.016, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho.
12.6 - As empresas que concederem valor mínimo do benefício de R$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta 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 - 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:

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

13.2 - Terá como limite máximo a importância de R$ 2.166,40 (dois mil, cento e sessenta e seis reais e quarenta centavos)

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

14 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado ou de seu cônjuge ou de seu filho (a) que comprovadamente sejam dependentes econômicos do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, 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.

14.1 - A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado, com pelo menos as garantias mínimas prevista nesta norma coletiva.

15 - 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 cinqüenta 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.

15.1 - 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).

16 - VALE QUINZENAL

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

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

16.2 - 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.

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$ 13.967,75 (treze mil, novecentos e sessenta e sete reais e setenta e cinco 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 2.016, 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 2.016.

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

GRATIFICAÇÕES E INDENIZAÇÕES

18 - 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.

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

19 - 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.

COMPROVANTES E MODALIDADES DE PAGAMENTOS

20 - 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.

21 - 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.

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

JORNADAS DE TRABALHOS ESPECIAIS - PONTO ELETRÔNICO

22 - 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.

23 - 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.

24 - 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:

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

24.2 - 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 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;

24.3 - 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;

24.4 - 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 pré-existentes eventualmente mais favoráveis aos empregados;

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

25 – 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.

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

25.2 - 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

25.3 - Haja prévia e expressa anuência escrita do Sindicato dos Empregados.

EMPREGADA MÃE

26 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

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

27 - 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$ 300,00 (trezentos reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

27.1 - 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.

27.2 - 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.

27.3 - 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.

28 - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE
De acordo com a Lei nº 12.010 de 03/08/2009, que alterou o artigo 392-A da CLT, fica garantida, licença de 120 dias em caso de adoção ou guarda judicial de criança em qualquer faixa etária.

FÉRIAS

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

30 – EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS
Os empregados demissionários com menos de 01 (um) ano de serviço farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 dias.

ESTABILIDADES

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

32 - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA
Ao empregado afastado pela Previdência Social 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.

33 - 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.

34 - 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.

EMPREGADO ESTUDANTE – CURSOS

35 - 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.

36 – 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.

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

FALTAS

37 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

37.1 - 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;

37.2 - Até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

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

AVISO PRÉVIO E OUTROS

38 - 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.

39 - 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.

39.1 – 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.

40 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei 12.506/11, 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.

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

40.2 - 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.

SAÚDE DO TRABALHADOR

41 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

RELAÇÕES SINDICAIS

42 – HOMOLOGAÇÕES

As empresas representadas pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, nas Sedes e Sub-sedes dos sindicatos profissionais ora acordantes.

42.1 - As empresas comparecerão no dia e horário previamente agendados, com todos os documentos necessários para realizar a homologação; se os documentos não estiverem completos não será realizada a homologação.

42.2 - Fica resguardada a prerrogativa legal de, alternativamente, ao disposto nesta cláusula, as empresas efetuarem as homologações no órgão regional do Ministério do Trabalho.

42.3 - Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei 7.855, de 1989.

42.4 - Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula 12ª retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

42.5 - O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual (5 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 Preposição, 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 recolhimentos das contribuições sindicais do empregado homologando, 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.

43 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO

De acordo com o deliberado na Assembleia de Empregados e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados associados ou não ao sindicato, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) sobre o salário do mês, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

43.1 - No mês de outubro de 2.016 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.

43.2 - Fica convencionado que com relação ao desconto dos 3% da cláusula 43.1, e o 1,5% do "caput", fica limitada ao teto de desconto de R$ 30,00 (trinta reais), convencionados a entrega ao Sindicato da lista de empregados, com a informação de seus respectivos valores salariais.

43.3 - Fica assegurado o prazo de 20 (vinte) dias, contados do dia 01 de Agosto de 2016 ao dia 20 de Agosto de 2016, de segunda a sexta feira, da 9hs às 12 hs e das 13hs às 17hs, para os empregados NÃO SÓCIOS DO SEAAC oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita, com firma reconhecida da assinatura e individualizada, a ser apresentada pessoalmente na Sede do Sindicato.

43.4 - As oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao SEAAC através de Cartório, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

43.5 - Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO não trata de Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, Alínea "E", da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

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

43.7 - 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, relação esta que deve conter o nome completo, cargo, salário e valor do desconto.

44- 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 26 de outubro de 2016, os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2015	ALÍQUOTA
A	Até R$ 145.200,00	Isento
B	De R$ 145.200,01 até R$ 68.057.424,04	0,088%
C	Acima de R$ 68.057.424,05	R$ 59.890,53

44.1 - 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.

44.2 - A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2016, estabelecida pela Assembleia Geral do Sindicato Patronal convenente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

MULTA E CLÁUSULA PENAL

45 - 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.

46 – 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.

47 - CLÁUSULA PENAL

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

48 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

49 - CARTEIRA DE TRABALHO

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

50 - IGUALDADE SALARIAL

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

51 - 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.

51.1 - 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.

52 - 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 de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 (catorze) anos de idade, desde que respeitadas todas as condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

52.1 - 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.

52.2 - O desrespeito às vedações previstas no "caput" e parágrafo 52.1supra 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.

52.3 - A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

53 - 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 o mesmo índice previsto na cláusula de correção salarial retro.

53.1 – 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 2016.

54 - 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.

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

Jundiaí, 09 de setembro de 2016.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAI E REGIÃO

Maria Aparecida Feliciani
Presidente
CPF/MF 776.526.738-87

MARCELO HENRIQUE RIBEIRO DA SILVA
OAB/SP 152.822

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE CAMPINAS

Edison Ferreira Rodrigues
Diretor-Presidente
CPF/MF 717.059.538-91

Ivanir José Peixoto
OAB/SP 79.473