Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo

Internet: www.eaa.org.br **E-mail**: sindicato@eaa.org.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

De um lado, representando a categoria profissional o SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ/MF nº 60.976.404/0001-47, com endereço na Praça da Liberdade, 130, 7º andar, São Paulo - SP, por seu Diretor; 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, inscrito no CNPJ/MF nº 62.638.168/0001-84, com endereço na Avenida Tiradentes, 960, Luz, São Paulo – SP, por seu Diretor-Presidente;

representantes das categorias profissional e econômica, respectivamente, 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 2.011 até 31 de julho de 2.012.

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

3. ABRANGÊNCIA
A presente convenção coletiva de trabalho todos abrangerá os empregados nos estabelecimentos de empresas representadas pelo Sindicato patronal no âmbito da base territorial do Sindicato profissional, que abrange os Municípios de São Paulo,

Arujá, Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuiba, Cotia, Embu, Embu Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapecerica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista exceto os integrantes de categorias diferenciadas e os profissionais liberais que optaram por recolher contribuições exclusivamente às suas próprias entidades sindicais

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

4 - CORREÇÃO SALARIAL
Os salários de agosto de 2010, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2010, serão corrigidos, na data-base mediante obediência aos seguintes critérios:

4.1. Salários com valor mensal de até R$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), serão majorados em 7,87% (sete inteiros e oitenta e sete centésimos por cento);

4.2. Salários com valor mensal igual ou superior a R$ 4.500,01 (quatro mil, quinhentos reais e um centavo) serão majorados em 6,87% (seis inteiros e oitenta e sete centésimos por cento), acrescidos de parcela fixa igual a R$ 45,00 (quarenta e cinco reais)

4.3 – Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1° de agosto de 2010 e 31 de julho de 2.011 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 2010 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 total estabelecido no "caput", conforme tabela abaixo:

mês/ano de admissão	Salário até R$ 4.500,00 (%)	Salário acima de R$ 4.500,01 (% + R$)
Agosto/2010	7,87	6,87 + 45,00
Setembro/2010	7,21	6,30 + 41,25
Outubro/2010	6,56	5,73+ 37,50
Novembro/2010	5,90	5,15 + 33,75
Dezembro/2010	5,25	4,58 + 30,00
Janeiro/2011	4,59	4,01 + 26,25
Fevereiro/2011	3,94	3,44 + 22,50
Março/2011	3,28	2,86 + 18,75
Abril/2011	2,62	2,29 + 15,00
Maio/2011	1,97	1,72 + 11,25
Junho/2011	1,31	1,15 + 7,50
Julho/2011	0,66	0,57 + 3,75

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; Vigia - CBO 5174-10; Entrevistador de Pesquisas de Campo - CBO 4241-15; Auxiliar da Área Técnica ou Científica - CBO 3522-05; Atendente de Negócios - CBO 2532-25; Atendente de Telemarketing - CBO's 4223-10 e 4223-15, o valor mensal correspondente a R$ 748,00 (setecentos e quarenta e oito reais).

5.2. Para as demais funções, o valor mensal corresponde a R$ 800,00 (oitocentos reais).

6 - VALE QUINZENAL
As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente, 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 - HORAS EXTRAS
As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

8.1.- 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;
8.2.- 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e
8.3.- 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

9- ADICIONAL DE PERMANÊNCIA
Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R$ 37,30 (trinta e sete reais e trinta centavos).

9.1. - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01.02.81.
9.2. - 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.
9.3. - 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.
9.4. - A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

10 – INCORPORAÇÃO DO ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO
O adicional de 15% (quinze por cento) sobre o salário normal, pago aos empregados que cumpram jornada legal de trabalho e que, no exercício de suas funções, utilizam, simultaneamente, terminal de computador e fone de ouvido, será incorporado ao salário dos empregados na data-base 1° de agosto de 2.011.

10.1 - Fica assegurada estabilidade provisória de 7 (sete) meses, contados a partir da data-base 1° de agosto de 2.011, aos empregados que tiverem o adicional de dupla função incorporado aos seus salários na forma prevista no "caput" da presente cláusula.

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 - 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 cinqüenta por cento) de seu último salário.

13 - REEMBOLSO CRECHE
As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 1 (um) ano de idade, a importância mensal de até R$ 200,00 (duzentos reais) condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

14 - 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.

14.1. 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.

14.1. - A indenização prevista no "caput" não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

15- 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 equivalente a diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:
15.1. - O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

15.2. - Terá como limite máximo a importância de R$ 1.456,00 (um mil, quatrocentos e cinqüenta e cinco reais).

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

16 – ABONO-REFEIÇÃO
As empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias um abono-refeição no valor de R$ 12,07 (doze reais e sete centavos), ou a seu critério a entrega de vale-refeição do mesmo valor, toda vez que venham a exigir o trabalho durante o intervalo para refeição, independentemente do pagamento de hora extra pela não concessão do referido intervalo (parágrafo 4º do artigo 71 da CLT), vantagem essa que não possui natureza salarial.

16.1 – As empresas que mantém programas de alimentação, com fornecimento direto de refeição ou concessão de vale-refeição a seus empregados, respeitado o valor mínimo aqui previsto, ficam desobrigadas do pagamento do abono-refeição previsto no "caput".

17 – AUXILIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO
As empresas fornecerão, 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$ 10,00 (dez reais).

17.1. 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 subseqüente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

17.2 -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,

17.3 - 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.

17.4.- A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1° de agosto de 2.011, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R$ 10,00 (dez reais) por dia de efetivo trabalho.

17.5 - 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 n° 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

18 - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei n° 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei n° 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto n° 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.

18.1. - 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).

19. SEGURO DE VIDA

Fica a critério de cada empresa a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados.

19.1. A eventual co-participação do empregado somente poderá ser adotada mediante previa e expressa autorização deste.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO,CONTROLE E FALTAS

20 - 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.

21 - 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:

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

21.2.- 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 30 (trinta) dias a partir 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;

21.3.- Exclusivamente para empresas cuja jornada ordinária de período integral não seja superior a 40 (quarenta) horas semanais, o prazo de compensação de horas excedentes previsto no parágrafo 21.2. supra, mantidas as demais disposições nele constantes, será de 60 (sessenta) dias.

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

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

22.1. Por 8 (oito) horas por semestre, a fim de levar filho menor ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico.

22.2. Por 3 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

22.3. Por até 2 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

23 - 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.

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

24 - 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.

24.1. - 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.

25 - 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.

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

26 – PONTO ELETRÔNICO
Com base no disposto no artigo 1° 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

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

28 - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE
Nos termos do disposto na Lei 12.010/2009, à 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, da CLT.

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

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

29 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE
À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

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

31 - 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.

32 - 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.

33 - 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.

34 - A.A.S. E R.S.C.
As empresas deverão preencher e entregar os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuições (RSC), nos seguintes prazos máximos:
34.1. - Para fins de auxílio-doença: 5 (cinco) dias; e
34.2. - Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

35 - 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.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

37 - 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.

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 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL
Aos empregados que contarem, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, fica assegurado, além do prazo legal, mais 2 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na empresa.

40 - 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.

41 - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar aos ex-empregados cartas de referência.

42 - EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1° (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.

43. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos devidos em decorrência de rescisão contratual, as homologações das mesmas, tratando-se de contrato de trabalho com duração de pelo menos um ano, deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, contados da data da rescisão, sob pena de pagamento de multa equivalente a 1 (um) mês de salário do empregado prejudicado.

43.2. A multa por atraso na homologação prevista no "caput" não será devida se o atraso na homologação se der nas seguintes hipóteses:

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

b) comparecendo o empregador e estando corretas as contas a critério da entidade homologadora, o ato não se realizar por motivos alheios à vontade desse, hipótese em que a entidade sindical expedirá declaração comprovando o comparecimento.

c) Por culpa exclusiva do empregado;

d) Por demora em agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários, conforme parágrafo 43.2. abaixo, tenha sido efetuado pelo menos 10 (dias) dias úteis antes do vencimento do prazo.

43.2 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 - Livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5 - G.R.R.F. (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório; 7 - Extrato analítico recente e atualizado do F.G.T.S; 8 - Dois últimos recolhimentos do F.G.T.S; 9 - Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10 - 2 (duas) vias do aviso prévio; 11 - Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12 - Chave de identificação da conectividade social; 13 - Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista ou cheque administrativo.; e 14 - Prova do recolhimento da contribuição sindical do trabalhador homologando, caso esta não tenha sido detectada pelos arquivos do Sindicato dos Empregados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

44 - 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.

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

46 - 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

47 - 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.

48 - 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.

49 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

Conforme deliberado na assembléia geral extraordinária de 27/01/2011, os empregadores que não tenham efetuado o recolhimento da contribuição confederativa do presente ano, descontarão 3% (três por cento) dos salários já reajustados de setembro de seus empregados e recolherão o produto até o dia 10 de outubro de 2011 em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS, em instituições bancárias a serem por ele indicadas, através de guia apropriada, acompanhada da relação nominal dos contribuintes, sob pena de arcarem com multa de 10% (dez por cento) do montante devido, sem prejuízo de juros moratórios de 1% ao mês, atualização monetária com base na variação da UFIR, bem como honorários advocatícios de 15% (quinze por cento) sobre o montante devido, caso necessária a cobrança por meio judicial.

49.1. - A contribuição de que trata o "caput" será devida também pelos empregados admitidos após agosto de 2011, devendo ser descontada do salário do mês da admissão e recolhida até o 10º (décimo) dia do mês subseqüente, sob as penas do "caput".

49.2. As empresas que já descontaram de seus empregados a contribuição confederativa de 2.011 e a recolheram ao Sindicato, ficam dispensadas do desconto e recolhimento previstos no "caput".

49.3. Os empregados que não concordarem com o desconto da contribuição assistencial, poderão se opor ao desconto e recolhimento da mesma, através de declaração individual, firmada de próprio punho, que deverá ser protocolada pessoalmente na sede do Sindicato no prazo de 10 (dez) dias, contados da divulgação do acordo no sítio do Sindicato na Internet; a entrega pessoal poderá ser substituída por declaração na mesma forma, acima descrita, porém com firma reconhecida ou, ainda, através do envio por meio postal da declaração em duas vias, também com firma reconhecida, com envelope selado para remessa da via protocolada

50 - 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 18 de novembro de 2011, os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2.010	VALOR A PAGAR
A	Até R$ 120.000,00	Isento
B	De R$ 120.000,01 até R$ 56.245.804,99	0,049% da Receita Bruta
C	Acima de R$ 56.245.805,00	R$ 27.560,44

50.1 - 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.

50.2 - A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2011, estabelecida pela Assembléia Geral do Sindicato Patronal convenente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

DISPOSIÇÕES GERAIS

51 - 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 4ª.
51.1 - 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 2.011.

52 - 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.

53.- DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS DECORRENTES DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA

As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser pagas pelas empresas, sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o 5° (quinto) dia útil do mês de outubro de 2.011.

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

São Paulo, 01 de setembro de 2.011

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO
Fernando Bandeira Neto
CPF n° 903.984.918-87

José Fernando Osaki – adv.
OAB/SP 88.246

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO
José Maria Chapina Alcazar
Presidente
CPF 323.839.678-15

Sérgio Sznifer – adv.
OAB/SP 92.441