



Circular 12/15 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONTABILIDADE E ACESSORAMENTO (SECON TUPÃ) - 2015/2016

1 - 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; 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 classes 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 da base territorial dos sindicatos convenentes, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

2 - DATA BASE

Fica definido como data-base o dia primeiro de agosto.

3 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de Julho de 2015 serão corrigidos, na data base de 1º de Agosto de 2015, em **9,81%**.

3.1 - Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2014 e 31 de julho de 2015 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 - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais a partir de 1º de agosto de 2015:

4.1 - Para os que desempenhem a função de office-boy, faxineiro e copeiro a importância de **R\$ 940,00**;

4.2 - Para os demais trabalhadores a importância de **R\$ 1.100,00**.

5 - PISO SALARIAL ADMISSÃO

Para os trabalhadores admitidos em seu primeiro emprego na categoria econômica, a partir de 01 de agosto de 2015, fica estabelecido o piso salarial de R\$ 900,00, independente da função, limitado ao prazo máximo do contrato de experiência, não podendo ser superior a 90 dias.

5.1 - Cessado este período, o piso salarial será aquele estipulado na cláusula específica, conforme a função exercida pelo trabalhador.

6 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), aplicável sobre o salário hora normal.

7 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 64,30**, a partir de 1º de agosto de 2015.

7.1 - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01/08/2006;

7.2 - 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;

7.3 - 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;

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

8 - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

9 - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO.

Aos empregados que cumprem jornada legal de trabalho e que, no exercício de suas funções, utilizam, simultaneamente, terminal de computador e fone de ouvido, será pago adicional de 15% (quinze por cento) sobre seu salário normal.

10 - 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 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

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

10.2 - Terá como limite máximo a importância de R\$ 2150,00, a partir de 1º de agosto de 2015.

11 - VALE QUINZENAL

As empresas adiantarão, quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

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

11.2 - 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.

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 100% (cem por cento) de seu último salário.

13 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA E LICENÇA MATERNIDADE 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 6 (seis) meses após o parto.

14 - 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.

15 - 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.

16 - 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 50% (cinquenta por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

17 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

18 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

18.1 - Quando exigidos fica concedido no mínimo dois uniformes por ano.

19 - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, 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.

20 - 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.

21 - 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.

22 - 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.

23 - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas demissões de empregado sem justa causa, se obrigam a entregar aos demitidos cartas de referências.

24 - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte, respeitados os direitos e limites estabelecidos pela Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/87.

25 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de 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 a época do óbito.

26 - CARTEIRA DE TRABALHO

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

27 - 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.

28 - 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.

29 - 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.

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

30 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Respeitado o limite previsto na Lei 12.506/2011, nas demissões sem justa causa motivadas exclusivamente pelo empregador, o aviso prévio será de 30 dias, acrescido de 03 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, sendo que o excedente a 30 dias deverá sempre ser indenizado, garantindo-se a integração de todo o período no tempo de serviço, conforme § 1º do art. 487 da CLT.

31 - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei 10421 de 15.04.2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica garantida à adotante licença maternidade da seguinte forma:

31.1 - No caso de adoção ou guarda judicial antes da vigência da Lei 12010 (em vigor 90 dias a partir de sua publicação ocorrida em 04.08.09), que revogou os parágrafos 1º e 3º do Art. 392-A da CLT, que fixavam prazos diferenciados de licença maternidade à mãe adotiva, o período de licença maternidade será de:

a) de 120 (cento e vinte) dias na hipótese de adoção ou guarda de criança de até 01 (um) ano de idade;

b) de 60 (sessenta) dias na hipótese de adoção ou guarda de criança acima de 01 ano até 04 (quatro) anos;

c) de 30 (trinta) dias na hipótese de adoção ou guarda de criança acima de 04 (quatro) anos até 08 (oito anos).

31.2 - No caso de adoção ou guarda judicial durante a vigência da Lei 12010/09, o período de licença maternidade à mãe adotante será de 120 (cento e vinte) dias.

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

32 - 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.

33 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

33.1 - Até 2 dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

33.2 - Até 3 dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

33.3 - Até 3 dias úteis por ano, a fim de levar filho menor ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico, ou, sem limite de idade, se o filho for inválido ou deficiente mental;

33.4 - 24 horas para acompanhamento de cônjuge gestante ao médico, contados do início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto, limitado a uma ausência por mês.

34 - 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.

35 - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente acordo em dissídio coletivo, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar da sua publicação.

36 - HOMOLOGAÇÕES

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 1 ano, deverão ser feitas na sede ou sub-sedes do Sindicato Profissional convenente ou nos locais autorizados pelo art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde não exista sub-sede do Sindicato.

37 - 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.

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

38 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

As empresas descontinuarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, com recolhimento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, exceto no mês de março, que incide a contribuição sindical. 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. O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante e mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês, além das despesas com honorários advocatícios, caso seja necessária ação judicial.

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

39 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Todas as empresas integrantes das categorias econômicas de contabilidade (na forma de organizações ou escritórios individuais), assessoramento, perícias, informações e pesquisas, representadas pelo Sindicato Patronal, deverão recolher a Contribuição Assistencial Patronal, em decorrência das Negociações Coletivas de Trabalho para a manutenção e ampliação dos serviços prestados nos valores máximos, deliberados em Assembleia Geral Extraordinária Patronal de 11 de julho de 2014 que conforme estabeleceu a seguinte tabela:

PORTE DAS EMPRESAS	CONTRIBUIÇÃO
MICRO EMPRESAS INDIVIDUAIS (ME)	R\$ 130,00
MICRO EMPRESAS SOCIEDADES LTDA (ME)	R\$ 160,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 190,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 210,00
ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS E OUTRAS	R\$ 140,00
AUTONOMOS E MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL- MEI	R\$ 100,00

39.1 - O recolhimento deverá ser efetuado em parcela única até o dia 31 de maio do prazo vigente da Convenção Coletiva de Trabalho exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente. Fica concedido um desconto de 5% para pagamento até o vencimento.

39.2 - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

39.3 - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.

39.4 - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes naquele município.

40 - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas de assessoramento, perícias, informação e pesquisas concederão a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, auxílio alimentação no valor de R\$ 15,50, por dia trabalhado, sem descontos, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, por meio de tickets ou cartão magnético, sendo vedado o pagamento do benefício em

dinheiro.

40.1 - As Empresas de contabilidade, na forma de organizações ou escritórios individuais, concederão a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, auxílio alimentação no valor de R\$ 160,00 por mês, sem descontos, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, por meio de tickets ou cartão magnético, sendo vedado o pagamento do benefício em dinheiro.

41 - ESTABILIDADE PÓS DATA - BASE

Nos 30 (trinta) dias que se seguirem à data-base, ou julgamento de Dissídio, fica garantido o emprego a toda a categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

42 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação do serviço militar, fica garantida estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento ou dispensa.

43 - 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.

44 - 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.

45 - RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do previsto no Art. 483 da CLT.

46 - 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:

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

46.2 - 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; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; e

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

46.4 - Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo de duas horas diárias, para utilização pelo empregado no prazo máximo de 60 (sessenta) dias. Excedendo esse prazo a empresa deverá remunerar as horas acumuladas, com o adicional previsto na cláusula de horas-extras da presente Convenção Coletiva, no primeiro pagamento salarial subsequente ao vencimento.

47 - CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento, os empregadores pagarão multa mensal equivalente a 5% (cinco por cento) da maior faixa estabelecida para o piso salarial, por infração e enquanto esta perdurar. A multa reverterá em favor do empregado, exceção feita ao descumprimento das cláusulas de contribuição assistencial, que reverterá em favor do sindicato profissional.

48 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 1º de agosto de 2.015 até 31 de julho de 2.016.

Paulo de Oliveira
Presidente

Registrado no MTE sob o nº SP012913/2015