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
AGOSTO/2.017 - JULHO/2018

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, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 60.976.404/0001-47, com sede nesta Capital, à Praça da Liberdade, 130 - 7º andar, Cep: 01502-900

e

SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIOS, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 43.058.148/0001-90, com sede nesta Capital, à Rua Avanhandava nº 126, 5º andar, Cep: 01306-901

ambos por seus respectivos diretores-presidentes firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as cláusulas abaixo que, reciprocamente, estabelecem e outorgam a saber:

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

1 - VIGÊNCIA.
A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigerá pelo período de 1 (um) ano, a contar de 1º de agosto de 2.017.

2 - DATA-BASE
Fica mantido o dia 1º de agosto como data-base da categoria.

3 - ABRANGÊNCIA
São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de empresas administradoras de consórcios no âmbito da base territorial do Sindicato Suscitante, que abrange os Municípios de São Paulo/SP, Barueri/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Embu/SP, Embu-Guaçu/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Juquitiba/SP, Osasco/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Santana de Parnaíba/SP, São Lourenço da Serra/SP, Taboão da Serra/SP e Vargem Grande Paulista/SP, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

4 - 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 e oito centésimos por cento), a título de atualização salarial.

4.1. 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 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE
O salário do empregado admitido após agosto de 2.016 será corrigido com obediência aos seguintes critérios:

5.1. o salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula 4, sem considerar as vantagens pessoais; e

5.2. 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 de atualização salarial estabelecido na cláusula 4 para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

6 - PISO SALARIAL
Ficam estabelecidos como pisos salariais os seguintes valores:

6.1. para empregado contratado para a função de "office boy", limpeza, copeira e atendimento o valor mensal do piso salarial correspondente a R$ 1.124,00 (um mil e cento e vinte e quatro reais);

6.2. para os demais integrantes da categoria o valor mensal do piso salarial corresponde a R$ 1.441,00 (um mil e quatrocentos e quarenta e um reais);

6.3. Os pisos salariais previstos nesta cláusula correspondem a jornadas de trabalho de período integral.

7 - VALE QUINZENAL
A empresa adiantará, quinzenal e automaticamente, no mínimo 40%(quarenta por cento) do salário do empregado, salvo manifestação em contrário do empregado.

8 - PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO
Ao receber o aviso prévio de férias, o empregado poderá optar por receber, juntamente com o pagamento destas, a primeira parcela do 13º salário.

8.1. O aviso prévio de férias deverá conter a opção de recebimento da primeira parcela do 13º salário.

9 - SALÁRIO COMPOSTO
Ao empregado que recebe salário composto (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável para efeito do pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas nos últimos 3 (três) ou 6 (seis) meses, observando-se o que for mais benéfico ao empregado.

9.1. - O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

10. PLANTONISTA
São devidas ao empregado plantonista as comissões sobre vendas de cotas efetuadas pelo mesmo dentro da empresa; as empresas deverão encaminhar os interessados na aquisição de cotas exclusivamente ao plantonista.

11. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR

Nos termos 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, fica estipulado nesta Convenção, em prevalência à peculiaridade de cada empregador, que cada EMPRESA estabelecerá com seus empregados um Plano de Participação escrito, com regras claras e objetivas, que será relativo ao ano civil de 2.018. Os Planos serão negociados entre cada EMPRESA e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato de trabalhadores.

11.1. As empresas deverão implementar o determinado no "caput" da presente cláusula e providenciar o depósito de referidos acordos no SINDICATO DOS EMPREGADOS, conforme determina a Lei 10.101/2000, até, no máximo, o mês de dezembro de 2.017, inclusive.

11.2. As empresas que não tenham atendido ao disposto no "caput" e parágrafo 11.1. da presente cláusula, pagarão a cada um de seus empregados, a título de PLR – participação nos lucros ou resultados – relativa ao ano civil de 2.018, importância de, pelo menos, R$ 313,71 (trezentos e treze reais e setenta e um centavos), que serão corrigidos pela atualização salarial que vier a ser determinada pela convenção coletiva de trabalho relativa à data-base agosto de 2.018, acrescidos de 16% (dezesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, até o limite máximo de R$ 732,98 (setecentos e trinta e dois reais e noventa e oito centavos).

11.3. O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer até o final do ano civil de 2.019, sendo admitido o parcelamento desde que a parcela derradeira seja paga sem exceder o prazo contido neste parágrafo.

11.4. Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2018, o valor apurado conforme item 11.2 anterior, poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor apurado previsto no item 11.2 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no ano de 2018.

11.5. As empresas que possuem programas próprios de participação dos empregados nos lucros ou resultados, estabelecidos através de acordos coletivos pré-existentes, firmados na forma da Lei 10.101/2000 e depositados a tempo e modo no SINDICATO DOS EMPREGADOS não serão afetadas pelas disposições constantes na presente cláusula, ficando ratificadas as disposições existentes em referidos acordos.

12 - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, das comissões, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro, DSR's e verbas rescisórias.

12.1- O cálculo da média das horas extras, bem como do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores

13. DIA DO PROFISSIONAL DE CONSÓRCIOS.
Em homenagem ao Dia do Profissional de Consórcios, 09 de outubro, será concedida aos empregados, pelas empresas, uma indenização correspondente a 1/30 (um trinta avos) de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2.017, até o limite de R$ 73,29 (setenta e três reais e vinte e nove centavos), a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

14 – AUXILIO REFEIÇÃO
As empresas concederão aos seus empregados, por dia de trabalho, refeição in natura por meio de restaurante próprio ou de convênios ou, alternativamente, fornecerão vale refeição no valor de R$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos), destinado à aquisição de refeições prontas.

14.1. Haverá participação do empregado no custeio do auxilio refeição previsto no caput deste artigo, tendo como limite 20% (vinte por cento) do custo do benefício, conforme artigo 4º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 03, de 1º de março de 2002, no que tange ao custo da refeição.

14.2. As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou vale-refeição ficam obrigadas a continuar a fornecer o benefício da maneira e modo já praticados, sem qualquer alteração e respeitadas às estipulações mais benéficas aos empregados.

15 - HORAS EXTRAS
As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor da hora ordinária:

15.1. prestadas de segundas às sextas-feiras, 50% (cinquenta por cento);

15.2. prestadas aos sábados, 75% (setenta e cinco por cento);

15.3. prestadas em domingos e feriados, 100% (cem por cento).

16 - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA
Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre o seu salário e o do substituído.

17 - ADICIONAL DE QUEBRA-DE-CAIXA

Os empregados que exercem a função de caixa receberão, mensalmente, adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 15% (quinze por cento) de seu salário nominal.

17.1. O adicional previsto no "caput" não se aplica aos exercentes da função de caixa que estejam desobrigados de ressarcir o empregador por diferenças de caixa.

18 - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna receberá adicional de 25% (vinte e cinco por cento) com relação a hora diurna, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

18.1 - Considera-se noturno o horário compreendido das 22h às 5h.

19 - INDENIZAÇÃO PECULIAR

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte, no mínimo, 3 (três) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

20 - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que conte, no mínimo, 6 (seis) anos de tempo de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma indenização de valor equivalente a 2 (duas) vezes seu último salário nominal, a ser-lhe pago juntamente com a rescisão de seu contrato de trabalho.

20.1. O direito previsto no "caput" aplica-se exclusivamente à hipótese da rescisão contratual de iniciativa do empregador.

20.2. Considera-se ocasião da aposentadoria, para os fins de concessão da indenização prevista no "caput", o período de tempo de 90 (noventa) dias contados da data de notificação, pelo INSS ao empregado, do deferimento do pedido de aposentadoria.

21 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementará, a partir do 16º (décimo-sexto) dia até o 151º (centésimo quinquagésimo primeiro) dia de afastamento, o benefício percebido por este da Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício percebido do INSS.

21.1- Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, o empregador

pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo-sexto) e o 151º (centésimo quinquagésimo primeiro) dias de afastamento.

21.2- Não sendo conhecido o valor básico da previdência, a complementação será feita com base em valores estimados; eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.

21.3- O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

21.4- A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

22. SEGURO DE VIDA

As empresas deverão envidar esforços para a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados.

22.1. A eventual coparticipação do empregado somente poderá ser adotada mediante previa e expressa autorização deste.

23 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá, aos dependentes previdenciários, uma indenização correspondente ao salário nominal do empregado à época do óbito.

23.1. Desde que a indenização contratada seja maior que um salário nominal do empregado, as empresas que mantenham seguro de vida em favor deste estão desobrigadas do pagamento do benefício previsto no "caput".

24 - REEMBOLSO CRECHE

A empresa, em atendimento ao disposto no art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT, reembolsará mensalmente às suas empregadas mães, mediante solicitação por escrito, as despesas efetuadas com seus filhos pelo período de 12 (doze) meses, contados a partir do final da licença-maternidade, decorrentes da matrícula desses em creches e/ou instituições análogas de livre escolha, limitadas a um piso da categoria.

24.1- O benefício previsto no "caput" será concedido aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados detenham, comprovadamente, a guarda de filhos.

24.2. O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de babá ou pajem para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro da empregada como "babá" ou "pajem" em CTPS e à apresentação dos respectivos recibos de pagamento de salários e guia GPS quitada.

24.3. Para efeito de comprovação das despesas, as empresas poderão aceitar recibos de pagamento de creches ou instituições análogas.

24.4. Dado o caráter indenizatório de que se reveste o direito previsto nesta cláusula, sobre os valores despendidos em decorrência da mesma não incidirão tributos ou encargos.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

25 - JORNADA DO DIGITADOR

Ao empregado contratado como digitador fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6 (seis) horas.

25.1. Fica assegurado ao digitador descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, na forma do que dispõe a NR-17.

26 - 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:

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

26.2.- 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 até 60 (sessenta) 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;

27. COMPENSAÇÃO DE PONTES ENTRE FERIADOS

A compensação da jornada ordinária relativa a dias que se situarem entre feriados (pontes), inclusive carnaval, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

27.1.- Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado e da empresa, em instrumento individual em duas vias ou plúrimo, do qual ficarão disponíveis cópias para os empregados, do qual constarão ao menos os seguintes dados:

a) dias em que não haverá trabalho, ou seja, os dias a serem compensados;

b) total de horas atribuído a tais dias;
c) horário e dias nos quais os referidos dias de pontes serão compensados; e
d) assinatura da empresa e do empregado.

28 - AUSÊNCIAS LEGAIS
Os empregados poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes motivos e prazos:

28.1 - 4 (quatro) dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;

28.2 - 4 (quatro) dias consecutivos, excluídos sábados e domingos, em virtude de núpcias.

28.3 - Até 4 (quatro) dias por ano, para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico, ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido.

28.4. Até 2 (dois) dias por ano, para acompanhamento de pais com idade igual ou superior a 60 (sessenta e cinco) anos ao médico.

29 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
Os atestados médicos e odontológicos passados pelos Sindicato dos Empregados, desde que conveniados com o INSS, nos termos da Portaria MPAS 1.722, de 25 de maio de 1971, com as modificações previstas na Portaria MPAS 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, serão reconhecidos e aceitos pelas empresas para justificativa de falta por motivo de doença.

30 - PROVAS ESCOLARES
Serão abonadas as duas últimas horas da jornada diária de trabalho dos empregados menores de 18 (dezoito) anos de idade, nos dias de provas, desde que em estabelecimento oficial de ensino autorizado e reconhecido, pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior.

FÉRIAS E LICENÇAS

31 - LICENÇA MATERNIDADE 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.

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

32 - INÍCIO DE FÉRIAS
As férias individuais ou coletivas não poderão se iniciar em sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre feriados (pontes).

33 - FÉRIAS PROPORCIONAIS AOS DEMISSIONÁRIOS
Na forma do previsto na Súmula 261 do TST, o empregado com menos de um ano de tempo de serviço que pedir demissão fará jus às férias proporcionais, à razão de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias.

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

34 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE
A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, com a garantia de emprego ou salário, desde a concepção até sessenta dias após o término da licença maternidade.

34.1. Na ocorrência de aborto legal ou de abortamento, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contada a partir da data do evento.

35 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO PAI
Ao empregado pai fica assegurado o emprego ou salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.

36 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO
Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário pelo período de 60 (sessenta) dias, a contar do efetivo retorno às atividades.

37 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA
Ao empregado que contar mais de 15 (quinze), mais de 10 (dez) ou mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e que esteja a 3 (três), 2 (dois) ou a 1 (um) ano, respectivamente, de completar o período aquisitivo para aposentadoria integral, ficam assegurados emprego e salário até que o período respectivo se complete.

37.1. Se solicitado pela empresa, o empregado deverá apresentar a esta contagem de tempo de serviço efetuada pelo INSS, a fim de comprovar sua condição perante o órgão previdenciário.

38 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado o emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso.

39 - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

Os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuição (RSC), deverão ser preenchidos pelas empresas nos seguintes prazos:

39.1. para fins de auxílio doença : 5 (cinco) dias úteis; e

39.2. para fins de aposentadoria : 10 (dez) dias úteis.

40- COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando ainda, a parcela relativa ao FGTS.

40.1- As horas extras deverão constar no mesmo hollerith, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

41 - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

41.1. Os empregadores devem manter a CTPS atualizada em relação a férias, promoções e outras anotações, sendo que, quanto ao reajuste salarial de lei e dissídio coletivo, é obrigatória a anotação e atualização no próprio mês.

42 - DESCONTOS NOS SALÁRIOS

O desconto nos salários, de títulos que não estejam previstos em lei ou em convenção coletiva de trabalho, somente serão lícitos se precedidos de autorização escrita do empregado e, ainda assim, desde que atendidas as exigências dos arts. 462 e 477, da CLT, e Enunciado 342 do TST.

43 - 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.

POLITICA PARA DEPENDENTES

44 - 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.

Parágrafo único: O reconhecimento da união homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

CONTRATO DE TRABALHO, ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

45 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
O contrato experimental é vedado em caso de readmissão na mesma função.

46 - SALÁRIO DO SUCESSOR
Admitido empregado para a função de outro, dispensado sem justa causa, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

46.1. Nas funções sem paradigma, admite-se salário até 10% (dez por cento) inferior ao previsto no "caput" durante eventual contrato experimental, respeitado, em qualquer hipótese, o piso salarial.

47 - PROMOÇÕES
A cada promoção corresponderá elevação de salário de, no mínimo, 7,00% (sete por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia da assunção nas novas atribuições.

48 - AVISO DE DISPENSA
A dispensa será comunicada por escrito ao empregado, qualquer que seja o motivo da demissão, sob pena de se presumi-la imotivada.

49 - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA
No dia em que for entregue aviso-prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do aviso.

50 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
Na forma estabelecida na Lei 12.506/01, 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.

50.1. 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.

50.2. Para as empresas que não concederem em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no artigo 488 da CLT no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, isto é os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

51 - CARTA DE INFORMAÇÃO
Na demissão sem justa causa, a empresa entregará uma carta de informação quando solicitada pelo demitido.

52 - 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, sob pena de pagamento de multa equivalente a 1 (um) mês de salário do empregado prejudicado.

52.1. O prazo previsto no "caput" será contado da seguinte forma:

a) sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "a" do art. 477 da CLT; e

b) sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "b" do art. 477 da CLT.

52.2. 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 49.3. abaixo, tenha sido efetuado pelo menos 10 (dez) dias úteis antes do vencimento do prazo.

52.3. 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 - 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.

52.4. As disposições constantes nesta cláusula e parágrafos supra vigerão enquanto a homologação for procedimento obrigatório por lei nas rescisões de contratos de trabalho.

53 - 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 previstos no art. 483 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

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

55 - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO – 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

56 - PUBLICIDADE
As empresas manterão em quadro de avisos, em local visível aos empregados, cópia da presente convenção durante seu prazo de vigência.

57 - RENEGOCIAÇÃO
Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

DISPOSIÇÕES GERAIS

58. DIFERENÇAS RETROATIVAS Á DATA-BASE – PRAZO PARA PAGAMENTO
As diferenças salariais e demais benefícios econômicos, oriundos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser satisfeitas até a folha de pagamento relativa ao mês de outubro de 2017, a ser paga até o 5º dia útil de novembro, na integralidade.

59 - CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento, os empregadores pagarão multa mensal equivalente a 12% (doze por cento) da maior faixa estabelecida para o piso salarial, por infração e enquanto esta perdurar, que reverterá em favor do empregado.

59.1. A multa prevista no "caput" terá sua contagem, para efeito de apuração e pagamento nos casos em que for devida, encerrada com o advento do termo final desta Convenção.

E assim, por estarem justos e contratados, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 28 de setembro de 2.017.

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
João Baptista de Gouveia
Diretor-Presidente
CPF nº 229.187.448-91

Sindicato Nacional dos Administradores de Consórcios
Vitor Cesar Bonvino
Presidente
CPF nº 387.187.668-20