

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2011/2012**

**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 das Empresas de Cobrança do Estado de São Paulo/SP**, entidade sindical patronal inscrita no CNPJ sob nº 08.248.057/0001-16, com sede nesta Capital, à Rua XV de Novembro, 228, 15º andar, Ala BV, Cep: 01013-000

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 vigorará 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 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, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica 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, em 8,50% (oito inteiros e cinquenta centésimos por cento), a título de correção salarial.

4.1 – Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º 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 DE ADMISSÃO | CORREÇÃO (%) |
|-----------------|--------------|
| Agosto/10       | 8,50%        |
| Setembro/10     | 7,79%        |
| Outubro/10      | 7,08%        |
| Novembro/10     | 6,38%        |
| Dezembro/10     | 5,67%        |
| Janeiro/11      | 4,96%        |
| Fevereiro/11    | 4,25%        |
| Março/11        | 3,54%        |
| Abril/11        | 2,83%        |
| Maió/11         | 2,13%        |
| Junho/11        | 1,42%        |
| Julho/11        | 0,71%        |

#### 5 - PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 737,80 (setecentos e trinta e sete reais e oitenta centavos).

5.1. Para jornadas de trabalho de 6 horas diárias, assegura-se salário mensal não inferior a R\$ 603,65 (seiscentos e três reais e sessenta e cinco centavos)

5.2 - Para os empregados que exercem a função de GERENTE DE COBRANÇA, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 1.475,60 (Um mil e quatrocentos e setenta e cinco reais e sessenta centavos) mensais.

#### 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 - PAGAMENTO DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO

As empresas pagarão de acordo com a Lei 4.749/1965, aos seus empregados o 13º (décimo terceiro) salário da seguinte forma:

7.1 - A primeira parcela o correspondente a 50% (cinquenta por cento) por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado, ou até o dia 30 (trinta) de novembro de cada ano.

7.2 - A segunda parcela impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

## 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 09 - HORAS EXTRAS

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

09.1.- 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

09.2.- 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e

09.3.- 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

#### 10 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 37,54 (trinta e sete reais e cinquenta e quatro centavos).

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

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

10.3. - O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado.

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

#### 11 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

#### 12 - 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.

#### 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\$ 200,72 (duzentos reais e setenta e dois centavos), 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.

14.2. - 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\$ 1.464,51 (um mil, quatrocentos e sessenta e quatro reais e cinquenta e um centavos).

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

#### 16 – AUXÍLIO 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).

16.1. 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.

16.2 -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,

16.3 - 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.

16.4.- A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º 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.

16.5 - Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio 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.

## 17 - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

17.1. - 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).

## 18 - SEGURO DE VIDA

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

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

## JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

## 19 - 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.

## 20 - 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:

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

20.2.- 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 do mês; 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

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

## 21 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

21.1. Por 16 (dezesesseis) horas por semestre, 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.

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

21.3. 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.

## 22 - 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.

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

## 23 - 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 - EXAMES VESTIBULARES

Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação, nos termos do artigo 473, VII da CLT.

## 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### 26 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

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

### 27 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço fará jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Súmula do TST nº. 261.

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

### 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 - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO 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.

29.1 - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-a 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 nº. 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

**30 - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no artigo 9º - parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

**31 - 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.

31.1 - Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do fato.

31.2 - Considerando parto, o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima terceira) semana de gestação, inclusive natimorto, conforme prevê o INSS, será garantida à empregada gestante a estabilidade prevista no “caput”.

### 32 - 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.

### 33 - 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.

### 34 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

### 35 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

### 36 - 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:

36.1. - Para fins de auxílio-doença: 5 (cinco) dias; e

36.2. - Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

### 37 - DESCONTOS VEDADOS

Salvo em caso de dolo comprovado, a empresa não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem os bens da empresa ou de terceiros.

37.1 - O valor total dos descontos no termo de rescisão do contrato de trabalho, não poderá ultrapassar o que determina o artigo 477 parágrafo 5º da CLT.

37.2 - Fica vedado o desconto relativo a empréstimos que não tenha sido consignado através de instituições bancárias, conforme a Lei nº. 10.820/2003.

### 38 - 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.

### 39 - 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

### 40 - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

### 41 - 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.

### 42 - 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.

#### 43 - 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.

#### 44 - 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.

#### 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 8.036/1990 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 - 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.

47.1 - Na oportunidade deverá as empresas apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial efetuada a favor dos sindicatos profissionais e patronais, de posse dessas cópias, os sindicatos

profissionais encaminharão ao sindicato patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder.

47.2 - As empresas deverão entregar aos sindicatos profissionais que representem seus empregados até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo.

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

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

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

#### 48 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS

Os atestados médicos e odontológicos dos facultativos do Sindicato dos Empregados, ou passados pelos médicos do SUS, ou dos convênios das empresas, serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença.

#### 49 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

#### 50 - FORNECIMENTO DE CAT

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

### RELAÇÕES SINDICAIS

#### 51 - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

#### 52 - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

#### 53 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

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 pertinentes ao mês de setembro de 2.011 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.

53.1. - 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 subsequente, sob as penas do "caput".

53.2. 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".

53.3. 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 corridos,

contados a partir da data de publicação da convenção 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

#### 54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL.

Para manutenção e ampliação dos serviços prestados pelo sindicato patronal, as empresas por ele aqui representadas ficam obrigadas a lhe pagar, através de recolhimento que deverá ser feito por meio de guias apropriadas por ele fornecidas, até o dia 20 de dezembro 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%        |
| C      | Acima de R\$ 56.245.805,00              | R\$ 27.560,44 |

#### DISPOSIÇÕES

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### 55 - 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 4ª.

55.1 - 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.

## 56 - CLÁUSULA PENAL

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

## 57 – 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 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2.011.

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

São Paulo, 15 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  
DIRETOR-PRESIDENTE  
CPF nº 903.984.918-87

---

|   |                          |
|---|--------------------------|
| Sindicato das Empresas de Cobrança do Estado de São Paulo |                          |
| NICOLAS MEDINA ALONSO                                     | MARIA HELENA CHEDIACK    |
| PRESIDENTE - OAB/SP – 87.296                              | ADVOGADA - OAB/SP 99.283 |
| CPF 634.859.668-00  | CPF 650.714.098-87       |