

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2.023/2.024**

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 sob n.º 60.976.404/0001-47, neste ato representado por seu Diretor-Presidente, Sr. **JOÃO BAPTISTA DE GOUVEIA**;

e

de outro lado, representando a categoria econômica, o **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARRENDAMENTO MERCANTIL (LEASING)**, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 49.877.558/0001-49, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **OSMAR RONCOLATO PINHO**,

representante 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:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024, e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) empregados dos Agentes Autônomos do Comércio do plano da CNTC – empregados das empresas de arrendamento mercantil, com abrangência territorial em São Paulo, Embu Guaçu, Francisco Morato e Taboão da Serra.

**Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante a vigência desta Convenção, para a jornada de 08 (oito) horas, nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

- a) R\$ 1.925,00 (mil, novecentos e vinte e cinco reais) para os que exerçam o cargo de contínuo, portaria, servente ou outro equivalente.
- b) R\$ 2.773,00 (dois mil, setecentos e setenta e três reais) para os demais cargos.

Parágrafo Primeiro: Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta Cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo: Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na Cláusula “Reajuste Salarial” for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 01/03/2023, o valor mínimo previsto nesta Cláusula.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º (primeiro) de março de 2023, os empregadores concederão aos seus empregados, reajuste salarial de 5,47% (cinco inteiros e quarenta e sete centésimos por cento) sobre o salário vigente em fevereiro de 2023, compensando-se todos os reajustes, aumentos, antecipações ou abonos, compulsórios ou espontâneos concedidos no período de 01/03/2022 a 28/02/2023. Este percentual corresponde ao período de 01/03/2022 a 28/02/2023.

Parágrafo Primeiro: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de empregado admitido após 01/03/2022, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajustamento será proporcional ao número de meses trabalhados, considerado como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO (HOLLERITH)

O empregador deverá fornecer ao empregado comprovante de pagamento de salários com a discriminação das quantias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

Parágrafo Único: No referido comprovante deverá constar, também, a importância relativa ao FGTS, atinente ao mês do pagamento.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido empregado para função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens de caráter pessoal.

CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS, DE GRATIFICAÇÕES E DE BENEFÍCIOS

As diferenças salariais, de gratificações, e de benefícios, referente ao mês de março e abril serão pagas até, no máximo, a data de pagamento do salário mês de maio/2023.

CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Enquanto perdurar substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas pagarão na folha de pagamento do mês de julho de 2023, aos empregados admitidos até 31 de dezembro de 2022, a metade da gratificação natalina (13º Salário - primeira parcela) relativa ao ano de 2023, salvo se o empregado já tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo Único: O adiantamento da gratificação de natal previsto no parágrafo 2º, do art. 2º, da Lei nº 4.749, de 12/08/65, e no art. 4º do Decreto nº 57.155, de 03/11/65, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2024.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As duas primeiras horas extras diárias serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária. As horas extras excedentes da segunda diária sofrerão majoração de 100% (cem por cento), sobre a mesma base.

Parágrafo Primeiro: Quando prestadas durante toda a semana anterior, as Empresas pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive feriados.

Parágrafo Segundo: O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim entendido o prestado no período compreendido das 22:00 às 6:00 horas, receberá adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, sem prejuízo da redução da hora noturna estabelecida em lei, ressalvadas as situações mais vantajosas.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O Empregado dispensado sem justa causa, com data de comunicação da dispensa entre o dia 01/03/2023 e o dia 31/05/2023 não computado, para este fim, o prazo do aviso prévio indenizado, fará jus a uma indenização adicional, nos valores abaixo discriminados, respeitadas, as condições mais favoráveis. Para os efeitos desta cláusula, o empregado com data de comunicação de dispensa anterior a 01/03/2023, mesmo que o período de aviso prévio coincida ou ultrapasse esta data, não faz jus à indenização adicional. A indenização adicional prevista nesta cláusula tem caráter excepcional e transitório.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A EMPRESA	INDENIZAÇÃO ADICIONAL
Até 5 (cinco) anos	1 (um) valor do aviso prévio
de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	1,5 (um e meio) valor do aviso prévio
de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	2 (dois) valores do aviso prévio
Acima de 20 (vinte) anos	3 (três) valores do aviso prévio

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS - EXERCÍCIO DE 2022

As empresas que não possuem programas próprios da PLR e, desde que seus balanços de 31/12/2022 apresentem lucros ou resultados e que tenham disponibilidade financeira, efetuarão até 30/08/2023 pagamento único de 90% (noventa por cento) sobre o salário-base resultante da Convenção Coletiva de Trabalho de 2023, acrescido do valor fixo de R\$ 1.981,00 (mil novecentos e oitenta e um reais) aos

empregados admitidos até 31/12/2021 e em efetivo exercício em 31 de dezembro de 2022, limitado ao valor máximo de R\$ 14.700,00 (quatorze mil e setecentos reais).

Parágrafo Primeiro: O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no “caput” desta Cláusula, a título de PLR, observarão, em face do exercício de 2022, como teto, o percentual de 15% (quinze por cento) e, como mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) do lucro líquido da Empresa. Quando o total de PLR calculado pela regra básica do “caput” desta Cláusula for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido da Empresa, no exercício de 2022, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2,2 (dois vírgula dois) salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 31.580,00 (trinta e um mil e quinhentos e oitenta reais), ou até que o total da PLR atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo Segundo: As Empresas que apresentaram prejuízo demonstrado no seu balanço de 31/12/2022 estão isentas do pagamento da PLR.

Parágrafo Terceiro: As empresas que mesmo tendo lucros ou resultados no seu balanço de 31/12/2022 e não tiverem disponibilidade financeira para atender ao disposto “no caput” deverão comprovar documentalmente com os elementos que deram origem ao resultado final de seu balanço, junto ao sindicato dos empregados, até 30/08/2023.

Parágrafo Quarto: Na falta da justificativa e dos comprovantes, na data de 30/08/2023, citados no parágrafo anterior, a empresa pagará a PLR, na forma prevista no “caput” desta cláusula.

Parágrafo Quinto: Para os empregados admitidos até 31/12/2021, que se afastarem a partir de 01/01/2022, por doença, acidente do trabalho e ou auxílio maternidade, as Empresas efetuarão o pagamento integral da PLR de que trata esta Cláusula.

Parágrafo Sexto: Para os empregados admitidos a partir de 01/01/2022, em efetivo exercício em 31 de dezembro de 2022, ou afastados por doença, acidente do trabalho e auxílio maternidade, as Empresas pagarão 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou auxílio-maternidade, fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

Parágrafo Sétimo: Para os empregados demitidos sem justa causa, entre 01/02/2022 e a data da assinatura da presente Convenção, as Empresas pagarão 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado em 2022 ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Oitavo: As Empresas que já possuem programas próprios de PLR, que irão, ou poderão implantá-los até 30/08/2023, têm por cumprida a Lei nº. 10.101, de 19/12/2000 (DOU 20/12/2000) vigente sobre a matéria não estando, por conseguinte, obrigados às concessões previstas na presente Convenção.

Parágrafo Nono: As Empresas que concederem entre julho/2022 e março/2023 a PLR de 2022 poderão compensar os valores pagos em decorrência deste instrumento ou, dar como cumprida a presente cláusula, desde que tenham sido pagos nos percentuais estabelecidos na presente Convenção.

Parágrafo Décimo: A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 2022, tem caráter excepcional e transitório, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000 (DOU 20/12/2000), e não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA-- AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 41,00 (quarenta e um reais), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultando, excepcionalmente seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

Parágrafo Primeiro: O auxílio refeição será concedido antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

Parágrafo Segundo: As empresas que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que, comprovadamente se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes da empresa, não farão jus à concessão do auxílio alimentação.

Parágrafo Quarto: O empregado poderá optar, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar de opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Quinto: O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (DOU 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula Auxílio Refeição, o Auxílio Cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 681,00 (seiscentos e oitenta e um reais), sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 170,25 (cento e setenta reais e vinte cinco centavos) cada um, junto com a entrega da ajuda alimentação prevista na cláusula Auxílio Refeição, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu caput e § 1º e 5º.

Parágrafo Primeiro: As empresas concederão até o dia 30 do mês de novembro de 2023, aos empregados que, na data da sua concessão estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R\$ 681,00 (seiscentos e oitenta e um reais), através de crédito em cartão eletrônico ou sob forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 170,25 (cento e setenta reais e vinte cinco centavos), ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo Segundo: Os auxílios de que trata esta Cláusula previstos no caput e no parágrafo primeiro estendem-se, também, às empregadas que se encontram em gozo de licença maternidade.

Parágrafo Terceiro: O empregado afastado a partir de 01/03/2023, por acidente do trabalho ou doença, fará jus à Cesta Alimentação, e à Décima Terceira Cesta Alimentação, por prazo de 180 (cento e oitenta dias), contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo Quarto: Ao empregado que, em 01/03/2023 já se encontrava afastado e recebendo o benefício, ficam mantidas as condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024.

Parágrafo Quinto: Este auxílio não será devido pela empresa que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos, quando preexistentes, ou previstos nesta CONVENÇÃO.

Parágrafo Sexto: Os benefícios previstos no caput e parágrafo primeiro desta cláusula são desvinculados do salário e não tem natureza remuneratória.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As Empresas concederão o vale-transporte, ou seu valor correspondente, por meio do pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987 e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST -AA-366.360/97-4 (AC.SDC), publicada no DJ 07/08/98, seção 1, pág. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, à Empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

Parágrafo Único: Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 5º da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação das empresas nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário básico do empregado.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º/03/2023, poderá usufruir os convênios de assistência médica e hospitalar contratados pela empresa, pelo período abaixo especificado, contado do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do convênio, respeitadas as situações mais favoráveis.

Parágrafo Primeiro: A presente cláusula se aplica somente às empresas que possuam convênio de assistência médica e hospitalar.

Vínculo empregatício com a empresa	Período de utilização do convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
mais de 5 (cinco) anos até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
mais de 10 (dez) anos até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

Parágrafo Segundo: Os empregados dispensados, sem justa causa, até 28/02/2023, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO/ AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO

Em caso de concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

Parágrafo Primeiro: A concessão do benefício previsto nesta cláusula observa as seguintes condições:

- a) Será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 01/03/2023.
- b) Os empregados que, em 01/03/2023, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses.
- c) A cada período de 6 (seis) meses de licença é facultado à empresa submeter o empregado à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta.
- d) Desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pela empresa, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS.
- e) Recusando o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pela empresa, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

Parágrafo Segundo: A junta médica será composta por 2 (dois) médicos, sendo um de livre escolha da empresa e outro, por este escolhido, dentre o mínimo de 2 (dois) médicos indicados pelo sindicato profissional. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação por escrito da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos, do laudo do médico indicado pela outra parte.

Parágrafo Terceiro: Além de pagar o profissional por ele indicado, a empresa arcará com as despesas do médico por ele escolhido dentre os indicados pelo sindicato profissional, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira – AMB.

Parágrafo Quarto: Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre a empresa e o sindicato, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação serão de responsabilidade da empresa, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira – AMB.

Parágrafo Quinto: Quando o empregado não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período da carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial das condições dos parágrafos 1º e 2º, desde que constatada a doença por médico indicado pela empresa.

Parágrafo Sexto: A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

Parágrafo Sétimo: A empresa que já concede o benefício supra, quer diretamente, quer através da entidade de Previdência privada da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo Oitavo: A empresa fará o adiantamento do auxílio-doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado ou por iniciativa da empresa, respeitado os períodos de estabilidades provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, a empresa efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

Parágrafo Nono: Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Décimo: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA- AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos seus empregados, auxílio funeral no valor de 1 (um) piso salarial estabelecido na Cláusula "Piso Salarial", "caput", letra "b", correspondente ao mês de pagamento, pelo falecimento do cônjuge e filhos menores de dezoito anos ou àquele que comprovar dependência econômica do empregado, se este for solteiro, pelo falecimento do empregado.

Parágrafo Primeiro: O pagamento será efetuado mediante apresentação da devida certidão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

Parágrafo Segundo: A empresa que já concede o benefício quer diretamente, quer através de entidade de previdência privada da qual seja patrocinadora, fica desobrigada de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos ao empregado.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

As empresas reembolsarão aos seus empregados, até o valor de R\$ 558,00 (quinhentos e cinquenta e oito reais), para cada filho, até a idade de 83 (oitenta e três) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

Parágrafo Primeiro: Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, a empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

Parágrafo Segundo: O "auxílio-creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

Parágrafo Terceiro: A concessão da vantagem contida nesta Cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do art. 7º da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95) e atende, também, ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do art. 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15/01/69 (DOU de 24/01/69), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/86), com as alterações introduzidas pela Portaria MTB nº 670, de 20/08/97 (DOU de 21/08/97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048, de 06/05/99, na redação dada pelo Decreto 3.265, de 29/11/99), em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos na Cláusula Auxílio-Creche/Auxílio Babá se estendem aos empregados que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pela empresa.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Aos empregados que contarem de 9 (nove) a 14 (catorze) anos de vinculação com a empresa será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor igual a seu último salário. Na mesma hipótese, o empregado que contar acima de 15(quinze) anos de vinculação, fará jus a gratificação igual a uma vez e meia o valor do último salário.

Parágrafo Único: A gratificação será concedida desde que haja rescisão do Contrato de Trabalho.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO DE DISPENSA

A dispensa será, sempre, comunicada por escrito ao empregado, qualquer que seja o motivo da demissão, sob pena de gerar presunção de despedida imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Ao empregado demitido que contar, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e, ainda, tiver mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio será de 45(quarenta e cinco) dias. Contando a mesma idade e mais de 10 (dez) anos de empresa, o aviso será de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Único: O acréscimo à duração legal do aviso prévio, previsto no caput, será concedido sempre de forma indenizada.

Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória no emprego desde a comunicação por escrito da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade, salvo por motivo de justa causa para demissão.

Parágrafo Único: Na ocorrência do aborto, devidamente comprovado por atestado médico, gozará a empregada de estabilidade provisória pelo prazo, de 60 (sessenta) dias, contados da data do evento, salvo por motivo de justa causa para demissão.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI

O empregado pai gozará de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados da data de nascimento do filho, salvo por motivo de justa causa para demissão, devidamente comprovado através da entrega da respectiva certidão de nascimento no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados do evento.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao alistado para o serviço militar, salvo por motivo de justa causa para demissão, fica assegurada estabilidade no emprego desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

- a) por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo mínimo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiveram o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a Empresa.
- b) por 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 20 (vinte) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador.

Parágrafo Único: Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, deve-se observar que:

- I. os compreendidos nas alíneas "a" e "b", a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela Empresa, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas.
- II. aos abrangidos pelas alíneas "a" e "b", a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente depois de completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito a ela.

Entende-se por complemento de tempo mínimo para aposentadoria o preenchimento das condições mínimas exigidas pela Previdência Social.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa, a partir de 01/03/2023, até o limite de R\$ 1.883,00 (mil oitocentos e oitenta e três reais), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos. Esta cláusula tem caráter excepcional e transitório.

Parágrafo Primeiro: O ex- empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer a empresa a vantagem estabelecida.

Parágrafo Segundo: A empresa efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, dos empregados as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

Parágrafo Terceiro: A empresa poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE CONFIRMAÇÃO DE ÚLTIMO CARGO E TEMPO DE TRABALHO

As empresas, nas rescisões dos Contratos de Trabalho dos Empregados e quando solicitadas, se obrigam a entregar ao demissionário carta de confirmação de cargo e tempo de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS E RELAÇÕES DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Os Atestados de Afastamento e Salários (AAS) e as Relações de Salários de Contribuição (RSC) deverão ser preenchidos pelas empresas dentro dos seguintes prazos máximos:

- a) Para fins de auxílio-doença: 8 (oito) dias úteis.
- b) Para fins de aposentadoria: 20 (vinte) dias corridos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previsto na presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante o Instituto Nacional da Previdência Social.

Parágrafo Único: O reconhecimento da relação 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 nº 24 de 07/06/2000 (DO 08/06/2000), e alterações posteriores.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO - DOENÇA

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença, fica assegurada estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados da alta médica.

Parágrafo Primeiro: O previsto no "caput" somente se aplicará quando o afastamento se der por período de, no mínimo, 6 (seis) meses contínuos.

Parágrafo Segundo: Não se aplica a estabilidade, no caso de rescisão contratual por motivo de justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Por força da presente Convenção, as ausências legais a que aludem os incisos I a III do art. 473 da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, assim ficam ampliadas:

- a) Para 4 (quatro) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.
- b) Para 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento.
- c) Para 5 (cinco) dias consecutivos garantidos, no mínimo, 3(três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho.
- d) 1 (um) dia por ano para internamento hospitalar de esposa, filho(s) ou pais.
- e) 2 (dois) dias por ano, para levar ao médico filho(s) ou dependente(s) menor(es) de 14(catorze) anos, mediante comprovação 48 (quarenta e oito) horas após.

Parágrafo Primeiro: Para efeito desta cláusula, o sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo Segundo: Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes: filhos e netos, na conformidade da Lei Civil.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as 2 (duas) últimas horas da jornada diária de trabalho do empregado estudante, nos dias de exames escolares, mediante comunicação à empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação através de atestado escolar. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único: O benefício previsto no "caput" se limitará a duas saídas antecipadas por bimestre escolar.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, respeitando-se os preceitos contidos nos artigos 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Dec. Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado com menos de 1 (um) ano de serviço na empresa, que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de serviço efetivo.

Parágrafo Único: É considerado mês completo de serviço o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho efetivo.

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Quando exigido o uso de uniforme pela empresa, será por ela fornecido gratuitamente ao empregado.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos respectivos departamentos do Sindicato dos Empregados, desde que mantenham convênio com o INSS, serão reconhecidos e aceitos pelas empresas para justificativa de faltas ao trabalho por motivo de doença.

Relações Sindicais Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á às Entidades Profissionais convenientes a realização de campanha de sindicalização a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a Direção da Empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

Os dirigentes sindicais eleitos poderão ausentar-se do serviço, para participação em curso ou encontros sindicais, até 3 (três) dias por ano, observada a limitação de 2 (duas) ausências simultâneas por estabelecimento, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 7 (sete) dias úteis. A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As empresas ficam obrigadas a colocar no quadro de avisos, em lugar bem visível aos empregados, cópia da presente Convenção.

Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA PENAL

Se violada qualquer cláusula desta CONVENÇÃO, no que se refere às obrigações de fazer, ficará a empresa obrigada ao pagamento de multa equivalente a R\$ 49,00 (quarenta e nove reais) por infração, revertendo o valor em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Único: A multa será devida quando da execução de decisão judicial que tenha reconhecido a infração.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento coletivo de trabalho, com base no disposto no § 2º, do artigo 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas de leasing filiadas ao Sindicato Patronal poderão manter, no âmbito da base territorial definida na cláusula segunda deste, Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente “Sistema de Ponto Eletrônico”, para controle da jornada de trabalho de seus empregados.

44.1. O Sistema de Ponto Eletrônico não poderá admitir:

- a) restrições à marcação do ponto.
- b) marcação automática do ponto.
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

44.2. O Sistema de Ponto Eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta.
- b) permitir a identificação de empregador e empregado.
- c) possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas.
- d) possibilitar à fiscalização, quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas.

44.3. a adoção do Sistema de Ponto Eletrônico, previsto no presente instrumento normativo, subordinar-se à prévia certificação de conformidade do sistema às exigências previstas neste instrumento, a ser obtida junto à empresa certificadora com a expertise necessária à aferição do sistema.

Parágrafo primeiro: A empresa certificadora não poderá integrar o mesmo grupo econômico da empresa de arrendamento mercantil adotante do sistema alternativo eletrônico.

Parágrafo segundo: A certificação de conformidade do Sistema de Ponto Eletrônico deverá ser encaminhada ao Sindicato profissional, que dará ciência da recepção do referido documento para efeito de fixação de data de início de operação do referido sistema.

44.4. Fica assegurado ao Sindicato Profissional, através dos seus representantes ou técnicos, o acesso às informações do Sistema de Ponto Eletrônico mantido pelas Empresas filiadas ao Sindicato Patronal sempre que haja dúvida ou denúncia que o uso do mesmo esteja em desacordo com a legislação ou com as normas aqui acordadas.

44.5. Qualquer alteração a ser realizada no Sistema de Ponto Eletrônico deverá ser comunicada ao Sindicato Profissional, informando as alterações técnicas a serem feitas e indicando razões que as justificam.

Parágrafo Primeiro: Ocorrendo alteração, deverá a empresa obter nova certificação de conformidade, na forma do disposto na cláusula sétima.

Parágrafo Segundo: Comprovada a realização de qualquer alteração sem que tenham sido observadas as exigências a que se referem o caput desta cláusula e seu parágrafo primeiro, considerar-se-á denunciado o presente instrumento coletivo de trabalho cessando os seus efeitos para o cumprimento do permissivo da Portaria nº 373/11.

44.6. As partes signatárias reconhecem que o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada das empresas de leasing filiadas ao Sindicato Patronal, uma vez obedecido o disposto no presente instrumento normativo, atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP

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

São Paulo, 18 de abril de 2.023

JOÃO BAPTISTA DE GOUVEIA

Diretor-Presidente

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

DocuSigned by:
Osmar Roncolato Pinho
6A9F96F88CA2413...

OSMAR RONCOLATO PINHO

Presidente

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARRENDAMENTO MERCANTIL (LEASING)