

## **Convenção Coletiva de Trabalho - 2009/2010**

***SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DESENHISTAS TÉCNICOS, ARTÍSTICOS, INDUSTRIAIS, COPISTAS, PROJETISTAS TÉCNICOS, AUXILIARES E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA.***

e

***SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SESCON - SP;***

ambos por seus respectivos Presidentes, 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:

### **1- BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, todos os empregados profissionais desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos, auxiliares e similares em empresas de assessoramento (empresas de planejamento, auditoria, administradoras de cartões de crédito, administradoras de empresas, de participações, de seleção de pessoal, de cobrança, de economia, associações comerciais e industriais, e demais), perícias, informações e pesquisas, no âmbito das bases territoriais dos sindicatos acordantes, excetuados aqueles da categoria preponderante e com enquadramento sindical diferenciado diverso.

### **2 - DATA BASE**

Fica mantido como data-base o dia primeiro de novembro.

### **3 - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários de novembro de 2008, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2008, serão corrigidos, na data-base, em 5,00% (cinco por cento), a título de correção salarial.

**3.1** – Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de novembro de 2008 e 31 de outubro de 2009 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.

**3.2.** - Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após novembro de 2008 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

**3.2.1.** - 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.

**3.2.2.** - 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:

<b>Mês/Ano de admissão</b>	<b>Correção salarial (%)</b>
Novembro/08	5,00%
Dezembro/08	4,58%
Janeiro/09	4,17%
Fevereiro/09	3,75%
Março/09	3,33%
Abril/09	2,92%
Mai/09	2,50%
Junho/09	2,08%
Julho/09	1,67%
Agosto/09	1,25%
Setembro/09	0,83%
Outubro/09	0,42%

#### **4 - PISO SALARIAL**

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 714,00 (setecentos e catorze reais ).

#### **5 - HORAS EXTRAS**

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

- 5.1.** - 60% ( sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;
- 5.2.** - 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e
- 5.3.** - 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

#### **6 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 32,62 (Trinta e dois reais e sessenta e dois centavos).

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

**6.2.** - 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.

**6.3.** - 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.

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

**7 - SALÁRIO DO SUCESSOR**

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

**8 - 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 as seguintes regras:

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

**8.2.** - Terá como limite máximo a importância de R\$ 1.273,38 (um mil duzentos e setenta e três reais e trinta e oito centavos).

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

**9 - VALE QUINZENAL**

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

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

**9.2.** - 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".

**10 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

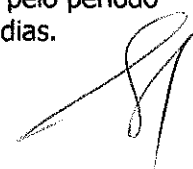

O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário.

**11 - 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.

**12 - 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.



**13 - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo, 2 (dois) anos de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

**14 - 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.

**15 - 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\$ 173,84 (cento e setenta e três reais e oitenta e quatro centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

**16 - INDENIZAÇÃO PECULIAR**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

**17 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS**

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

**18 - 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:

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

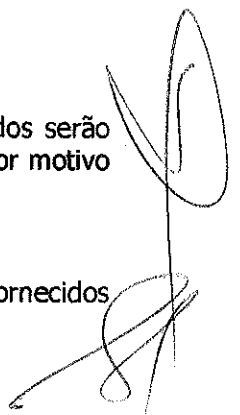
**18.2.** - Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

**19 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS**

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

**20 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

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



**21 - 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.

**21.1.** - Para a prestação de exames vestibulares ou para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 3 (três) dias úteis consecutivos ou não por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

**22 - 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.

**23 - 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.

**24 - 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.

**25 - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

**26 - 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.

**26.1.** - 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).

**27 - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte mais de 3 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

**27.1.** - A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

**28 - CARTEIRA DE TRABALHO**

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

**29 - 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.

**30 - 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.

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

**31 - 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.

**32 - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE**

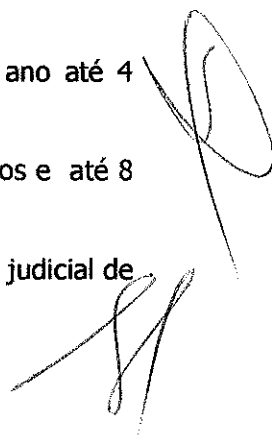
Nos termos do disposto na Lei 10.421/2002, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade conforme o art. 392-A, da CLT, a saber:

**32.1** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

**32.2** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

**32.3** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos e até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

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



### **33 - 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.

### **34 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**34.1** – Até 2 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

**34.2** – Até 3 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

**34.3** – Até 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.

### **35 - 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:

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

**35.2.-** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; e

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

### **36 - 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.

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

### **37 - 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 3ª.

**37.1** - A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 01 de novembro de 2.009.

### **38 - 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.

### **39 - 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\$ 8,00 (oito reais).

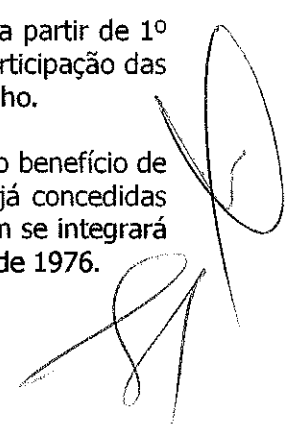
**39.1.** Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

**39.2** -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.

**39.3** - 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.

**39.4.**- A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de novembro de 2.009, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R\$ 8,00 (oito reais) por dia de efetivo trabalho.

**39.5** - 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.



#### **40 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão em folha de pagamento, de cada empregado, sindicalizado ou não, 8% (oito por cento) sobre os salários, já reajustados de dezembro de 2009, importância que deverá ser recolhida em favor do sindicato dos empregados, através de guias próprias por este fornecidas, em duas vezes no importe de 4% (quatro por cento) cada, com limite máximo de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) em cada parcela, sendo a primeira até 12 de janeiro de 2010 e a segunda até 10 de junho de 2010.

A contribuição de que trata o "caput" será devida pelos empregados admitidos após novembro de 2009, devendo ser descontada no salário do mês de admissão e recolhida até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

A falta do recolhimento nos prazos estabelecidos acarretará ao empregador acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, sem prejuízo de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção calculada com base na variação da UFIR, bem como despesas processuais e honorários advocatícios de 20% (vinte por cento), caso necessário a cobrança judicial.

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia da referida guia, devidamente quitada, acompanhada de relação nominal de contribuintes, contendo remuneração básica e valor descontado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

#### **41 - 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 2009, os valores constantes da tabela abaixo:

<b>FAIXAS</b>	<b>RECEITA BRUTA DO ANO DE 2.008</b>	<b>VALOR A PAGAR</b>
A	Até R\$ 120.000,00	Isento
B	De R\$ 120.000,01 até R\$ 56.245.804,99	0,049% da Receita Bruta
C	Acima de R\$ 56.245.805,00	R\$ 27.560,44

**41.1** - Em caso de atraso no pagamento, haverá a incidência de multa correspondente a 0,33% (trinta e três centésimos) ao dia, não excedendo a percentagem de 10% (dez por cento) do valor total a ser recolhido, atualizado com base na variação da TR (Taxa Referencial), ou outro índice que a venha substituir da data do inadimplemento até a data do efetivo pagamento e juros de mora na base de 1% (um por cento) ao mês.

**41.2** - A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2009, estabelecida pela Assembléia Geral do Sindicato Patronal conveniente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

**42 - CLÁUSULA PENAL**

Pelo não cumprimento da presente Convenção, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas 40 e 41, que estabelecem penalidades especiais.

**43 - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva vigorará de 1º de novembro de 2.009 até 31 de outubro de 2.010.

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

São Paulo, 10 de dezembro de 2.009.



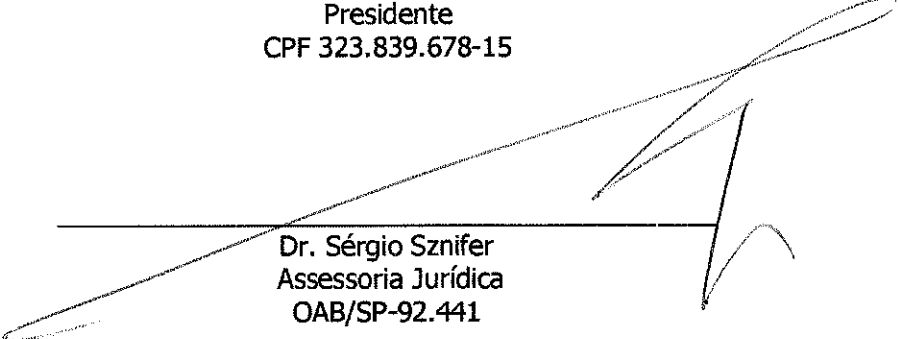
---

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE  
ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO  
PAULO**

JOSÉ MARIA CHAPINA ALCAZAR


Presidente

CPF 323.839.678-15



---

Dr. Sérgio Sznifer  
Assessoria Jurídica  
OAB/SP-92.441



---

**SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DESENHISTAS TÉCNICOS, ARTÍSTICOS,  
INDUSTRIAIS, COPISTAS, PROJETISTAS TÉCNICOS, AUXILIARES E SIMILARES  
DE SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO  
PIRES E RIO GRANDE DA SERRA.**

Waldemiro Pereira da Silva

CPF nº 063.975.308-68

Presidente