ATA DA 31ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DELIBERATIVO DA SÃO PAULO NEGÓCIOS

Aos trinta e um dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, às **onze horas e trinta minutos**, realizou-se, por videoconferência, a **31ª Reunião Ordinária do Conselho Deliberativo da São Paulo Negócios**, convocada nos termos do **Estatuto Social da Entidade e do § 2º do artigo 17 do Decreto Municipal nº 57.895/2017**, mediante edital enviado aos conselheiros com antecedência mínima de dez dias, contendo local, data, hora e ordem do dia.

A reunião contou com a presença dos seguintes membros e convidados: **Rodrigo Hayashi Goulart** (Presidente do Conselho Deliberativo), **Rubens Antônio Barbosa** (Membro do Conselho Deliberativo), **Wilson Newton de Mello Neto** (Membro do Conselho Deliberativo), **Rita Campagnoli** (Membro do Conselho Deliberativo), **Tarcila Peres Santos** (Membro do Conselho Deliberativo), **Armando de Almeida Pinto Júnior** (Secretário Adjunto – SMDET), **Alessandra Andrade** (Diretora Presidente – SP Negócios), **Celso Campello Neto** (Diretor Executivo – SP Negócios), **Aurélio Nomura** (Diretor Executivo – SP Negócios), **Leonardo Ramos** (Chefe de Gabinete – SP Negócios), **Priscila Prado** (Gerente Administrativo-Financeira – SP Negócios) e **André Henrique Carvalho** (Assessor Técnico IV – SP Negócios).

1. Abertura e verificação de quórum

O Presidente do Conselho Deliberativo **Rodrigo Hayashi Goulart,** comunicou que devido a compromissos irá ingressar no decorrer reunião, os demais membros do Conselho deliberaram que o Conselheiro **Wilson Newton de Mello Neto** conduzirá a presente reunião. Registrando a presença de quórum suficiente para deliberação, conforme o Estatuto Social, declarou-se aberta a sessão.

A pauta, previamente encaminhada, compreendeu:

(1) Apresentação geral das contas, aprovadas pelo Conselho Fiscal;
(2) Apresentação das atividades da gestão;
(3) Apresentação da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026; e
(4) Outros assuntos.

2. Apresentação geral das contas

O **Diretor-Executivo Celso Campello Neto** apresentou a **demonstração financeira da São Paulo Negócios do período de maio a agosto de 2025**, englobando os contratos de Gestão mantidos com a **SMDET** e **SMTUR**, destacando a execução orçamentária e a conformidade dos resultados, já **analisados e aprovados pelo Conselho Fiscal**. Ressaltou-se a transparência nos registros contábeis e o alinhamento com as metas estabelecidas no **Contrato de Gestão** firmado com a **Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho – SMDET.**

O Conselheiro **Lair Krahenbuhl** solicitou o envio detalhado do plano de contas, ainda questionou qual a condição jurídica dos 4 funcionários contratados por força do Contrato de Gestão com a SMTUR. O Diretor **Celso Campello Neto** esclareceu que todos os funcionários

[redacted]

possuem vínculos trabalhistas e permanecem integralmente sob responsabilidade da São Paulo Negócios.

O Conselho tomou ciência das contas apresentadas do parecer favorável do Conselho Fiscal, não havendo manifestações contrarias, nos termos do Estatuto Social, deu-se prosseguimento.

3. Apresentação das atividades da gestão

A **Diretora Presidente Alessandra Andrade**, apresentou o **relatório de desempenho institucional referente ao exercício de 2025**, destacando o cumprimento de **aproximadamente 76% das metas contratuais** pactuadas com a **SMDET**.

A exposição contemplou ações de **atração de investimentos, fortalecimento da imagem da cidade, suporte a exportação** e **apoio à política de desestatização**, bem como a realização de eventos estratégicos como o **SP2B** e o **chamado Requalifica Centro** que ocorrerá 11 de novembro.

Foram ainda apresentados o projeto chamado Soft Landing para Investidores Internacionais na cidade de São Paulo, trata-se de um passo a passo para que empresas de tecnologia internacionais possam abrir suas empresas em São Paulo, ainda, foi apresentado o desenvolvimento da **plataforma White Label**, em parceria com o **Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID**, e o avanço na implantação do **CRM corporativo**, ferramenta destinada à centralização de dados e ao aprimoramento da gestão de relacionamentos com investidores e parceiros.

Por fim, salientou a **Diretora Presidente** que estão sendo elaborados diversos estudos de **inteligência comercial**, para que a **São Paulo Negócios** se torne referência em informações mercadológicas para a **Prefeitura de São Paulo e Secretarias.**

Durante as manifestações:

O Conselheiro **Lair Krahenbuhl** parabenizou a equipe e reiterou a necessidade de acesso aos relatórios do CRM;

O Conselheiro **Rubens Barbosa** propôs a realização de evento temático sobre **Data Centers**;

A Conselheira **Tarcila Peres Santos** ressaltou a relevância dos **roadshows internacionais** e a ampliação da presença institucional em agendas externas;

A Conselheira **Rita Campagnoli** sugeriu intensificar ações de capacitação e internacionalização de empresas locais;

O Conselheiro **Wilson Mello** destacou a importância da **diversificação de receitas,** com possibilidade de contratos junto a outras Secretarias e parabenizou a **comunicação ativa** com a sociedade, por meio das redes sociais e de relatórios públicos de desempenho.

Após os debates, **o Conselho tomou ciência das atividades da gestão e elogiou os avanços alcançados**, recomendando a continuidade das ações voltadas ao aprimoramento da governança e à execução plena das metas contratuais.

[redacted]

4. Apresentação da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026

O Chefe de Gabinete Leonardo Ramos apresentou a Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, firmada entre a São Paulo Negócios e o sindicato representativo da categoria profissional de seus empregados, destacando os principais ajustes e repercussões financeiras decorrentes do instrumento.

Informou que a aplicação do instrumento, resulta em reajuste salarial **médio de 3,66%,** com **efeitos retroativos a agosto de 2025** e aplicação impreterível até 05 de novembro.

Após os esclarecimentos, o Conselho tomou ciência e aprovou a aplicação do reajuste, em conformidade com o Estatuto Social e com as disposições da legislação trabalhista aplicável.

5. Outros assuntos

O Conselheiro **Armando Júnior** sugeriu o aperfeiçoamento das apresentações de resultados, com inclusão de elementos gráficos e comparativos de desempenho, por fim sugeriu que programa Avança TECH fosse inserido no Plano de Trabalho da São Paulo Negócios;

O Chefe de Gabinete **Leonardo Ramos,** informou que será convocada **Reunião Extraordinária em novembro de 2025** para apreciação da **revisão do Plano Tático 2026**, que posteriormente será encaminhado ao **Comitê de Governança das Entidades da Administração Indireta – COGEAI;**

O Presidente **Rodrigo Hayashi Goulart** registrou agradecimento ao conselheiro **Wilson Mello** pela condução dos trabalhos, informou que se encontrava em um dos equipamentos da prefeitura para realização do evento Pré-COP, ainda, destacou os detalhamentos das atividades e ações desempenhadas pela São Paulo Negócios.

6. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, o Presidente **Rodrigo Hayashi Goulart** agradeceu a presença de todos, reconheceu a qualidade das exposições e **encerrou a reunião às doze horas e trinta minutos,** lavrada a presente ata, que lida e aprovada, será devidamente assinada pelos presentes. Todas as partes anuem com a validade da assinatura digital.

RODRIGO HAYASHI GOULART
Presidente do Conselho Deliberativo

WILSON NEWTON DE MELLO NETO
Membro do Conselho Deliberativo

RITA CAMPAGNOLI
Membro do Conselho Deliberativo

TARCILA PERES SANTOS
Membro do Conselho Deliberativo

RUBENS ANTÔNIO BARBOSA
Membro do Conselho Deliberativo

Participantes:

ARMANDO DE ALMEIDA PINTO JÚNIOR
Secretário Adjunto – SMDET

ALESSANDRA ANDRADE
Diretora Presidente – SP Negócios

CELSO CAMPELLO NETO
Diretor Executivo – SP Negócios

AURÉLIO NOMURA
Diretor Executivo – SP Negócios

LEONARDO RAMOS
Chefe de Gabinete – SP Negócios

PRISCILA PRADO
Gerente Administrativo-Financeiro

ANDRÉ HENRIQUE CARVALHO
Assessor Técnico IV

[redacted]

7 páginas - Datas e horários baseados em Brasília, Brasil
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinaturas gerado em 07 de November de 2025, 11:33:37

ATA DA 31ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DELIBERATIVO DA SÃO PAULO NEGÓCIOS pdf

[redacted]

Assinaturas

Rodrigo Hayashi Goulart [redacted]

Wilson Mello Neto [redacted]

Rita de Cassia Campagnoli Acea [redacted]

Tarcila Peres Santos [redacted]

Rubens A. Barbosa [redacted]

Armando De Almeida Pinto Júnior [redacted]

Alessandra C F Andrade [redacted]

Celso Campello Neto [redacted]

Aurelio Nomura [redacted]

LEONARDO DOS SANTOS RAMOS [redacted]

PRISCILA PRADO COELHO [redacted]

André Henrique Carvalho [redacted]

Eventos do documento

06 Nov 2025, 11:51:23

[redacted]

06 Nov 2025, 11:57:41

[redacted]

06 Nov 2025, 12:22:07

[redacted]

06 Nov 2025, 12:23:06

[redacted]

06 Nov 2025, 13:08:41

[redacted]

06 Nov 2025, 14:38:52

[redacted]

06 Nov 2025, 14:44:09

[redacted]

06 Nov 2025, 14:44:36

[redacted]

06 Nov 2025, 14:49:37

[redacted]

7 páginas - Datas e horários baseados em Brasília, Brasil
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinaturas gerado em 07 de November de 2025, 11:33:37

06 Nov 2025, 15:38:18

[redacted]

06 Nov 2025, 15:57:58

[redacted]

06 Nov 2025, 16:10:11

[redacted]

06 Nov 2025, 21:04:21

[redacted]

07 Nov 2025, 09:03:51

[redacted]

07 Nov 2025, 11:32:22

[redacted]

Hash do documento original

[redacted]

Esse log pertence **única** e **exclusivamente** aos documentos de HASH acima

Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign
Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL
Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020.**

Situação geral das contas – SMDET E SMTUR

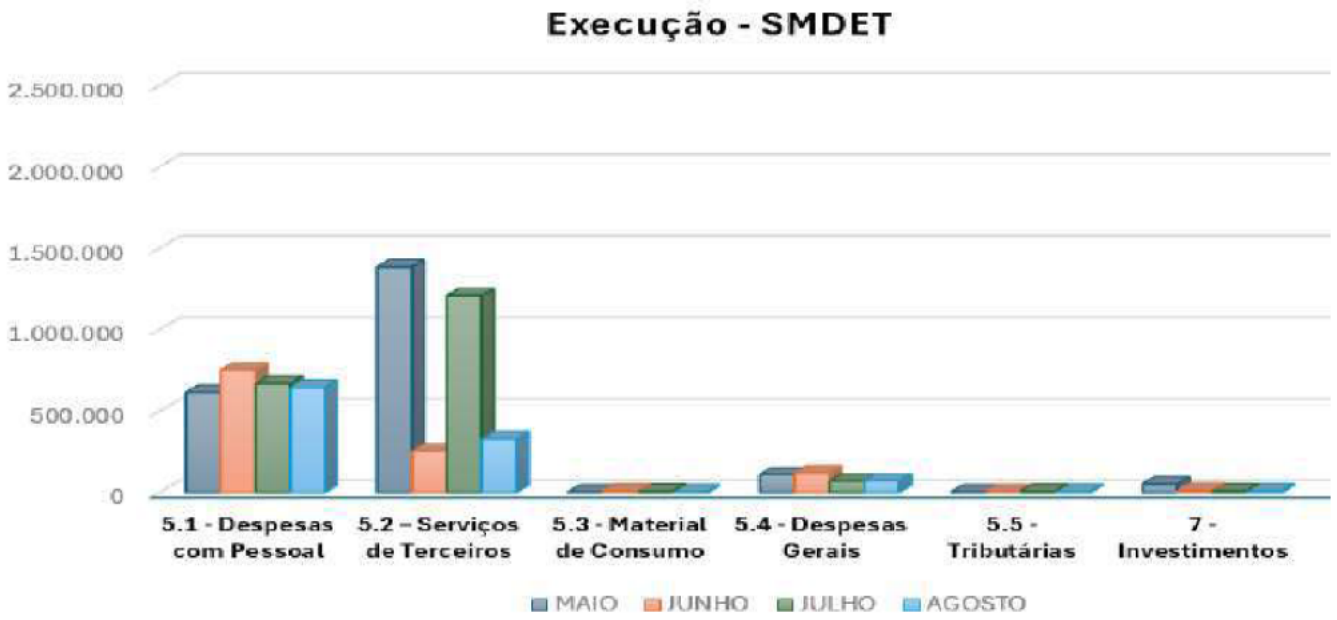
Período: Maio a Agosto de 2025

1. Repasses dos Contratos de Gestão.

Secretaria	Termo Contratual	Vigência	Data do Repasse	Valor Líquido depositado em conta corrente	Valor Total Recebido
SMDET	11° Termo Aditivo ao Contrato de Gestão 01/2020	01/05/2025 a 30/04/2026	14/05 e 06/06/2025	R$ 7.296.000,00	R$ 10.963.200,00
	12° Termo Aditivo ao Contrato de Gestão 01/2020		12/08/2025	R$ 672.000,00	
	13° Termo Aditivo ao Contrato de Gestão 01/2020		29/08/2025	R$ 2.995.200,00	
SMTUR	1º Parcela do Contrato de Gestão 08/2025	26/05/2025 a 26/05/2026	05/06/2025	R$ 1.500.000,00	R$ 3.901.207,88
	2º Parcela do Contrato de Gestão 08/2025		01/07/2025	R$ 2.000.000,00	
	1º Parte da 3º Parcela do Contrato de Gestão 08/2025		26/08/2025	R$ 401.207,88	

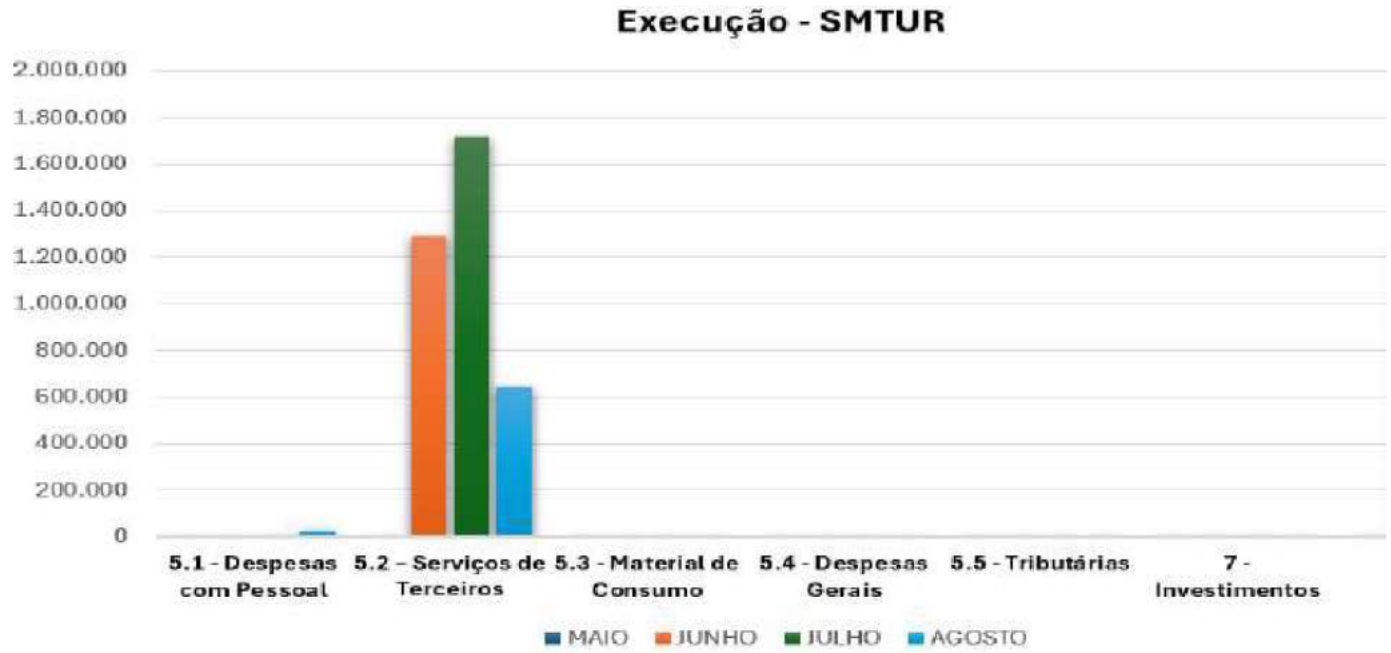
2. ANÁLISE DA EXECUÇÃO DOS CONTRATOS E RECEBÍVEIS – MAI A AGO (2025) - SMDET

RUBRICAS	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	TOTAL
5.1 - Despesas com Pessoal	613.697	750.819	668.603	645.748	**2.678.867**
5.2 – Serviços de Terceiros	1.383.639	252.888	1.206.010	327.516	**3.170.053**
5.3 - Material de Consumo	2.337	8.474	6.452	3.903	**21.166**
5.4 - Despesas Gerais	108.024	118.711	68.775	69.456	**364.966**
5.5 - Tributárias	2.434	3.814	5.915	4.643	**16.806**
7 - Investimentos	50.027	11.839	8.172	7.999	**78.037**
Total	**2.160.158**	**1.146.545**	**1.963.927**	**1.059.265**	**6.329.895**



2. ANÁLISE DA EXECUÇÃO DOS CONTRATOS E RECEBÍVEIS – MAI A AGO (2025) - SMTUR

RUBRICAS	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	TOTAL
5.1 - Despesas com Pessoal	4.815	-	-	26.484	**31.299**
5.2 – Serviços de Terceiros	-	1.290.000	1.720.000	645.000	**3.655.000**
5.3 - Material de Consumo	-	-	-	-	**-**
5.4 - Despesas Gerais	-	-	-	-	**-**
5.5 - Tributárias	178	115	195	507	**995**
7 - Investimentos	-	-	-	-	**-**
Total	**4.993**	**1.290.115**	**1.720.195**	**671.991**	**3.687.294**



3. Saldos em 30/09/2025 dos Contratos de Gestão.

Secretaria	Valor em Conta
SMDET	**R$ 1.160.349,28**
SMTUR	**R$ 637.215,34**

* Saldo em 30/09/2025 - data da apresentação ao Conselho Fiscal.

SÃO PAULO NEGÓCIOS

PREFEITURA DE SÃO PAULO

DISSIDIO COLETIVO 2025

O reajuste definido segue conforme tabela anexa, com vigência a partir de **outubro de 2025**, incidindo sobre os salários-base de todos os colaboradores abrangidos pela convenção coletiva. O pagamento das diferenças salariais retroativas será realizado em **31 de outubro de 2025**, em **parcela única**.

Ressaltamos que os encargos trabalhistas e os reflexos sobre benefícios (como férias, 13º salário e FGTS) também serão devidamente ajustados, em conformidade com a legislação vigente. As áreas de **Recursos Humanos** e **Financeiro** já adotaram as providências necessárias para garantir a correta implementação e o registro dos valores.

Informamos, ainda, que o pagamento será efetuado em **31 de outubro de 2025**, conforme determinação sindical, o prazo para quitação se estendesse até o **5º dia útil do mês de novembro**.

SÃO PAULO NEGÓCIOS

PREFEITURA DE SÃO PAULO

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R$ 8.157,41	SALÁRIOS DE R$ 8.157,42 ATÉ R$ R$ 16.314,82 (%+Parcela fixa mensal)	Salários acima de R$ 16.314,82
Agosto/2024	6,13%	5,38% + R$ 61,17	R$ 938,91
Setembro/2024	5,62%	4,93% + R$ 56,07	R$ 860,67
Outubro/2024	5,11%	4,48% + R$ 50,98	R$ 782,43
Novembro/2024	4,60%	4,04% + R$ 45,88	R$ 704,18
Dezembro/2024	4,09%	3,59% + R$ 40,78	R$ 625,94
Janeiro/2025	3,58%	3,14% + R$ 35,68	R$ 547,70
Fevereiro/2025	3,07%	2,69% + R$ 30,59	R$ 469,46
Março/2025	2,55%	2,24% + R$ 25,49	R$ 391,21
Abril/2025	2,04%	1,79% + R$ 20,39	R$ 312,97
Maio/2025	1,53%	1,35% + R$ 15,29	R$ 234,73
Junho/2025	1,02%	0,90% + R$ 10,20	R$ 156,49
Julho/2025	0,51%	0,45% + R$ 5,10	R$ 78,24

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo

Internet: www.eaa.org.br **E-mail**: sindicato@eaa.org.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

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 n° 60.976.404/0001-47, com endereço na Praça da Liberdade, 130, 7º andar, São Paulo - SP, por seu Diretor-Presidente; e,

de outro lado, representando a categoria econômica, o SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ/MF nº 62.638.168/0001-84, com endereço na Avenida Tiradentes, 960, Luz, São Paulo – SP, por seu Presidente;

representantes 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:

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

1 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva vigerá de 1º de agosto de 2025 até 31 de julho de 2026.

2 - DATA BASE
Fica mantido como data-base o dia primeiro de agosto.

3 - ABRANGÊNCIA
São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, todos os empregados em empresas de contabilidade, assessoramento, perícias, informações e pesquisas (1) contabilidade, na forma de organizações ou escritórios individuais; (2) assessoramento, perícias, informações e pesquisas: auditoria; promotoras de vendas e financiamento; correspondentes bancários; administradoras de cartões de crédito; administração, participação e controle de empresas – holding; organização e métodos; consultorias em geral, em economia, administração e outras; associações de classe não sindicais, clubes de lojistas, associações comerciais e industriais; bolsas de valores, de mercadorias, de futuros e de cereais; perícias, judiciais e sinistros; assessoria técnica promocional na venda e colocação de seguros em geral para segurados e seguradoras, assessoria técnica auxiliar às seguradoras e corretoras; análise de materiais e equipamentos, controle de qualidade, controle de sondagens; assessoria em geral, técnica, gerencial, contábil, econômica, burocrática, estatística; planejamento e desenvolvimento econômico; pesquisas de mercado e de opinião pública; mapeamento, levantamento e aerofotogrametria; associações, organizações, institutos, fundações que realizam pesquisas; traduções; logística, e demais; representadas pelo Sindicato patronal no âmbito da base territorial do Sindicato Profissional, que abrange os Municípios de São Paulo/SP, Embu-Guaçu/SP, Francisco Morato/SP e Taboão da Serra/SP, 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 - PISO SALARIAL
Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, independentemente da idade, sujeitos ao regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

4.1. Para empregados contratados e que exerçam as funções de: "Office boy" - CBO 4122-05; Recepcionista - CBO 4221-05; Faxineiro - CBO 5143-20; Porteiro - CBO 5174-10; Auxiliar de Serviços Gerais - CBO 5143; Copeira - CBO 5134-25; Atendente de Negócios - CBO 2532-25; Entrevistador de Pesquisas de Campo - CBO 4241-15; o valor mensal correspondente a **R$ 1.980,00 (um mil, novecentos e oitenta reais)**;

4.2. Para as demais funções, o valor mensal corresponde a **R$ 2.100,00 (dois mil e cem reais).**

5 - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

Os salários de agosto de 2024, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão corrigidos, na data-base mediante obediência aos seguintes critérios:

Parágrafo primeiro: Salários com valor mensal de até **R$ 8.157,41 (oito mil, cento e cinquenta e sete reais e quarenta e um centavos)**, serão majorados em **6,13% (seis inteiros e treze centésimos por cento)**;

Parágrafo segundo: Salários com valor mensal entre **R$ 8.157,42 (oito mil, cento e cinquenta e sete e quarenta e dois centavos)** a **R$ 16.314,82 (dezesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos)** serão majorados em **5,38% (cinco inteiros e trinta e oito centésimos por cento)**, acrescidos sempre de parcela fixa mensal no valor de **R$ 61,17 (sessenta e um reais e dezessete centavos).**

Parágrafo terceiro: Salários com valor mensal superior a **R$ 16.314,82 (dezesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos)**, serão reajustados mediante aplicação de parcela fixa mensal no valor de **R$ 938,91 (novecentos e trinta e oito reais e noventa e um centavos)** mais livre negociação de percentual.

5.1. Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2024 e 31 de julho de 2025 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

5.2. - Respeitando o Princípio da Isonomia Salarial e preservando as condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2024 serão reajustados em obediência aos seguintes critérios:

5.2.1. - 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.

5.2.2. - 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 estabelecido no "caput" para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R$ 8.157,41	SALÁRIOS DE R$ 8.157,42 ATÉ R$ R$ 16.314,82 (%+Parcela fixa mensal)	Salários acima de R$ 16.314,82
Agosto/2024	6,13%	5,38% + R$ 61,17	R$ 938,91
Setembro/2024	5,62%	4,93% + R$ 56,07	R$ 860,67
Outubro/2024	5,11%	4,48% + R$ 50,98	R$ 782,43
Novembro/2024	4,60%	4,04% + R$ 45,88	R$ 704,18
Dezembro/2024	4,09%	3,59% + R$ 40,78	R$ 625,94
Janeiro/2025	3,58%	3,14% + R$ 35,68	R$ 547,70
Fevereiro/2025	3,07%	2,69% + R$ 30,59	R$ 469,46
Março/2025	2,55%	2,24% + R$ 25,49	R$ 391,21
Abril/2025	2,04%	1,79% + R$ 20,39	R$ 312,97
Maio/2025	1,53%	1,35% + R$ 15,29	R$ 234,73
Junho/2025	1,02%	0,90% + R$ 10,20	R$ 156,49
Julho/2025	0,51%	0,45% + R$ 5,10	R$ 78,24

5.2.3. - As empresas poderão, por mera liberalidade, aplicar o reajuste de forma linear, sem a observância do escalonamento e sem risco de que eventual alteração de faixa salarial prevista em planos de cargos e salários, acarrete equiparação salarial.

6 - VALE QUINZENAL

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

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

6.2. - Na hipótese de as 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 - 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.

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo

Internet: www.eaa.org.br **E-mail**: sindicato@eaa.org.br

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

8. ABONO ESPECIAL

Aos empregados admitidos até 31 de julho de 2025 e que tenha trabalhado por pelo menos 6 (seis) meses no período entre 01/08/2025 e 31/07/2026, as EMPRESAS pagarão, a título de abono especial, o valor de **R$ 315,50 (trezentos e quinze reais e cinquenta centavos).**

8.1. O abono especial de que trata o "caput" deverá ser pago ao empregado até 31/07/2026, podendo as empresas iniciarem o pagamento antes da data limite àqueles que já garantiram o direito previsto no caput.

8.2. Estão dispensadas do pagamento do abono especial as empresas que possuam programa de participação nos lucros e resultados (PLR ou PPR), devidamente depositado no Sindicato dos Empregados, ou com este último firmado, que abranja o período de 01/08/2025 a 31/07/2026, conforme prevê a Lei 10.101/2000.

8.3. Fica assegurado ao empregado dispensado sem justa causa, se cumprida as exigências do caput, o pagamento do referido abono juntamente com as verbas rescisórias.

9 – ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte com, no mínimo, 08 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, um abono de cunho extraordinário em valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que comunique sua aposentadoria ao empregador no prazo máximo de 90 (noventa) dias corridos a contar da data da ciência do deferimento.

9.1. As empresas efetuarão o pagamento do abono na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

9.2. O abono previsto nesta cláusula não integra a remuneração conforme previsão expressa do art. 457, parágrafo 2º, da CLT.

10 - HORAS EXTRAS

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

10.1.- 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras horas no dia;

10.2.- 80% (oitenta por cento) para as horas excedentes de 02 (duas) horas diárias;

10.3.- 100% (cem por cento) as horas prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

11 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA
Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R$ 89,50 (oitenta e nove reais e cinquenta centavos).**

11.1. - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01/02/1981.

11.2. - 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.

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

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

12 - 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.

13– AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO
As empresas fornecerão aos seus empregados, 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$ 31,00 (trinta e um reais).**

13.1. O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregados em regime de "*home office*", trabalho remoto ou externo.

13.2. 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 referência do benefício.

13.3. O benefício previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente à licença maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na

mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral. Nas empresas em que o benefício é cumprido através de fornecimento de refeição "in natura", o empregador pagará, durante o referido período de licenciamento, indenização mensal correspondente aos dias úteis, que deveriam ser trabalhados no mês, ajustando-se valor "pro rata" quando houver fracionamento de mês.

13.4. O benefício previsto no "caput" será devido aos trabalhadores durante o período correspondente a licença paternidade 5 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento do filho (a), devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos trabalhadores em atividade laboral;

13.5 Fica vedado o desconto ou compensação do VALE ALIMENTAÇÃO/VALE REFEIÇÃO nas ausências previstas na CLÁUSULA 44 (AUSÊNCIAS LEGAIS) desta Convenção, devendo ser considerado dia efetivo de trabalho.

13.6. As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no "caput" poderão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo já praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva, não sendo possível, em qualquer hipótese, a promoção de alteração em desfavor do empregado.

13.7. É facultado às 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 24.5 e NR 24.6 do MTE, no que tange à cozinha e ao refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua.

13.8. A participação do empregado no custeio do programa de alimentação não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a **R$ 31,00 (trinta e um reais)** por dia de efetivo trabalho.

13.9. As empresas que concederem o benefício no valor mínimo previsto de **R$ 31,00 (trinta e um reais)** não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no item anterior.

13.9. 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 integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

14 - 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 útil da quinzena anterior àquela a que os vales se referem. 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 imediatamente subsequente.

14.1. - Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale Transporte através de passes ou meios eletrônicos fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto de 6% (seis por cento).

15 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte com, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença previdenciário (código 31 do INSS) ou auxílio-doença-acidentário (cód. 91 do INSS) junto à Previdência Social, será paga uma importância mensal equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor referente ao auxílio, obedecendo as 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 mensal a importância de **R$ 3.400,00 (três mil e quatrocentos reais)**;

15.3. - O complemento será devido apenas 01 (uma) vez em cada ano contratual, que é contado a partir da data de admissão.

15.4. - O pagamento da diferença entre o valor do salário e o valor da previdência, será pago mensalmente somente no período entre o 16º (décimo sexto) dia do afastamento até no máximo 180º (centésimo octogésimo) dia, através de holerite suplementar ou recibo, levando em consideração o salário bruto do trabalhador.

16- AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, e desde que conte com mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, à seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

16.1. Falecendo cônjuge ou filho (a) do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará à este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula.

16.2. - A indenização prevista no "caput" não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

17 - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho (a), pelo período de 01 (um) ano, a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de até **R$ 474,50 (quatrocentos e setenta e quatro reais e cinquenta centavos)** condicionado o referido reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

17.1. - Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos casais homoafetivos e aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda unilateral ou compartilhada dos filhos (as), independentemente do estado civil, a contar do retorno da licença maternidade ou paternidade.

17.2. - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda do filhos (as), condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

17.3. Quando o nascimento da criança for anterior à data de contratação da empregada, o reembolso será devido até a criança completar 01 (um) ano de idade.

17.4. O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregadas ou empregados em regime de "*home office*", trabalho remoto ou externo.

18 – SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R$ 21.901,50 (vinte e um mil, novecentos e um reais e cinquenta centavos)** em caso de morte ou invalidez total permanente.

18.1. A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste, e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do trabalhador.

18.2. As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativo aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior.

18.3. As empresas ficarão igualmente dispensadas da contratação do seguro de vida previsto no "caput" no que tange aos empregados cuja cobertura seja recusada por, no mínimo, 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados no "caput" apenas em decorrência de acidente.

18.4. As empresas constituídas após agosto de 2024 que ainda não possuam seguro em favor dos empregados, na forma ora prevista, deverão implementá-lo no prazo máximo de 04 (quatro) meses, a contar da data-base 1º de agosto de 2025.

18.5. Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

19 - 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.

20 - AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser realizada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

21 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO
O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

21.1. Ocorrendo a hipótese prevista no "caput", o prazo para pagamento das verbas rescisórias devidas será de 10 (dez) dias corridos a contar da data do pedido de dispensa de cumprimento, ou de 1 (um) dia útil após a data em que o aviso prévio originalmente terminaria, obedecendo-se a data que ocorrer antes.

22 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
Na forma estabelecida na Lei 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

22.1. O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestados na mesma empresa, previsto no "caput" da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487, da CLT.

22.2. Os dias de aviso prévio acrescentados por força da Lei 12.506/2011 serão, sempre, indenizados, sendo vedado o cumprimento dos mesmos na modalidade trabalhada.

23 - INDENIZAÇÃO PECULIAR
Ao empregado com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e que conte com mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

23.1. O empregado que, em 31/07/2024 contava pelo menos 45 (quarenta e cinco) anos completos de idade e mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, em caso de dispensa sem justa causa receberá a indenização prevista no "caput".

24 - 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.

Docusign Envelope ID: 31642DC1-FDDF-433B-AF52-E3A955777FFA

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo

Internet: www.eaa.org.br **E-mail**: sindicato@eaa.org.br

25 - EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada ao valor de 01 (um) salário mensal.

26 – MULTA DO FGTS

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneçam trabalhando para a mesma empresa sem solução de continuidade.

27 - 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.

28 - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

É pertinente a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos de trabalho da empresa, sendo que os registros do contrato de trabalho na CTPS, serão realizados eletronicamente e ficarão acessíveis aos empregados pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, de acesso gratuito.

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

29 - IGUALDADE SALARIAL

As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, repudiando quaisquer formas de discriminação seja em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

30 - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seu companheiro (a) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

[redacted]

30.1. A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 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.

31 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se dispensada por motivo de justa causa, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

32 - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte com, 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.

33 - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social 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 Social, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

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 de acordo com as regras da Emenda Constitucional n ° 103/2019, fica assegurada estabilidade provisória para 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 - COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

É vedada a contratação ou a utilização, direta ou indiretamente, de força de trabalho de qualquer pessoa com idade inferior a 16 (dezesseis) anos de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 (catorze) anos de idade, desde que respeitadas todas as condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

36.1. Em se tratando de trabalho insalubre, perigoso, penoso, noturno, prejudicial à formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em horários e locais

que não permitam a frequência à escola ou qualquer outro que se insira na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP – Anexo do Decreto 6.481/2008), a idade mínima para o trabalho é de 18 (dezoito) anos.

36.2. O desrespeito às vedações previstas no caput e parágrafo 36.1. supra sujeitarão o infrator à multa igual ao valor do maior piso salarial previsto nesta convenção coletiva de trabalho, sem prejuízo das sanções que sejam impostas por lei.

36.3. A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

37. EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO, HOME OFFICE E ASSEMELHADOS - TOTAL OU PARCIAL

Os empregados em regime de teletrabalho, "*home office*" ou assemelhados, total ou parcial, fazem jus a todos os benefícios e direitos previstos nesta convenção coletiva de trabalho, sem distinção em relação ao trabalho presencial, exceto no que respeita ao vale-transporte pertinente ao dia, ou dias, nos quais não haja o deslocamento residência-empresa-residência.

38 - EXTENSÃO DO DIREITO ÀS FÉRIAS

Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço farão 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 nº 261 do TST.

38.1. O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

39 - 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, contados a partir da solicitação do empregado:

39.1. - Para fins de auxílio-doença: 05 (cinco) dias; e

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

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo

Internet: www.eaa.org.br **E-mail**: sindicato@eaa.org.br

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

40 - JORNADA DO DIGITADOR

Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 06 (seis) horas, sendo que destas, apenas 05 (cinco) horas exercendo a atividade de entrada de dados.

41 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação das horas diárias de trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, desde que atendidas as seguintes regras:

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

41.2- Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outro dia, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de 60 (sessenta) dias a partir da quinzena (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência;

41.3- As horas excedentes que não forem compensadas na forma e prazos previstos no parágrafo 41.2. supra, deverão ser pagas como extraordinárias até a segunda folha de pagamento imediatamente subsequente ao vencimento do prazo para compensação, aplicando-se às mesmas os adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

41.4- Mediante prévio ajuste com o empregador, as horas faltantes em relação à jornada contratual ordinária de trabalho poderão ser objeto de compensação através da posterior e correspondente elevação da jornada, de tal forma que sejam repostas as que deixaram de ser trabalhadas;

41.5- A reposição de horas faltantes prevista no parágrafo imediatamente anterior terá de ser feita, no máximo, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a partir da quinzena (dias 15 ou 30 de cada mês) da ocorrência; as horas não trabalhadas que deixarem de ser compensadas, poderão ser descontadas pelos empregadores na forma da legislação em vigor, respeitadas as condições contratuais pré-existentes eventualmente mais favoráveis aos empregados.

41.6- As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 02 (duas) horas diárias.

42 - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02 (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.

42.1 - 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 ou não, por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

43 – PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto na Portaria MTP 671/2021, para as empresas obrigadas à adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

44 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

44.1. Por 24 (vinte e quatro) horas por semestre contado a partir da data-base 1º de agosto, nos casos de internação de filho menor ou pais idosos ou a fim levá-los ao médico, condicionado o abono das horas de ausência à comprovação através de competente atestado médico

44.2. Por 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento, sendo que o sábado será considerado dia útil, para os efeitos desta cláusula, apenas quando referido dia for rotineiramente trabalhado pelo empregado.

44.3. Por até 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente vivia sob dependência econômica do empregado.

45 - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, 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.

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

46 - PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos por meio 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.

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

FÉRIAS E LICENÇAS

47 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, respeitando-se os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977 e da Lei nº 13.467 de 13/07/2017.

48 - 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.

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

49 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

50 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS
Os atestados médicos e odontológicos facultativos do Sindicato dos Empregados serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença.

51 - 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

52 - 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 sua divulgação pelo Sindicato dos Empregados.

52.1. A divulgação à qual se refere o "caput" poderá se dar por meio eletrônico em acréscimo ou substituição ao quadro de avisos físico.

53 - 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 08 (oito) horas por semestre civil, desde que avisada à empresa por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL
A contribuição assistencial tem como escopo o custeio do trabalho de negociação coletiva realizado pelo Sescon-SP junto aos Sindicatos Profissionais da Categoria Preponderante e de Categorias Diferenciadas; além de fomentar a representação coletiva das categorias representadas junto ao Judiciário, Legislativo, Executivo e aos órgãos da Administração Pública; e, por fim, possui a finalidade de manter e ampliar os serviços ofertados aos seus representados.

As empresas, filiadas (associadas) ou não filiadas (não associadas), deverão fazer o recolhimento da referida contribuição, por meio de guia de recolhimento própria

emitida pelo Sescon-SP, até o dia 14 de novembro de 2025, conforme os valores constantes da tabela, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária das Categorias Representadas, a saber:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2024	ALÍQUOTA
A	Até R$ 241.329,00	R$ 281,53
B	De R$ 241.329,01 até R$ 68.057.424,04	0,117%
C	Acima de R$ 68.057.424,05	R$ 79.627,20

54.1. As empresas não filiadas (não associadas) poderão exercer, por meio de seu representante legal ou procurador devidamente constituído, o seu direito de oposição em relação ao recolhimento da contribuição assistencial 2025 e deverão se manifestar em Assembleia Geral Extraordinária (AGE), convocada especificamente para este fim, a ser realizada de forma híbrida, abrangendo todo a base territorial do Sescon-SP, no dia 14 de outubro de 2025, com início às 15 horas.

54.2. A convocação da AGE, com a respectiva ordem do dia, será divulgada a partir do dia 06 de outubro de 2025 em nosso sítio eletrônico www.sescon.org.br e encaminhada para todos os e-mails devidamente cadastrados na entidade.

54.3. As empresas que não estiverem cadastradas no Sescon-SP ou que necessitem atualizar o seu cadastro, poderão entrar em contato por meio do endereço eletrônico: cadastro@sescon.org.br

54.4. As empresas não filiadas (não associadas) que não exerceram o seu direito de oposição à contribuição na AGE, estarão automaticamente obrigadas ao recolhimento da contribuição assistencial 2025.

54.5. As empresas obrigadas ao recolhimento da contribuição assistencial 2025, que identificarem divergência no valor constante da guia de recolhimento, deverão apresentar documentos comprobatórios da receita auferida no período (como declaração de IRPJ, DRE ou outro documento de valor fiscal) para validação e emissão de uma nova guia de recolhimento.

54.6. 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 1,0% (um por cento) ao mês;

54.7. As empresas que tiverem recolhido a Contribuição Confederativa referente ao exercício de 2025 ficam dispensadas do recolhimento desta Contribuição.

55. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
Tendo em vista os termos constantes da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, os Sindicatos Convenentes recomendam às empresas que promovam estudos destinados ao estabelecimento de plano de participação dos empregados nos lucros ou resultados.

55.1. Como forma de estimular a implementação do previsto no "caput", as Entidades Sindicais convenentes disponibilizarão modelos de acordos de PLR.

DISPOSIÇÕES GERAIS

56 - 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 das mesmas, sobre a ora acordada, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados os mesmos índices previstos na cláusula 5ª.

56.1 - A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 1º de agosto de 2025.

57. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA – PAGAMENTO DE DIFERENÇAS RETROATIVAS
As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, referentes aos meses de agosto, setembro e outubro de 2025, poderão ser pagas e/ou cumpridas **até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2025.**

58 - 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.

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

São Paulo, 29 de setembro de 2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO
João Baptista de Gouveia
Diretor-Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO
Antônio Carlos Souza dos Santos
Diretor-Presidente