

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**2024/2025**

De um lado, representando a categoria profissional o **SIND EMP DES TEC ART INDL COP PROJ TECN AUX EST S PAULO**, CNPJ n. 62.660.741/0001-56, com sede na Rua Silveira Martins, 115, sala 32, Sé, São Paulo/SP, CEP 01019-000, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Claudio Moreira Taboada; 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, 998, Luz, São Paulo – SP, CEP 01102-000, por seu Presidente, Sr. Antonio Carlos Souza dos Santos;

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 vigorará de 1º de novembro de 2024 até 31 de outubro de 2025.

### **2 - DATA BASE**

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

### **3 - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados que exerçam a profissão de desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos e auxiliares do Estado de São Paulo, empregados nas empresas de assessoramento (empresas de planejamento, auditoria, administradoras de cartão de crédito, administradoras de empresas, de participações, de economia, associações comerciais e, demais), perícias, informações e pesquisas, no âmbito das bases territoriais dos sindicatos acordantes, executados aqueles da categoria preponderante e com enquadramento sindical diverso ao Sindicato Profissional.

Esta Convenção abrange somente as categorias e bases territoriais, conforme descrito nas Cartas/Certidões Registros Sindicais de todas as entidades sindicais convenientes, em intersecção, com abrangência territorial em, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Alfredo

Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhumas/SP, Aparecida D'oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçatuba/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Arco-íris/SP, Ariranha/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálsamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, /SP, Batatais/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba-mirim/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Borborema/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritzal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cunha/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dolcinópolis/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela D'oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Floreal/SP, Florínia/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaiá/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani D'oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guariba/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Iacanga/SP, SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Icem/SP, Iepê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilabela/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Ipaussu/SP, Ipiriguanã/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaóca/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jales/SP, Jambéiro/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jequitanga/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jundiá/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Lavínia/SP, Lavrinhas/SP, Lindóia/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, , Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Monções/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Granada/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Ourinhos/SP, Ouroeste/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira D'oeste/SP, Palmital/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Pariquera-açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP,

Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quatá/SP, Queluz/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salto Grande/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara D'oeste/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Isabel/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita D'oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Caetano do Sul/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Taubaté/SP, Tejuapá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

### **4 - PISO SALARIAL**

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção, um salário normativo de R\$ 1.908,36 (mil, novecentos e oito reais e trinta e seis centavos) mensais, excluídos os aprendizes na forma da Lei.

### **5 - ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

Os salários de novembro de 2023, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão corrigidos, na data-base mediante obediência aos seguintes critérios:

5.1 - Salários com valor mensal de até R\$ 7.786,02 (sete mil, setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos), serão majorados em 5,84% (cinco inteiros e oitenta e quatro centésimos por cento);

5.2 - Salários com valor mensal entre R\$ 7.786,03 (sete mil, setecentos e oitenta e seis reais e três centavos) a R\$ 15.572,04 (quinze mil, quinhentos e setenta e dois reais e quatro centavos) serão majorados em 4,84% (quatro inteiros e oitenta e quatro centésimos por cento), acrescidos sempre de parcela fixa mensal no valor de R\$ 77,86 (setenta e sete reais e oitenta e seis centavos).

5.3 - Salários com valor mensal superior a R\$ 15.572,04 (quinze mil e quinhentos e setenta e dois reais e quatro centavos), serão reajustados mediante aplicação de parcela fixa mensal no valor de R\$ 831,55 (oitocentos e trinta e um reais e cinquenta e cinco centavos) mais livre negociação de percentual.

5.3. Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de novembro de 2024 e 31 de outubro 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.

5.4. - Respeitando o Princípio da Isonomia Salarial e preservando as condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após novembro de 2023 serão reajustados em obediência aos seguintes critérios:

5.4.1. - 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.

5.4.2. - 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\$ 7.786,02	SALÁRIOS DE R\$ 7.786,03 ATÉ R\$ 15.572,04 (%+Parcela fixa mensal)	Salários acima de R\$ 15.572,04
Novembro/2023	5,84%	4,84% + R\$ 77,86	R\$ 831,55
Dezembro/2023	5,35%	4,44% + R\$ 71,37	R\$ 762,25
Janeiro/2024	4,87%	4,03% + R\$ 64,88	R\$ 692,96
Fevereiro/2024	4,38%	3,63% + R\$ 58,40	R\$ 623,66
Março/2024	3,89%	3,23% + R\$ 51,91	R\$ 554,36
Abril/2024	3,41%	2,82% + R\$ 45,42	R\$ 485,07
Maio/2024	2,92%	2,42% + R\$ 38,93	R\$ 415,77
Junho/2024	2,43%	2,02% + R\$ 32,44	R\$ 346,48
Julho/2024	1,95%	1,61% + R\$ 25,95	R\$ 277,18
Agosto/2024	1,46%	1,21% + R\$ 19,47	R\$ 207,89
Setembro/2024	0,97%	0,81% + R\$ 12,98	R\$ 138,59
Outubro/2024	0,49%	0,40% + R\$ 6,49	R\$ 69,30

5.4.3. - 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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **8 - ABONO ESPECIAL**

8.1. - Aos empregados admitidos até 31 de julho de 2024 e que tenha trabalhado por pelo menos 6 (seis) meses no período entre 01/11/2024 e 31/10/2025, as EMPRESAS pagarão, a título de abono especial, o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais).

8.2 - O abono especial de que trata o "caput" deverá ser pago ao empregado até 31/10/2025.

8.3 - 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 01/11/2024 e 31/10/2025, conforme prevê a Lei 10.101/2000.

8.4 - 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; e 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\$ 85,00 (oitenta e cinco reais).

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\$ 29,00 (vinte e nove 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. 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 já praticados,

inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva.

13.6. 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.

13.7. 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 29,00 (vinte e nove reais). por dia de efetivo trabalho.

13.8 – As empresas que concederem o benefício no valor mínimo previsto de 29,00 (vinte e nove 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\$ 3.233,07 (três mil, duzentos e trinta e três reais e sete centavos).

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\$ 451,34 (quatrocentos e cinquenta e um reais e trinta e quatro 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 cuidador de crianças para a guarda dos filhos (as), condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de seu cuidador 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\$ 20.832,70 (vinte mil, oitocentos e trinta e dois reais e setenta 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 novembro de 2023 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 novembro de 2024.

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 desses 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 31/10/2024 contava com, 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.

### **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.

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.º 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 (dezesesseis) 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 n.º 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.

### **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 novembro, nos casos de internação de levar filho menor ou pais idosos ou a fim de 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 seu registro.

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**

Em conformidade com o Tema 935 do Supremo Tribunal Federal e os posicionamentos das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, que estenderam o alcance do Tema 935 do STF para os empregadores conforme decisões proferidas nos RR-10685-40.2014.5.15.0129, RRAg-20233-69.2018.5.04.0351 e Ag-AIRR-1000038-28.2019.5.02.0008.

Considerando, que ao realizar a fixação da contribuição assistencial em Assembleia Geral Extraordinária ocorrida em 30 de novembro de 2023 para todos os seus representados, independentemente de estarem filiados ou não, o Sescon-SP expressamente fez constar na ordem do dia o direito de oposição conferido para todos os representados.

Para manutenção e ampliação dos serviços prestados pelo sindicato patronal, as empresas por ele aqui representadas, filiadas ou não filiadas, ficam obrigadas a lhe pagar, através de recolhimento que deverá ser feito por meio de guias apropriadas por ele fornecidas, até o dia 15 de janeiro de 2025 os valores constantes da tabela abaixo:

<b>FAIXAS</b>	<b>RECEITA BRUTA DO ANO DE 2023</b>	<b>ALÍQUOTA</b>
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\$ 79.354,96

54.1 - 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.



54.2 - A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2024, estabelecida pela Assembleia Geral do Sindicato Patronal conveniente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **55 - CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS**

As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o Sindicato Profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito exclusivo das mesmas, sobre a ora acordada, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados os mesmos índices previstos na cláusula 5ª.

55.1 - A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 1º de novembro de 2023.

### **56 - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva poderão ser pagas por ocasião do pagamento dos salários do mês de competência Fevereiro 2025.

### **57 - 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, 13 de janeiro de 2025.

---

**SIND EMP DES TEC ART INDL COP PROJ TECN AUX EST S PAULO**

Claudio Moreira Taboada

Presidente

---

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

Antonio Carlos Souza dos Santos

Presidente

## CCT SINDESP 2024-2025.docx

Documento número #c14d96b3-d8c2-4a4f-aab6-bd2b217902c0

Hash do documento original (SHA256): 995d921828e36f7614ef5a4dde8df96dc959af4157d173bb2a5e781af1b343a

## Assinaturas

✓ **Cláudio Moreira Taboada**

CPF: 025.610.908-76

Assinou como presidente em 16 jan 2025 às 07:13:45

✓ **Antônio Carlos Souza dos Santos**

CPF: 115.855.258-04

Assinou como presidente em 17 jan 2025 às 14:20:29

## Log

- 13 jan 2025, 17:15:34 Operador com email juridico@sescon.org.br na Conta 94fc842d-b2ca-4598-a973-e2e72635bfa3 criou este documento número c14d96b3-d8c2-4a4f-aab6-bd2b217902c0. Data limite para assinatura do documento: 12 de fevereiro de 2025 (17:15). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 13 jan 2025, 17:18:05 Operador com email juridico@sescon.org.br na Conta 94fc842d-b2ca-4598-a973-e2e72635bfa3 adicionou à Lista de Assinatura: antoniocarlos@soxconsult.com.br para assinar como presidente, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Antônio Carlos Souza dos Santos.
- 13 jan 2025, 17:18:06 Operador com email juridico@sescon.org.br na Conta 94fc842d-b2ca-4598-a973-e2e72635bfa3 adicionou à Lista de Assinatura: taboadasindesp@yahoo.com.br para assinar como presidente, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Cláudio Moreira Taboada.
- 16 jan 2025, 07:13:45 Cláudio Moreira Taboada assinou como presidente. Pontos de autenticação: Token via E-mail taboadasindesp@yahoo.com.br. CPF informado: 025.610.908-76. IP: 201.216.101.137. Componente de assinatura versão 1.1096.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
- 17 jan 2025, 14:20:29 Antônio Carlos Souza dos Santos assinou como presidente. Pontos de autenticação: Token via E-mail antoniocarlos@soxconsult.com.br. CPF informado: 115.855.258-04. IP: 189.112.222.249. Componente de assinatura versão 1.1098.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.

17 jan 2025, 14:20:30

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número c14d96b3-d8c2-4a4f-aab6-bd2b217902c0.



**Documento assinado com validade jurídica.**

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº c14d96b3-d8c2-4a4f-aab6-bd2b217902c0, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).