

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO EGRÉGIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

**Processo 1003614-58.2016.5.02.0000
ACORDO JUDICIAL 2016/2017**

O **SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO**, Suscitante, e o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, Suscitado, por seus representantes legais infra-assinados, nos autos do processo de **DISSÍDIO COLETIVO** supra, vêm à presença de V.Exa. apresentar o **ACORDO** celebrado entre si, cujas cláusulas e condições são as seguintes:

1ª) REAJUSTAMENTO SALARIAL E AUMENTO REAL

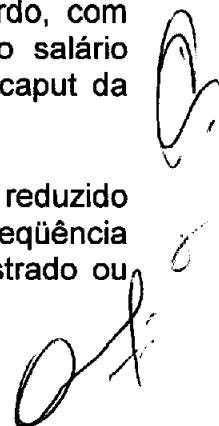
Os salários dos empregados abrangidos por este Acordo Judicial serão corrigidos nas mesmas épocas e com a aplicação de idênticos percentuais de correção salarial, bem como de aumento real ou produtividade que forem estabelecidos na norma coletiva referente à categoria profissional preponderante nas respectivas empresas em que prestem especificamente seus serviços.

2ª) SALÁRIO NORMATIVO OU DE INGRESSO

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por este Acordo, que possuam mais de um ano na mesma empresa ou função, um salário normativo no valor de R\$ 2.288,00 (dois mil, duzentos e oitenta e oito reais).

Parágrafo Primeiro - Para os empregados abrangidos por este Acordo, com menos de um ano de empresa/função ou ingresso, fica garantido o salário normativo de 80% (oitenta por cento) do salário normativo fixado no caput da presente cláusula.

Parágrafo Segundo - O prazo previsto no Parágrafo Primeiro ficará reduzido para 8 (oito) meses, desde que o empregado apresente certificado de frequência e aproveitamento emitido por Escritório Modelo para treinamento ministrado ou supervisionado por entidades da Classe Contábil.



Parágrafo Terceiro - O salário normativo previsto nesta cláusula será reajustado nas mesmas datas e pelo mesmo percentual que a lei venha a estipular para corrigir os salários, durante o prazo de vigência deste Acordo, ou idêntico percentual de reajuste que vier a ser estabelecido para o salário normativo da categoria preponderante, caso haja tal salário ou piso salarial, e se vier a ocorrer alteração no aludido salário da categoria predominante.

3ª) SALÁRIO ADMISSÃO

Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluído desta garantia os cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício e, também, em casos de remanejamento interno.

4ª) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição não eventual, o profissional substituto fará jus ao salário do substituído, efetivando-se após 180 (cento e oitenta) dias de substituição, salvo se esta decorrer de auxílio-doença, acidente do trabalho ou licença maternidade.

5ª) VALE QUINZENAL

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

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

Parágrafo Segundo - Na hipótese das empresas fornecerem adiantamentos em espécie, por si ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderão considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

6ª) 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.

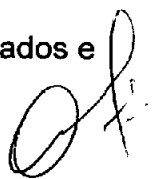
7ª) HORAS EXTRAS

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

Parágrafo Primeiro - 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

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

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



8ª) ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais).

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

Parágrafo Segundo - 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.

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

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

9ª) 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.

10ª) GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

Parágrafo Único - As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento do mês subsequente ao comunicado do empregado.

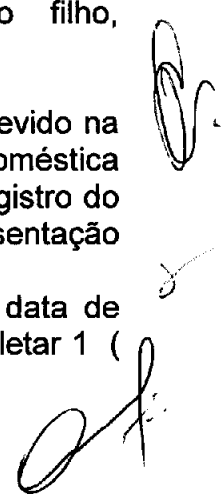
11ª) REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 1 (um) ano de idade, a importância mensal de até R\$ 300,00 (trezentos reais), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

Parágrafo Segundo - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, 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.

Parágrafo Terceiro - Quando o nascimento da criança for anterior à data de contratação da empregada, o reembolso será devido até a criança completar 1 (um) ano de idade.



12ª) AUXÍLIO FUNERAL

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

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

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

13ª) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

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

Parágrafo Segundo - Terá como limite máximo a importância de R\$ 2.166,40 (dois mil, cento e sessenta e seis reais e quarenta centavos).

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

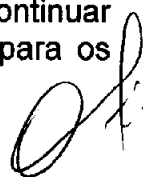
14ª) AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, R\$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos).

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

Parágrafo Segundo – 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.

Parágrafo Terceiro - As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no caput deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os



novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura do presente Acordo Judicial.

Parágrafo Quarto - É facultado as empresas, em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 193/2006 e 66/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras – NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua.

Parágrafo Quinto - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de dezembro de 2.014, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos) por dia de efetivo trabalho.

Parágrafo Sexto - Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

15ª) VALE TRANSPORTE

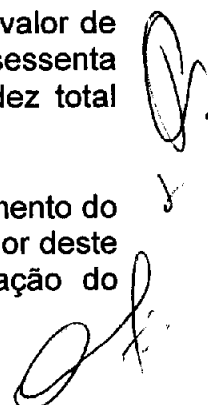
Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente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

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

16ª) 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\$ 13.967,75 (treze mil, novecentos e sessenta e sete reais e setenta e cinco centavos) em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo Primeiro - A eventual co-participação 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.



Parágrafo Segundo - As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior.

Parágrafo Terceiro - As empresas constituídas após dezembro de 2.016, que ainda não possuam seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 4 (quatro) meses, a contar da data-base 1 de Dezembro de 2.016.

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

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

17ª) BANCO DE HORAS

Havendo necessidade dos serviços o empregado poderá ser instado a laborar além ou aquém do limite ordinário contratual, diário ou semanal, sem o pagamento de horas extraordinárias ou sem o desconto no salário, sendo tal variação horária considerada antecipação de jornada ordinária ou de folga compensatória.

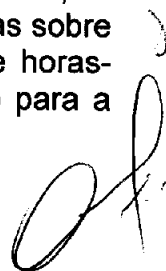
Parágrafo Primeiro - As horas que ultrapassarem o limite contratual ordinário serão compensadas mediante a concessão de horas de descanso em número correspondente a uma hora de descanso para cada hora que ultrapassar a jornada ordinária.

Parágrafo Segundo - Salvo as exceções previstas no art. 61 da CLT, ou seja: a-) necessidade imperiosa; b-) para fazer face a motivo de força maior; c-) para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis; e, d-) para atender a serviços cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a prorrogação não poderá ultrapassar a 2 (duas) horas diárias.

Parágrafo Terceiro - Faltas e atrasos não justificados de empregados ao serviço não serão abatidos do saldo de horas a serem compensadas.

Parágrafo Quarto - As horas acumuladas ou as folgas antecipadas realizadas na forma deste acordo deverão ser compensadas até no máximo 1 (um) ano após sua ocorrência.

Parágrafo Quinto - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada excedente, o empregado fará jus ao pagamento das horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de horas-extras legalmente estabelecido ou de percentual mais favorável previsto para a categoria preponderante.



Parágrafo Sexto - As empresas fornecerão mensalmente aos empregados sujeita ao presente Banco de Horas, demonstrativo detalhado sobre as horas credoras ou devedoras.

18ª) AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo Primeiro - Por 8 (oito) horas por semestre, a fim de levar filho menor ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico.

Parágrafo Segundo - Por 3 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

Parágrafo Terceiro - Por até 2 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

19ª) EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de dezoito anos, sujeito a regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de duas horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada a prévia comunicação à empresa e posterior confirmação por atestado fornecido pela escola.

20ª) LICENÇA REMUNERADA - PARTICIPAÇÃO EM CONVENÇÃO - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Fica assegurada a concessão de licença remunerada de 02 (dois) dias por ano, no máximo a 01 (um) empregado da categoria por empresa, para participação na Convenção Nacional e/ou Estadual dos Contabilistas, desde que a empresa seja pré-avisada no prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e que haja comprovação posterior.

Parágrafo Primeiro - Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

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

21ª) PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

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

FÉRIAS E LICENÇAS

22ª) INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

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

23ª) 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.

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

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

24ª) ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se for dispensada por justa causa para demissão, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

25ª) ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

26ª) ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

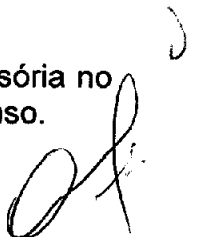
Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo doze meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurado a estabilidade provisória desde o alistamento até 30 dias após o término do compromisso.

27ª) ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

28ª) 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.



29ª) EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

O empregado que se demitirem antes de completar doze meses de serviço fará jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Sumula 261 do T.S.T.

Parágrafo Único – O cálculo a que se refere o caput desta cláusula será acrescido de 1/3 constitucional (art. 7º da C.F.)

30ª) “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:

Parágrafo Primeiro - Para fins de auxílio-doença: 5 (cinco) dias; e

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

31ª) 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.

32ª) CARTEIRA DE TRABALHO

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

33ª)- VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Independentemente do cargo ou função, o empregado que exerça atividades próprias de contabilidade com obrigatoriedade de inscrição junto ao Conselho Regional de Contabilidade estará vinculado ao Sindicato Profissional, obrigando às empresas ao cumprimento integral do presente acordo.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES.

34ª) AVISO DE DISPENSA

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

35ª) INDENIZAÇÃO PECULIAR

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

36ª) 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.

37ª) EMPREGADO SEM REGISTRO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

38ª) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS

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

39ª) UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

40ª) 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

41ª) DIVULGAÇÃO DO ACORDO

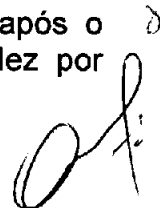
As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente Convenção, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

42ª) ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

43ª) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas descontarão dos salários do mês de janeiro de 2017, de todos os empregados integrantes da categoria profissional beneficiados pelo presente Acordo, uma contribuição assistencial, a favor do Sindicato dos Contabilistas de São Paulo, no importe de 5% (cinco por cento), a ser recolhida por meio de guias próprias a serem fornecidas, oportunamente, pelo Sindicato Suscitante e recolhida pelas empresas até o 15º (décimo quinto) dia após o correspondente desconto, sob pena de aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito, além da correção monetária pelo INPC.



Parágrafo Primeiro - O desconto da contribuição prevista nesta cláusula limitar-se-á, para cada empregado, ao teto de R\$ 150,00 (Cento e cinquenta reais).

Parágrafo Segundo - As empresas encaminharão ao Sindicato dos Contabilistas a relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, juntamente com cópia da guia de recolhimento.

44ª) OPOSIÇÃO

Na conformidade do Precedente Normativo nº 74 do TST, fica garantida a manifestação de oposição dos empregados, sendo que o integrante da categoria profissional poderá, até 26 de janeiro de 2017, comparecer, só ou acompanhado, ao Sindicato dos Contabilistas de São Paulo para apresentar sua manifestação de oposição à presente contribuição, com cópia à empresa, sendo vedado a esta o envio de relação de oposição.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da Categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no artigo 462 da CLT.

45ª) ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Ocorrendo real necessidade de serviço, as empresas poderão transferir o empregado, desde que preenchidos os requisitos do artigo 469 e seus parágrafos da CLT, caso em que pagarão, a título de adicional de transferência, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade enquanto durar essa situação.

46ª) VANTAGENS OU CONDIÇÕES DA CATEGORIA PREPONDERANTE

Demais vantagens ou condições concedidas pelo Sindicato Patronal para os empregados da categoria preponderante serão também estendidas para a categoria representada pelo Sindicato Profissional do presente Acordo Coletivo.


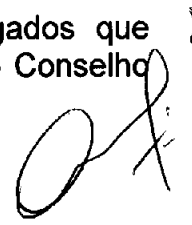
47ª) MULTA

A não observância de qualquer cláusula do presente Acordo, que não contenha multa específica, implicará na aplicação da multa equivalente a 5% (cinco por cento) do Salário Normativo previsto neste Acordo, vigente na época da infração, revertida a favor da parte prejudicada.

48ª) ABRANGÊNCIA

Este Acordo Judicial aplica-se à categoria de empregados que exerçam a profissão de contabilista com o correspondente registro no Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo (CRC/SP).

47ª) VIGÊNCIA

As cláusulas e condições pactuadas neste Acordo terão vigência de 01/12/2016 a 30/11/2017.

Assim sendo, vêm requerer a V.Exa, observadas as formalidades legais, se digne de submeter o Acordo supra à homologação desse Egrégio Tribunal, a fim de que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Termos em que,
P. Deferimento.
São Paulo, 13 de Dezembro de 2016.

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO

Jair Gomes de Araújo - Presidente


Ricardo Boer - OAB/SP 42.483


Cleber Fabiano Martins - OAB/SP 180.554

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

Marcio Massao Shimomoto
Presidente


Lucas Micherif de Moraes
OAB/SP 347.668