

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS004335/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/12/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR060349/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.121205/2022-81  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/12/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

KPMG ASSESSORES LTDA, CNPJ n. 05.490.840/0003-65, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). CARLOS AUGUSTO PIRES e por seu Sócio, Sr(a). LUCIENE TEIXEIRA MAGALHAES;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESC E EMP SERV CONTAB RS, CNPJ n. 01.076.321/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ FERNANDO BRANCO LEMOS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas e Escritórios de Serviços Contábeis**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
AUXÍLIO CRECHE****CLÁUSULA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

18. OBJETIVO: Pelo presente Acordo Coletivo, as partes visam estabelecer regras para concessão d benefício Auxílio-creche, nos seguintes termos respeitado o contido na Portaria 671/2021 MTP.

1.1 O auxílio-creche é um valor que a EMPRESA repassa diretamente aos empregados, como reembolso da despesas com creche, babá ou pajem, para vigilância e assistência dos seus filhos, desvinculado do salário não o integrando para qualquer fim.

1.2 - Também será concedido o benefício, aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda unilateral ou compartilhada dos filhos (as), independentemente do seu estado civil.

a) Caso ambos os pais com guarda compartilhada trabalhem na EMPRESA, somente um deles será elegível ao benefício, cabendo a eles a indicação de quem receberá, em formulário próprio de requisição.

1.3 Fica assegurado a todos os empregados que e tenham 01 (um) ou mais filhos (as), até 18, (dezoito meses após o retorno da licença maternidade um valor de auxílio creche, no valor teto de R\$ 411,0 (quatrocentos e onze reais), por filho, que se enquadre na legislação pertinente, mantidos em instituição

devidamente reconhecidas, sendo este o valor máximo a ser recebido por trabalhador mesmo que o valor de creche suplante este valor.

I. Esta validação deverá ser feita através do Código de Descrição da Atividade Econômica (CNAE) Principal que consta no cartão do CNPJ da instituição, que deverá indicar prestação de serviços de creche e pré-escola, e apresentação de regular registro nos órgãos competentes.

1.4 Para recebimento do valor o empregado deverá apresentar comprovante de matrícula do filho, bem como deverá apresentar mensalmente a nota fiscal da/creche, que deve ser apresentado no RH ou na plataforma indicada pelas EMPRESAS até o dia 15 de cada mês. O pagamento do reembolso-creche deverá ser efetuado até o último dia do mês em folha de pagamento, considerando os trâmites operacionais, o que impossibilita pagamento até o terceiro dia útil após o recebimento do comprovante. Em sendo efetuado dentro do mês não há prejuízos aos empregados.

a) A nota fiscal da creche deverá ser apresentada mensalmente até a data acima fixada, ou até o mesmo dia do mês seguinte e na forma acima fixada, sob pena de não receber o reembolso referente ao mês em que não apresentou a nota fiscal

1.5 O valor ajustado nesta cláusula deverá ser aplicado a partir da assinatura desse acordo na folha de pagamento referente ao Mês seguinte ao da assinatura do acordo.

1.6 Os empregados beneficiados pelo Auxílio-creche deverão apresentar ao RH, de acordo com o calendário de fechamento de cada mês, nota fiscal da creche em seu nome e comprovante de pagamento, o comprovante de recolhimento previdenciário e fundiário de babá na forma do § 3º I e II.

a) Devido a Legislação Vigente a empresa não poderá aceitar notas fiscais em nome de outras pessoas, mesmo que seja cônjuge, ou recibos de pagamento simples seja das escolas/creches seja das babás.

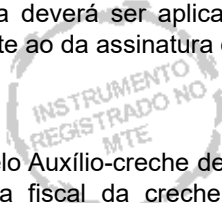
1.7 Caso o empregado, mãe ou pai, queira deixar seu filho com uma babá, e vez não há na legislação previsão legal quanto a esse benefício, fica estipulado o reembolso sob o cumprimento obrigatório das seguintes condições:

I. Apresentar, comprovante de registro no e-social, em seu nome no cargo de babá, e mensalmente, os comprovantes de pagamento e recolhimento previdenciário e fundiário emitidos pelo sistema e-social ou outro que o substitua, devidamente pago.

II. Se babá autônoma, deverá o empregado (a) apresentar: contrato de prestação de serviços, inscrição profissional na prefeitura, ou MEI, RPA emitido pela babá, e guia de recolhimento de INSS do tomado quando autônoma.

1.8 Os valores dos benefícios estabelecidos nesta Cláusula serão pagos como parcelas indenizatórias, sem integração ao salário para qualquer efeito.

1.9 Os empregados que atualmente recebem o auxílio-creche constante da CCT, hoje no valor de R\$ 163,40 poderão optar por aderir ao presente acordo, pelo que passarão a receber o valor conforme estipulado na cláusula 1.3 devendo sua opção ser enviada ao SINDICATO para ciência.



1.10 Caso optem por aderir ao presente acordo, o pagamento será limitado ao período e valor indicados na cláusula 1.3, não havendo que se falar em pagamento de diferenças sobre as parcelas passadas.

1.11 Caso o empregado opte por manter o valor de R\$ 163,40, o benefício será pago aos filhos conforme regra atual até o prazo, e valor, fixados na CCT.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUARTA - DA JORNADA ORDINÁRIA COM HORÁRIO FLEXÍVEL**

1. A jornada de trabalho dos empregados da empresa é de 40h00 (quarenta horas) semanais, dividida em 5 (cinco) dias de trabalho, a ser cumprida diariamente dentro de uma janela de flexibilidade de:

a) Horário de início da jornada é flexibilizado no período compreendido entre 6h30 (seis horas e trinta minutos) 11h00 (onze horas) e término após cumpridas as 8h00 (oito) horas de jornada ordinária contratualmente previstas;

b) saída no horário em que o profissional completar a totalidade da carga horária diária contratual;

1.1 Ficam mantidas as condições contratuais hoje existentes em relação a cada empregado no que tange aos dias em que há o cumprimento de jornada ordinária de trabalho, ficando sua eventual alteração sujeita ao duplo critério estabelecido no art. 468 da CLT.

1.2 A jornada ordinária de trabalho não deverá ultrapassar as 22h00 (vinte e duas horas), sendo responsabilidade do empregado, ao estabelecer o horário de início de sua jornada diária, zelar para que tal limite seja obedecido.

2. Fica a critério exclusivo dos empregados o horário de início da jornada diária de trabalho que, todavia, deverá ocorrer em obediência à janela estabelecida na cláusula 1ª, “a”, do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

3. O intervalo para refeição e descanso iniciar-se-á, sempre, após completadas pelo menos 2h00 (duas horas) do horário de início da jornada diária de trabalho e terá duração mínima de 1h00 (uma hora) e máxima de 2h00 (duas) horas.

3.1 Fica a critério exclusivo do empregado, a fixação da duração do intervalo intrajornada previsto no “caput” desde que respeitados os parâmetros mínimo e máximo, assim como o momento de início.

4. Não serão considerados para efeito da flexibilização prevista neste acordo as variações negativas ou positivas de até (cinco) minutos em relação aos horários limites para início e encerramento da jornada diária de trabalho.

4.1 Ultrapassados os 5 (cinco) minutos de tolerância previstos no “caput”, será efetuada a contagem – positiva ou negativa - desde o primeiro minuto, conforme preceitua a CLT em seu art. 58, parágrafo primeiro e Súmula de Jurisprudência nº 366 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO MEDIANTE USO DE BANCO DE HORAS**

1. Conforme permissivo legal, havendo real necessidade da EMPRESA, o empregado que exerce atividade administrativa na EMPRESA poderá ser chamado a laborar além ou aquém do limite de 8h00 (oito horas) diárias 40h00 (quarenta horas) semanais, 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.

1.1 A EMPRESA comunicará aos empregados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, os dias da semana em que haverá trabalho ou folga, conforme o caso, destinados à compensação, bem como a sua duração e forma de cumprimento diário.

1.2 As horas excedentes que sejam laboradas em, domingos, feriados ou dias previamente compensados não poderão ser lançadas em banco de horas, sendo obrigatório seu pagamento como hora extra, com o devido adicional de 100%, sem prejuízo da folga compensatória

1.3 As horas excedentes laboradas em sábados, quando realizadas em compensação integral e exclusiva a hora ou dia que o empregado, de forma espontânea, tenha deixado de cumprir durante a semana em curso, não serão consideradas extraordinárias.

2. As horas que ultrapassarem o limite contratual ordinário, desde que passíveis de serem lançadas em banco de horas, serão compensadas mediante a concessão de horas de descanso em número correspondente, à razão de 1h30min. (uma hora e trinta minutos) de descanso para cada 1h00 (uma hora) de trabalho excedente, sendo vedado ao empregado recursar-se ao descanso efetuado na forma deste acordo.

3. As horas correspondentes às de dispensa do trabalho serão exigidas em acréscimo à duração ordinária da jornada de trabalho, à razão de 1h00 (uma hora) de trabalho para cada 1h00 (uma hora) de folga antecipada.

4. Salvo as exceções previstas no art. 61 da CLT, a prorrogação não poderá ultrapassar a 2h00 (duas horas) diárias; assim como a jornada de trabalho não poderá ter duração diária superior a 10h00 (dez horas).

4.1 As horas excedentes que ultrapassem o limite máximo de 2h00 (duas horas), admissíveis apenas exclusivamente nas situações excepcionais previstas no art. 61 da CLT, não poderão ser lançadas em banco de horas, sendo obrigatório seu cômputo e pagamento como horas extraordinárias, com o devido adicional vigente em convenção coletiva no momento do pagamento.

5. O total de horas excedentes não poderá se acumular além de 80h00 (oitenta horas) e o total de folgas antecipada não poderá se acumular além de 40h00 (quarenta horas), sob pena de serem consideradas extraordinárias as folgas abonadas não compensáveis, conforme sejam, respectivamente, positivas ou negativas, todas as que superarem tal limite.

5.1 Os limites previstos no "caput" compreendem as horas já convertidas mediante aplicação das razões de conversão previstas nas cláusulas 2 e 3 supra.

5.2 O atingimento dos limites previstos no "caput" implica na impossibilidade de lançamento de horas positivas ou negativas em banco de horas até que seja realizada compensação ou pagamento que reduza o montante para patamar abaixo do limite.

6. As horas excedentes e as folgas antecipadas realizadas na forma deste Acordo deverão ser compensadas de tal sorte que, findo cada período sucessivo de 12 (doze) meses, contados a partir da data de início de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o montante de horas trabalhadas não apresente acréscimo ou diminuição em relação à duração da jornada ordinária contratualmente exigível desses mesmos intervalos de tempo, consoante dispõe a legislação em vigor.
- 6.1 Em relação ao prazo fixado no “caput”, ressalva-se a hipótese prevista na cláusula 7ª do presente Acordo Coletivo de Trabalho.
- 6.2 Face à vigência iniciada em **01 de Janeiro de 2023** os períodos sucessivos para efeito de “fechamento” da jornada de trabalho efetiva são medidos a cada 12 (doze) meses a contar de **01 de Janeiro de 2023**
7. Mediante requerimento escrito do empregado, com 30 dias de antecedência ao término de cada período de 12 (doze) meses de medição fixados neste instrumento, as horas excedentes poderão ser compensadas posteriormente aos prazos previstos na cláusula 6ª (sexta) deste Acordo Coletivo de Trabalho desde que haja acréscimo ao período de férias, assim entendidos os dias de folga adicionados ao período regular de fruição desta: de tal forma que sejam fruídas nos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos de início ou término de férias: respectivamente, limitada a 24 horas totais já com acréscimo da cláusula 2, e desde que o período de férias a ser gozado esteja inserido dentro do prazo de 12 (doze) meses a contar o primeiro período de medição inicial do presente sistema de banco de horas.
- 7.1 Na hipótese em que o empregado opte por fruir as horas excedentes no período anterior ao dos dias de férias: o primeiro dia não poderá recair na sexta, sábado, domingo ou feriado.
- 7.2 Na hipótese em que o EMPREGADO opte por gozar das horas lançadas a crédito após o término dos dias de férias, o início da contagem será feito a partir do primeiro dia útil subsequente ao último dia de férias. Se o último dia recair numa sexta-feira, sábado, domingo ou feriado, o início será no primeiro dia útil subsequente, ou seja, na segunda-feira.
- 7.3 É vedado ao empregado recusar-se a gozar folgas de compensação quando possuir horas crédito e assim fixado determinado pela EMPRESA no prazo fixado no item 1.1 da cláusula 1. deste acordo, salvo no limite das horas na forma prevista no caput desta cláusula. A recusa em gozar as folgas configurará insubordinação e indisciplina: passível de punição.
8. O requerimento para a compensação de horas prevista na cláusula 7ª (sétima) supra deverá ser formulado pelo empregado e recepcionado pela EMPRESA, mediante protocolo em documento físico ou aviso de recebimento em caso de utilização de documento eletrônico, antes do término dos prazos previstos na cláusula 6ª (sexta) para compensação de horas.
9. Esgotados os prazos estipulados na cláusula 6ª (sexta) sem que as horas de trabalho excedentes tenham sido compensadas ou transferidas para a fruição prevista na cláusula 7ª (sétima), o empregador fica obrigado a pagá-las como extraordinárias, conforme o montante acumulado com base na regra de conversão determinada na cláusula 2ª (segunda).
10. Ocorrendo rescisão contratual, qualquer que seja sua modalidade, as horas excedentes acumuladas e ainda não compensadas deverão ser remuneradas na forma prevista na cláusula imediatamente anterior.

11. Tendo em vista que a variação em relação à duração ordinária da jornada contratual, negativa ou positiva, se dá primordialmente por determinação da EMPRESA, as horas de folga antecipada não compensadas pelo empregado no prazo previsto na cláusula 6ª (sexta), serão consideradas como horas abonadas, ficando vedada a exigência de sua compensação em função do decurso de prazo ou seu desconto do salário.

11.1 Ocorrendo rescisão contratual, ainda que por pedido de demissão, eventual saldo devedor de horas (hora negativas) não poderá ser descontado dos haveres do empregado.

12. A EMPRESA fornecerá mensalmente, a cada um dos empregados extrato sobre o banco de horas, que deverá evidenciar o saldo do momento, discriminando, quando for o caso, as horas prestadas em sábados, domingos feriado e as prestadas de segundas às sextas-feiras.

12.1 O extrato a que se refere o "caput" poderá constar do holerite de pagamento ou ser acessível por meio eletrônico.

12.2 Os eventuais saldos de horas em aberto, concernentes à situação prevista nos parágrafos anteriores, desde que realizadas estas na forma do disposto no Acordo Coletivo de Trabalho, serão tratados na forma do disposto neste Acordo.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

1. A EMPRESA poderá adotar Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho (doravante mencionado como "Sistema de Ponto Eletrônico"), nos termos do art. 74, §2º, da CLT, combinado com Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, para o controle de jornada de trabalho de seus empregados.

1.1 O Sistema de Ponto Eletrônico consistirá em programa de inclusão de horas trabalhadas por meio de meios telemáticos (incluindo, mas não se limitando, a inclusão da jornada de trabalho via internet ou rede através do acesso remoto dos empregados, sem qualquer tipo de restrição em relação ao local ou horário de trabalho).

1.2 O Sistema de Ponto Eletrônico deverá indicar o nome do empregador e do empregado, ano, mês, dia, hora de entrada e de saída e, também, hora de intervalo intrajornada se obrigatório. Não serão permitidas:

- i) restrições à marcação de ponto;
- ii) marcação automática de ponto;
- iii) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- iv) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

1.3 As informações do Sistema de Ponto Eletrônico estarão disponíveis na sede da EMPRESA para fins de fiscalização. A EMPRESA viabilizará, por meio da extração eletrônica de dados, o acesso aos registros de jornada dos empregados à fiscalização trabalhista e ao SINDICATO, quando necessário e lhe for solicitado em prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

1.4 A EMPRESA disponibilizará ao empregado a conferência dos registros do Sistema de Ponto Eletrônico sempre que solicitada e, mensalmente, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência.

1.5 Tendo em vista a impossibilidade de alteração ou eliminação de dados já lançados no Sistema de Ponto Eletrônico, o empregado deverá comunicar ao empregador qualquer ocorrência excepcional na marcação da jornada, visando a que a EMPRESA efetue os apontamentos necessários ao esclarecimento da jornada efetiva de trabalho realizada pelo empregado.

1.6 A utilização do Sistema de Ponto Eletrônico previsto nesta cláusula pela EMPRESA, subordina-se à obtenção de certificado, que garanta que o referido sistema atende a todos os requisitos de funcionalidade e segurança fixados pela Portaria 671/2021, do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego, e alterações subsequentes.

1.7 O certificado mencionado no parágrafo imediatamente anterior poderá ser emitido pelo próprio fabricante do sistema ou por terceiro, empresa ou entidade, que possua a expertise necessária para tanto, e ser apresentado ao Sindicato sempre que pedido.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

1. O presente ACORDO é celebrado pelas partes em cumprimento à deliberação dos empregados da EMPRESA, tomada através de assembleia geral extraordinária com votação por uso de meio telemático em virtude da impossibilidade da realização presencial em vista da pandemia de Coronavírus/Covid-19.

2. Nos termos do que dispõe o art. 611 da CLT, o presente acordo vigora exclusivamente em relação aos empregados da EMPRESA inseridos no âmbito de representação do SINDICATO, não produzindo efeitos em relação aos integrantes de categorias profissionais diferenciadas, ou liberais que optaram por recolher contribuições exclusivamente às suas próprias entidades sindicais.

3. Apesar da negociação e aprovação efetuadas em Novembro de 2022, a vigência do presente acordo é de 24 meses a contar de 01 de Janeiro de 2023 até 31 de Dezembro de 2024, devendo, para ser revisto e prorrogado, atender-se ao disposto na CLT em seu artigo 615 e seus parágrafos.

4. Consoante determina o artigo 625 da CLT, quaisquer controvérsias resultantes da aplicação deste acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

5. Em caso de renovação ou renegociação do conteúdo no presente acordo, as partes acordam a manutenção de tais regras enquanto a negociação estiver ativa, ainda que ultrapasse dois anos de vigência, limitada, no entanto, a 6 meses de negociação e desde que qualquer das partes manifeste o seu interesse de renovação antes do término da vigência do presente ACT.

a) A negociação terá seu início com envio de comunicado formal e escrito de uma das partes para renovação ou alteração do objeto do presente acordo.

b) A outra parte instada a negociar terá prazo de 8 dias para responder o aceite de negociação. Seu silêncio será entendido como recusa a negociar, podendo a parte contrária tomar medidas que entender de direito com aplicação dos artigos 617 e seguintes da CLT e/ou pedido de mediação.

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

}

**CARLOS AUGUSTO PIRES  
SÓCIO  
KPMG ASSESSORES LTDA**

**LUCIENE TEIXEIRA MAGALHAES  
SÓCIO  
KPMG ASSESSORES LTDA**

**LUIZ FERNANDO BRANCO LEMOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESC E EMP SERV CONTAB RS**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.