# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
# 2017/2018
# SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING) E SECURITIZADORAS DE CRÉDITO

De um lado, assistindo a categoria profissional, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical de segundo grau, Processo de Registro Sindical MTB nº 320.043/1979, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 43.014.778/0001-62, e com sede a Rua Gaspar Lourenço, nº 514, Vila Mariana/SP. CEP. 04107-001, neste ato representado por seu Presidente Sr. **LOURIVAL FIGUEIREDO MELO**, portador do CPF/MF nº 156.335.868-91, coordenadora das negociações coletivas das entidades a ela filiadas, abaixo:

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE CAMPINAS E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 50.086.065/0001-70, Registro Sindical nº 46000.027560/2007-97, com sede à Rua Dona Rosa de Gusmão, nº 420, Jardim Guanabara, Campinas/SP. Presidente Sra. **ELIZABETE PRATAVIERA**, portadora do CPF/MF nº 178.975.118-71, neste ato representada pelo Dr. **FABIO LEMOS ZANÃO**, OAB/SP., nº 172.588, portador do CPF/MF nº 269.988.138-48, e

de outro lado, representando a categoria econômica, o **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO**, Registro Sindical nº 24000.002617/92-47, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 69.283.182/0001-51, situada à Rua Líbero Badaró, nº 425, cj., 183, 18º Andar, Centro, São Paulo/SP. CEP: 01009-000, neste ato representado por seu Presidente Sr. **HAMILTON DE BRITO JUNIOR**, portador do CPF/MF nº 087.909.578/49, firmam entre si, com base nos arts. 611 e seguintes da CLT, assinam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

## VIGÊNCIA DATA BASE E ABRANGÊNCIA

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA**
O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano de 1º de julho de 2017, a 30 de junho de 2018.

**CLÁUSULA SEGUNDA - DATA-BASE**
Fica mantido como data-base o dia 1º de julho, de cada ano.

**CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**
A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, terá aplicação no âmbito das **SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING)** e de empresas de **SECURITIZAÇÃO DE CRÉDITO** com abrangência na base territorial dos sindicatos convenentes nos Municípios de: **REGIÃO DE CAMPINAS**: Águas de Lindóia, Amparo, Artur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Holambra, Indaiatuba, Itapira, Jaguariúna, Lindóia, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Paulínia, Pedreira, Santo Antonio de Posse, Serra Negra, Socorro e Valinhos.

## SALÁRIOS REAJUSTES E PAGAMENTOS
## PISO SALARIAL

**CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS**
Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir de 1º de julho de 2017:

FAC - SP
URÍDICO

**Parágrafo primeiro:** Empregados em geral: **R$ 1.230,00 (um mil e duzentos e trinta reais);**
**Parágrafo segundo:** Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de **"office-boy": R$ 1.120,00 (um mil e cento e vinte reais);**
**Parágrafo terceiro:** Caso o piso salarial regional venha ultrapassar os valores dos salários profissionais acima mencionados por ocasião da edição da lei na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados automaticamente para o mesmo valor.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**
Os salários de julho de 2016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2017, em **3,0% (três inteiros por cento).**

**CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE PROPORCIONAL**
O percentual de reajustamento do salário do empregado que tenha ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado e aumentado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.
**Parágrafo primeiro:** Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

| MÊS DE ADMISSÃO | ATUALIZAÇÃO (%) |
|---|---|
| Julho/16 | 3,00% |
| Agosto/16 | 2,75% |
| Setembro/16 | 2,50% |
| Outubro/16 | 2,25% |
| Novembro/16 | 2,00% |
| Dezembro/16 | 1,75% |
| Janeiro/17 | 1,50% |
| Fevereiro/17 | 1,25% |
| Março/17 | 1,00% |
| Abril/17 | 0,75% |
| Maio/17 | 0,50% |
| Junho/17 | 0,25% |

**Parágrafo segundo:** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

**CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES**
Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

SINFAC - JURÍDICO

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

**CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO/VALE QUINZENAL**

As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, depois de vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis que são praticadas pelas empresas.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória diária de **5,0% (cinco por cento)**, do valor do salário inadimplido em favor do empregado prejudicado;

**Parágrafo segundo**: As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

**CLÁUSULA NONA - CÓPIA DOS RECIBOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados no ato do pagamento dos salários, discriminativo das parcelas componentes e descontos efetuados, através da cópia do recibo ou envelopes de pagamento.

## ISONOMIA SALARIAL

**CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE SALARIAL**

As empresas deverão assegurar a igualdade salarial aos empregados que desempenharem a mesma função e mantiverem a mesma produtividade, independentemente de discriminação, de acordo com o art. 461 da CLT.

## GRATIFICACÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MULTA POR ATRASO NO 13º SALÁRIO**

O não pagamento do 13º salário nos prazos previstos acarretará multa de **5,0% (cinco por cento)**, da parcela devida por dia de atraso, revertido em favor do empregado prejudicado.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras excedentes as duas primeiras serão remuneradas com um acréscimo de 100% (cem por cento).

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente a seus empregados, vale-refeição, ou vale-alimentação em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de: **R$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos)**, desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 6h00 (seis horas) diárias.

**Parágrafo único:** O empregado, no período de gozo de férias, não terá direito à percepção do benefício previsto no "caput" da presente cláusula.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas serão obrigadas a fornecer vale transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetue diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa.

**Parágrafo primeiro:** As empresas descontarão no máximo 6,0% (seis por cento) do salário base do empregado;

**Parágrafo segundo:** As empresas deverão fornecer vale-transporte em quantidade suficiente às passagens de ônibus necessárias para todo itinerário do empregado.

SINFAC - SP JURÍDICO

## AUXÍLIO SAÚDE

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE AO EMPREGADO AFASTADO**

As empresas que concedem Plano de Saúde aos seus empregados terão que mantê-lo caso o empregado tenha que ser afastado pela Previdência Social, em caso de doenças, acidente de trabalho, moléstia profissional ou doenças do trabalho, gratuitamente, pelo período que perdurar o afastamento, limitado ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

## AUXÍLIO CRECHE

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHES**

As empresas que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão às suas empregadas, auxílio mensal em valor equivalente 10% (dez por cento) do maior piso salarial, por filho até 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHOS QUE TENHAM NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos com necessidades especiais, sob sua guarda, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento), do piso salarial previsto no parágrafo primeiro da cláusula quarta, por filho nesta condição.

## SEGURO DE VIDA

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas relativas ao empregado titular, tendo como beneficiários do seguro os dependentes previdenciários do empregado:

**a)** a importância de: **R$ 13.545,00 (treze mil, quinhentos e quarenta e cinco reais),** em caso de morte;

**b)** a importância de: **R$ 13.545,00 (treze mil, quinhentos e quarenta e cinco reais),** em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e

**c)** até: **R$ 3.090,00 (três mil e noventa reais),** como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

**Parágrafo primeiro**: Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

**Parágrafo segundo:** Os empregados afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: empregados afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o empregado for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;

**Parágrafo terceiro:** As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora;

**Parágrafo quarto:** As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta cláusula.

SINFAC - SP JURÍDICO

## CONTRATO DE TRABALHO, ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena da empresa 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.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DA RESCISÃO**

As empresas deverão fazer constar do aviso prévio entregue a seus empregados a data, horário e local para pagamento das verbas rescisórias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES - PRAZO**

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 01 (um) ano deverão ser feitas na sede ou subsede do Sindicato Profissional no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao piso salarial previsto no parágrafo primeiro da cláusula quarta, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477, da CLT, para o pagamento dos valores líquidos.

**Parágrafo primeiro:** O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no "caput" será contado da seguinte forma:

**a)** sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "a" do art. 477 da CLT;

**b)** sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "b" do art. 477 da CLT;

**Parágrafo segundo:** A multa prevista no "caput" não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

**a)** atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

**b)** estando a empresa ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo a empresa, comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo sindicato profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá entregar a empresa uma declaração comprovando a situação;

**c)** por culpa exclusiva do empregado;

**d)** por demora no agendamento da homologação pelo sindicato profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias úteis antes do vencimento do prazo;

**Parágrafo terceiro:** O sindicato profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- termo de rescisão contratual 05 (cinco) vias; 2- formulário do seguro desemprego; 3- carteira de trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- carta de preposto, procuração ou contrato social; 10- duas vias do aviso prévio; 11- exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- print da chave de identificação da conectividade social; 13- pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo; 14- prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologando, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do sindicato dos empregados; 15- prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativas aos últimos 05 (cinco) anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e paras as empresas regularmente

AC - SP
RÍDICO

optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores;

**Parágrafo quarto:** A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo Sindicato dos Empregados;

**Parágrafo quinto:** As empresas ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula décima terceira retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

Aos empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço fará 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 Enunciado do TST nº 261.

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

## AVISO PRÉVIO

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que, em cumprimento de aviso prévio dado pela empresa, provar a obtenção de novo emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

**Parágrafo único:** As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para o pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 03 (três) por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo primeiro:** O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado 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 art. 487 da CLT.

**Parágrafo segundo:** Para as empresas que não concederem em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no art. 488 da CLT no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

## RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDICÕES DE TRABALHO - NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento efetivo, em valor equivalente daquele que, na mesma empresa, fizer serviço idêntico. Caso não haja esta função na empresa, o empregado terá direito a um reajuste de, no mínimo 10% (dez por cento), do salário percebido na função anterior. Em qualquer hipótese, o reajuste não será compensável quando da próxima data-base.

SINFAC - SP JURÍDICO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

É assegurado ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluído as vantagens pessoais.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluído as vantagens pessoais.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARGOS E SALÁRIOS**

Os sindicatos acordantes deverão promover estudo no sentido da elaboração de um plano de cargos e salários, cuja adoção será sugerida às empresas representadas, até o término da vigência do presente acordo.

## ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

As empresas se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com os sindicatos profissionais.

**Parágrafo primeiro**: As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa);

**Parágrafo segundo:** Caberá ao SINDICATO, EMPRESA, SESMT e CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

## POLÍTICA PARA DEPENDENTES

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RECONHECIMENTOS DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, à garantia de todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafos 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20 de 11/10/2007 e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000 e alterações posteriores.

## ESTABILIDADE MÃE

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

À empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 90 (noventa) dias contados após o retorno do benefício previdenciário.

**Parágrafo único:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

## ESTABILIDADE PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

FAC - SP
JURÍDICO

## OUTRAS ESTABILIDADES

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

## JORNADA DE TRABALHO - DURACÃO, DISTRIBUICÃO, CONTROLE E FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

**Parágrafo primeiro:** Manifestação de vontade por escrito por parte do empregado em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

**Parágrafo segundo:** 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 da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica dessa norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo 2h00 (duas horas) diárias.

## FALTAS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA - DOENÇA DE DEPENDENTES**

Mediante comprovação de atestado médico, em caso de emergência, o empregado poderá faltar ao trabalho para acompanhar atendimento em hospital de filho menor dependente ou que tenha necessidades especiais. Nesta hipótese o não comparecimento ao serviço, no limite máximo de 01 (um) dia por mês, será considerado falta justificada, que não acarretará na perda da remuneração do repouso semanal.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 01(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48h00 (quarenta e oito horas).

**Parágrafo único:** Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante a empresa.

## FÉRIAS E LICENÇAS
## DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

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

SINFAC - SP JURÍDICO

## LICENÇA MATERNIDADE

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE**
A licença maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, sendo os últimos 60 (sessenta) dias custeados pela empresa, desde que esteja integrada ao Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08), voltando para 120 (cento e vinte), dias de licença em caso contrário.

## LICENÇA ADOÇÃO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**
De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.
**Parágrafo único**: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
## UNIFORMES

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES**
Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo empregado, a empresa se responsabilizará pelo custo integral do mesmo.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIAS DAS GUIAS**
Ficam as empresas obrigadas a encaminhar aos sindicatos profissionais e ao patronal, cópias das guias de contribuição sindical e assistencial, acompanhadas de relação nominal dos empregados no prazo de 30 (trinta) dias, após o pagamento respectivo.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**
As empresas permitirão a fixação em seus quadros de aviso, de comunicações, ou convocações de interesse da categoria, editado pelo sindicato suscitante, desde que a redação destes não seja ofensiva as empresas ou aos seus dirigentes, vedada a colocação de material de conteúdo político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

## DISPOSIÇÕES GERAIS
## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**
Pelo não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho as empresas pagarão multa correspondente a **5,0% (cinco por cento)**, do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA - BASE**
As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o **5° (quinto) dia útil do mês de dezembro de 2017.**

SINFAC - SP
JURÍDICO

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

São Paulo, 1º de novembro de 2017.

**SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO**
HAMILTON DE BRITO JUNIOR
Presidente
CPF/MF nº 087.909.578-49

**RICARDO BORDER**
OAB/SP 42.483
CPF/MF nº 239.940.968-04

**CLEBER FABIANO MARTIM**
OAB/SP 180.554
CPF/MF nº 260.757.298-36

**P/ SINDICATOS DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONÔMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE CAMPINAS E REGIAO**
FABIO LEMOS ZANÃO
OAB/SP nº 172.588
CPF/MF nº 269.988.138-4

SINFAC - SP JURÍDICO