# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## 2021/2022

## SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING), SECURITIZADORAS DE CRÉDITO E EMPRESAS SIMPLES DE CRÉDITO - ESC

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, detentora do Registro Sindical Processo MTB nº 320.043/1979 e inscrita no CNPJ sob o nº 43.014.778/0001-62, com sede na Rua Gaspar Lourenço nº 514, Vila Mariana, São Paulo/SP. CEP. 04107-001, neste ato representada por seu Presidente Sr. **LOURIVAL FIGUEIREDO MELO,** portador do CPF nº 156.335.868-91, assistido pelo advogado, Dr. **FÁBIO LEMOS ZANÃO**, inscrito na OAB/SP., nº 172.588, portador do CPF nº 269.988.138-48, na condição de coordenadora das negociações coletivas envolvendo entidade a ela filiada, a saber:

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SOROCABA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 02.633.466/0001-50, Registro Sindical nº 46000.005878/98, com sede à Rua Olavo Bilac nº 68, Vila Santana, Sorocaba/SP., neste ato representado por seu Presidente, Sr. **ARTUR JOSÉ APARECIDO BORDIN,** portador do CPF nº 123.637.958-65, neste ato representada pelo Dr. **FÁBIO LEMOS ZANÃO,** OAB/SP., nº 172.588, portador do CPF 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 sob o nº 69.283.182/0001-51, situado à Rua Líbero Badaró nº 425, cj., 183, 18º Andar, Centro, São Paulo/SP., neste ato representado por seu Presidente Sr. **HAMILTON DE BRITO JUNIOR**, portador do CPF nº 087.909.578/49, assistidos pelos advogados, Dr. **RICARDO BORDER**, inscrito na OAB/SP., nº 42.483, portador do CPF nº 239.940.968-04 e Dr. **CLEBER FABIANO MARTIM**, inscrito na OAB/SP., nº 180.554, portador do CPF nº 260.757.298-36, 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:

- **Considerando a vigência da Lei nº 13.467/2017, que introduziu o princípio do negociado sobre o legislado;**
- **Considerando a Nota Técnica nº 01, de 27/04/2018 da CONALIS - Coordenadoria Nacional da Liberdade Sindical do Ministério Público Federal do Trabalho;**
- **Considerando o Enunciado 38 da ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho.**

As partes, de comum acordo, firmam a presente de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a ser aplicada a todas categorias representadas pelas Entidades Signatárias nos seguintes termos:

## VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022, e fica mantido como data-base o dia 1º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** terá aplicação no âmbito das empresas das categorias econômicas de fomento mercantil-factoring, securitizadoras de crédito e empresa simples de crédito - ESC, com abrangência na base territorial dos Sindicatos Convenentes, e da **REGIÃO DE SOROCABA**: Alambari, Alumínio, Angatuba, Apiaí, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Arandu, Barão de Antonina, Barra do Chapéu, Bofete, Boituva, Bonsucesso do Itararé, Buri, Cabreúva, Campina do Monte Alegre, Capão Bonito, Capela do Alto, Cerquilho, Cesário Lange, Coronel Macedo, Guapiara, Guarei, Iaras, Ibiúna, Iperó, Iporanga, Itaí, Itaoca, Itapetininga, Itapeva, Itapirapuã Paulista, Itaporanga, Itararé, Itatinga, Itaberá, Itu, Jumirim, Laranjal Paulista, Mairinque, Nova Campina, Paranapanema, Pereiras, Piedade, Pilar do Sul, Porangaba, Porto Feliz, Pardinho, Quadra, Ribeira, Ribeirão Branco, Ribeirão Grande, Riversul, Salto, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Sarapui, Sorocaba, Tapirai, Taquarituba, Taquarivai, Tatuí, Tietê, Torre de Pedra e Votorantim.

**Parágrafo único:** Por atividade empresarial preponderante entenda-se aquela atividade que, dentre tantas outras exercidas, seja a responsável pela maior parte da receita auferida pela empresa.

## SALÁRIOS REAJUSTES E PAGAMENTOS - PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir de **julho de 2021:**

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados em geral a importância de **R$ 1.490,00 (**um mil, quatrocentos e noventa

reais), mensais;
**Parágrafo segundo:** Para os empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy" a importância de **R$ 1.366,00** (um mil, trezentos e sessenta e seis reais), mensais;
**Parágrafo Terceiro:** No caso do salário mínimo estadual 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 este valor.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **julho de 2020,** assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base **1º de julho de 2021**, em **8,35%** (oito inteiros e trinta e cinco centésimos por cento) a título de atualização salarial.

### CLÁUSULA QUINTA - 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, considerando 1/12 (um doze avos) para cada mês de trabalho.
**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 SEXTA - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisado, 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.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 trabalhador prejudicado;
**Parágrafo segundo**: As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do trabalhador.

### CLÁUSULA OITAVA - 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 em até 02 (duas) parcelas mensais, com início no 5º (quinto) dia útil do mês de **setembro/2022.**

### CLÁUSULA NONA - CÓPIA DOS RECIBOS

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE SALARIAL

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS - 13º SALÁRIO

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

O não pagamento do 13º (décimo-terceiro salário) nos prazos previstos acarretará multa de 5,0% (cinco por cento) da parcela devida por dia de atraso, limitada a um salário do trabalhador, revertido em favor do mesmo.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As horas extras excedentes às 02 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$ 26,89** (vinte e seis reais e oitenta e nove centavos), desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 06 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 trabalhador 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 trabalhador;
**Parágrafo segundo:** As empresas deverão fornecer vale-transporte em quantidade suficiente às passagens de ônibus necessárias para todo o itinerário do trabalhador.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE AO TRABALHADOR AFASTADO

As empresas que concedem plano de saúde aos seus trabalhadores terão que mantê-lo caso o trabalhador 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 trabalhadoras auxílio mensal em valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial, por filho até 06 (seis) anos, independentemente de comprovação de despesas.
**Parágrafo único:** Será concedido o benefício, na forma do "caput" aos trabalhadores do sexo masculino que, comprovadamente, detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHOS QUE TENHAM NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas pagarão aos seus trabalhadores que tenham filhos com necessidades especiais, sob sua guarda, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento), do piso salarial previsto neste instrumento, 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:
**Parágrafo primeiro:** A importância de **R$ 15.870,00** (quinze mil, oitocentos e setenta reais), em caso de morte;
**Parágrafo segundo:** A importância de **R$ 15.870,00** (quinze mil, oitocentos e setenta reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e
**Paragrafo terceiro:** A importância de até **R$ 3.626,10** (três mil, seiscentos e vinte e seis reais e dez centavos), como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;
**Parágrafo quarto:** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
**Parágrafo quinto:** Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador 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 sexto:** 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 sétimo:** As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHADOR SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer trabalhador deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao trabalhador 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 - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações de rescisões de contratos de trabalho, sempre que houver interesse de uma das partes, deverá ser realizada no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstas no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos.

**Parágrafo primeiro:** O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: **1**- Termo de rescisão contratual quatro 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 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 optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores;

**Parágrafo segundo:** 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 terceiro:** As empresas ficam obrigadas a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula "Vale Refeição e/ou Alimentação", 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 PRIMEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO À FÉRIAS**

Aos trabalhadores que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço, fará jus o 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 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 SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O trabalhador 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 TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011, os trabalhadores terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos de 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.

**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 trabalhador, 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, CONDIÇÕES, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
## PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 trabalhador 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**
Durante a substituição não eventual, o trabalhador substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 instrumento.

## ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA**
Fica assegurado aos trabalhadores em união homoafetiva, a 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 alterações posteriores.

## ESTABILIDADE MÃE

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**
À trabalhadora 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 trabalhadora 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 PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**
Ao trabalhador 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**
A trabalhadora que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a 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 nº 11.340 de 07/08/2006.

## JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS
## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 trabalhador 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 02 horas diárias.

## FALTAS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DOENÇA DE DEPENDENTES**
Mediante comprovação de atestado médico, em caso de emergência, o trabalhador 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 a perda da remuneração do repouso semanal.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**
Assegura-se o direito à ausência remunerada de 01(um) dia por semestre ao trabalhador, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos, mediante comprovação no prazo de 48 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, LICENÇAS, DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**
O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou com dias já compensados.

## LICENÇA MATERNIDADE

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 nº 11.770/2008), voltando para 120 (cento e vinte) dias de licença em caso contrário.

## LICENÇA ADOÇÃO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE MÃE ADOTANTE**
De acordo com a Lei nº 10.421, de 15/04/2002, que estende à 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 à adotante ou guardiã.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR/UNIFORMES

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CÓPIAS DAS GUIAS**
Ficam as empresas obrigadas a encaminhar aos Sindicatos Profissionais e ao Patronal, cópias das guias das Contribuições, acompanhadas de relação nominal dos trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias após o pagamento respectivo.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 - EFICÁCIA APENAS MEDIANTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**
Fica assegurado à empresa instituir ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, com o Sindicato Profissional, conforme parâmetros já fixados entre as entidades signatárias da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e que possuem como objeto os seguintes direitos e obrigações:
**1**- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS; **2**- BANCO DE HORAS; **3**- ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO; **4**- PARCELAMENTO DAS FÉRIAS; **5**- TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS; **6**- PONTO ELETRÔNICO; **7**- TRABALHO DO TRABALHADOR "HIPERSUFICIENTE"; **8**- TELETRABALHO; **9**- COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E "DIAS PONTE"; **10**- REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA; **11**- TRABALHO INTERMITENTE, e **12**- TRABALHO DO AUTÔNOMO EXCLUSIVO.
**Parágrafo primeiro:** As empresas que pretenderem se valer dos referidos benefícios e dos instrumentos firmados entre as entidades sindicais deverão obter a íntegra dos acordos já instituídos juntamente com o Sindicato Profissional e, após a ciência da entidade patronal, firmar com a entidade sindical profissional respectiva, o referido acordo que, após depositado perante os Sindicatos Profissionais passará a ter validade;
**Parágrafo segundo:** As empresas que pretenderem firmar acordos coletivos com parâmetros e disposições diferentes daqueles já negociados e mencionados no "caput" da presente cláusula, deverão buscar o Sindicato Profissional respectivo e este, deverá cientificar o Sindicato Patronal. Com o silêncio ou com a recusa imotivada do patronal em participar da negociação na qualidade de assistente da empresa, estará a empresa autorizada a promover a negociação diretamente com o Sindicato Profissional;

**Parágrafo terceiro:** Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a observância desta cláusula e que não haja a participação do Sindicato Profissional será considerado nulo, de pleno direito, sujeitando-se às empresas ao pagamento integral dos valores previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As partes ajustam ente si, com o fito de trazer maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores das categorias abrangidas por este instrumento, que eventuais acordos relativos e que digam respeito ao termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, nos termos do art. 507-B da CLT, devam ser, obrigatoriamente, formalizados através da intermediação do Sindicato Profissional e com a devida assistência do Sindicato Patronal.

**Parágrafo primeiro:** Para tanto, a empresa, deverá encaminhar pedido por escrito ao Sindicato Patronal que, juntamente com a documentação comprobatória das verbas anuais objeto do pedido de quitação, encaminhará ao Sindicato Profissional que, após contato com o trabalhador respectivo, expedirá o termo de quitação anual, se for o caso;

**Parágrafo segundo:** Fica vedado ao Sindicato Profissional da categoria expedir o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas sem a respectiva assistência do Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

## CLAUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS

As contribuições assistenciais descontadas da folha de pagamento dos empregados no período relativo à aplicação desta convenção coletiva, devidamente recolhida para cada um dos SEAAC's participantes desta avenca, ficam validadas e consolidadas.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO CUMPRIMENTO

As partes signatárias do presente instrumento ajustam entre si que as normas contidas através das cláusulas constantes na Convenção Coletiva de Trabalho, aplicar-se-ão a todas as empresas e trabalhadores das categorias representadas, de forma indistinta e prevalente, independentemente do grau de escolaridade e valores de salários e gratificações percebido pelo trabalhador.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

As entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo se comprometem a, no prazo máximo e improrrogável de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da assinatura do presente, intentarem esforços para criarem uma junta de mediação e conciliação, como também normas de auto-regulamentação das categorias abrangidas pela norma coletiva, que disponha sobre assuntos de interesse dos setores envolvidos.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

HAMILTON DE BRITO JUNIOR:08790957849
Assinado de forma digital por HAMILTON DE BRITO JUNIOR:08790957849
Dados: 2022.08.03 16:48:19 -03'00'

São Paulo, 08 de agosto de 2022.

---

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO

HAMILTON DE BRITO JUNIOR
Presidente
CPF nº 087.909.578/49

ASSINADO DIGITALMENTE
RICARDO BORDER
CPF 23994096804 DATA 02/08/2022
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

RICARDO BORDER
OAB/SP. Nº 42.483
CPF Nº 239.940.968-04

ASSINADO DIGITALMENTE
CLEBER FABIANO MARTIM
CPF 26075729836 DATA 03/08/2022
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

CLEBER FABIANO MARTIM
OAB/SP. Nº 180.554
CPF Nº 260.757.298-36

FABIO LEMOS ZANAO:26998813848
Assinado de forma digital por FABIO LEMOS ZANAO:26998813848
Dados: 2022.08.02 13:50:37 -03'00'

---

p/ SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SOROCABA E REGIÃO
DR. FÁBIO LEMOS ZANÃO
OAB/SP. Nº 172.588
CPF Nº 269.988.138-48