CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2019/2020

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, 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, e com subsede a Rua Dona Primitiva Vianco, nº 244, Salas 907 e 908, 9º andar, Centro, Osasco/SP., neste ato representada por seu Presidente Sr. **LOURIVAL FIGUEIREDO MELO,** portador do CPF nº 156.335.868-91, na condição de coordenadora das negociações coletivas envolvendo entidade a ela filiada, a saber:

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, situada à Rua Líbero Badaró, nº 425, cj., 183, 18º Andar, Centro, São Paulo/SP. CEP: 01009-000, Presidente Sr. **HAMILTON DE BRITO JUNIOR**, portador do CPF nº 087.909.578/49, neste ato representado pelo Dr. **RICARDO BORDER**, OAB/SP., nº 42.483, portador do CPF nº 239.940.968-04 e Dr. **CLEBER FABIANO MARTIM**, 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 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 as categorias representadas pelas Entidades Signatárias nos seguintes termos:

CERTIFICAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA - CERTIFICADO DE REGULARIDADE

As entidades signatárias do presente instrumento, à luz da auto-regulamentação de suas categorias, resolvem instituir o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE,** a ser expedido, em conjunto, pelas entidades sindicais a favor das empresas que estiverem em dia com o desconto e recolhimento das contribuições devidas, as entidades patronal e laboral, passando estas a serem qualificadas como **EMPRESAS CERTIFICADAS,** nos termos deste instrumento normativo, com o fito de dar segurança jurídica às empresas e trabalhadores, no que tange à aplicação dos benefícios concedidos através do presente instrumento normativo.

Parágrafo primeiro: As empresas que não efetuarem os recolhimentos devidos e, consequentemente, não tiverem expedido a seu favor o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE**, estarão sujeitas à observância diferenciada dos serviços e garantias fixados, conforme previstos neste instrumento normativo;

Parágrafo segundo: As empresas que no decorrer da vigência da presente norma coletiva alterarem sua atividade empresarial preponderante deverão obter, previamente, o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE,** a ser expedido, em conjunto, pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento, a fim de que seja possível a aferição da mantença dos direitos e garantias previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

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

VIGÊNCIA DATA BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA

A presente CONVENÇAO COLETIVA DE TRABALHO terá vigência de 01 (um) ano de 1º de julho de 2019, a 30 de junho de 2020.

CLÁUSULA TERCEIRA - DATA-BASE

Fica mantido como data-base o dia 1º de julho, de cada ano.

CLÁUSULA QUARTA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** terá aplicação no âmbito das empresas com abrangência na base territorial dos Sindicatos Convenentes nos Municípios de: **SUBSEDE FEAAC:** Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapecerica da Serra, Itapevi, Jandira, Juquitiba, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Santana do Parnaíba, São Lourenço da Serra e Vargem Grande Paulista.

SALÁRIOS REAJUSTES E PAGAMENTOS
PISO SALARIAL

CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir de 1º de julho de 2019.
Parágrafo primeiro: Trabalhadores em geral. **R$ 1.330,00** (um mil, trezentos e trinta reais);
Parágrafo segundo: Trabalhadores ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy", **R$ 1.220,00** (um mil, duzentos e vinte reais);
Parágrafo terceiro: Caso o piso salarial regional venha a ultrapassar os valores dos salários profissionais acima mencionados por ocasião da edição da lei na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, será reajustado automaticamente para o mesmo valor.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de julho de 2018, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados na data-base 1º de julho de 2019, em **3,48%** (três inteiros e quarenta e oito centésimos por cento).

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE PROPORCIONAL

O percentual de reajustamento do salário do trabalhador 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 trabalhador exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.
Parágrafo primeiro: Na hipótese do trabalhador 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/Ano de admissão	Atualização Salarial (%)
Julho/2018	3,48%
Agosto/2018	3,19%
Setembro/2018	2,90%
Outubro/2018	2,61%
Novembro/2018	2,32%
Dezembro/2018	2,03%
Janeiro/2019	1,74%
Fevereiro/2019	1,45%
Março/2019	1,16%
Abril/2019	0,87%
Maio/2019	0,58%
Junho/2019	0,29%

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

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA- 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 DÉCIMA - 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.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

GRATIFICACÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 trabalhador prejudicado.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente a seus trabalhadores, vale-refeição ou vale-alimentação, em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de **R$ 24,06** (vinte e quatro reais e seis centavos), desde que o trabalhador cumpra no mínimo, jornada de 6h00 (seis horas) diárias.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CRECHES

As empresas que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão às suas empregadas auxílio mensal em valor equivalente a 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 trabalhadores do sexo masculino que, comprovadamente, detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

a) a importância de **R$ 14.530,00** (quatorze mil, quinhentos e trinta reais), em caso de morte;

b) a importância de **R$ 14.530,00** (quatorze mil, quinhentos e trinta reais), em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e

c) até **R$ 3.320,00** (três mil, trezentos e vinte reais), como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

Parágrafo primeiro: Não haverá limite de idade de ingresso do trabalhador;

Parágrafo segundo: 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 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 previstos 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 (4 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- 02 (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 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 n.º 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 - Os empregadores ficam obrigados 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 SEGUNDA - 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 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 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 QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei 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 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 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 - 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 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Durante a substituição não eventual, o trabalhador substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas 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 instrumento.

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 - 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 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 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.

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 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 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 os 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 2h00 (duas horas) diárias.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 na perda da remuneração do repouso semanal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 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.

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 11.770/2008), voltando para 120 (cento e vinte) dias de licença em caso contrário.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei 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 QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES

Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo trabalhador, 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 trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias após o pagamento respectivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL - FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINFAC**, ficam obrigadas a recolher a Contribuição Negocial fixada e aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 04/06/2019, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de **R$ 265,00** (duzentos e sessenta e cinco reais), a partir do mês de agosto de 2019, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.
Parágrafo primeiro: Para o caso de ser efetuado o pagamento da totalidade das parcelas até 31/08/2019, será concedido à empresa um desconto de 10% (dez por cento), sobre este valor;
Parágrafo segundo: As empresas que não possuem trabalhadores também ficam obrigadas ao pagamento da Contribuição prevista no "caput" da presente cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DA FEAAC

Fica instituída e considera-se válida a Contribuição Assistencial fixada na Assembleia Geral Extraordinária datada de **04 de dezembro de 2018**, nos termos do art. 513, alínea "e", da CLT, que contou com a participação de trabalhadores filiados e não filiados à entidade laboral, Assembleia esta convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada em folha de pagamento, consoante determina expressamente o art. 8º, IV, da CF e a ser recolhida obrigatoriamente pelo empregador à entidade profissional da categoria.
Parágrafo primeiro: O trabalhador não filiado deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar perante à entidade laboral, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível e dados completos de identificação, sua expressa oposição no prazo máximo e improrrogável de 20 (vinte) dias, a contar da data da assinatura deste instrumento.
Parágrafo segundo: Não serão aceitas oposições apresentadas fora do prazo, por e-mail, correio, telegrama, carta ou qualquer outra forma de comunicação não presencial e individual;
Parágrafo terceiro: A não apresentação da oposição na forma do parágrafo primeiro será interpretada como anuência expressa ao desconto da Contribuição Assistencial fixada nesta cláusula, não cabendo ao trabalhador efetuar pedido de ressarcimento judicial ou extrajudicial da quantia descontada obrigatoriamente pelo empregador;
Parágrafo quarto: Fica vedado à empregadora, ressalvado o disposto no parágrafo primeiro, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito, sob pena de infringência à presente Convenção Coletiva de Trabalho e imposição da multa prevista neste instrumento, sem prejuízo das demais cominações legais por prática de ato antissindical, nos termos da Convenção nº 98 da OIT;
Parágrafo quinto: O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos nesta cláusula não terá direito ao respectivo reembolso da presente Contribuição;
Parágrafo sexto: É de responsabilidade da entidade laboral qualquer dúvida ou questionamento do trabalhador envolvendo a sua vontade de contribuir e, ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo Sindicato da Categoria Profissional envolvido,

acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o Sindicato da Categoria Profissional beneficiário deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida;

Parágrafo sétimo: A responsabilidade pela instituição da Contribuição Assistencial e seus valores é exclusiva da entidade profissional, ficando isento o Sindicato Patronal e os empregadores de qualquer ônus ou consequências perante seus trabalhadores, nos termos do art. 462 da CLT;

Parágrafo oitavo: O percentual da Contribuição Assistencial prevista no "caput" corresponde a 12% (doze por cento) sobre os salários, de todos os seus trabalhadores filiados ou não; desconto este que deverá ser efetuado em 04 (quatro) parcelas, sendo 3,0% (três por cento) nos salários dos meses de: **janeiro, maio, agosto, novembro** de cada ano, com recolhimento até o 5º (quinto) dia útil dos meses subsequentes ao desconto;

Parágrafo nono: Os trabalhadores contratados, após estas datas terão o desconto no primeiro mês da contratação de 3,0% (três por cento), sendo que os valores serão recolhidos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a que ocorreu o desconto;

Parágrafo décimo: As empresas remeterão à FEAAC cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de trabalhadores no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após a efetivação do desconto;

Parágrafo décimo primeiro: O não desconto ou não recolhimento da Contribuição Assistencial nos casos em que inexistir oposição manifestada pelo trabalhador nos moldes e prazos previstos nas Assembleias mencionadas no parágrafo segundo, sujeitarão as empresas ao pagamento de multa de 2,0% (dois por cento) do montante, além de juros de 1,0% (um por cento) ao mês até a data do efetivo pagamento, independentemente das demais sanções penais e administrativas previstas na legislação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 - EFICÁCIA APENAS MEDIANTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica assegurado à empresa possuidora do CERTIFICADO DE REGULARIDADE de instituir ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, com o Sindicato Profissional, conforme parâmetros já fixados entre as entidades signatárias da presente CONVENÇÃO, e que possuem como objeto os seguintes direitos e obrigações:

- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS;
- BANCO DE HORAS;
- ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO;
- PARCELAMENTO DAS FÉRIAS;
- TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS;
- PONTO ELETRÔNICO;
- TRABALHO DO TRABALHADOR "HIPERSUFICIENTE";
- TELETRABALHO;
- COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E "DIAS PONTE";
- REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA;
- TRABALHO INTERMITENTE;
- TRABALHO DO AUTÔNOMO EXCLUSIVO.

Parágrafo primeiro: As EMPRESAS CERTIFICADAS, 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 a entidade laboral, passará a ter validade;

Parágrafo segundo: As EMPRESAS CERTIFICADAS, 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 CERTIFICADA, a empresa estará autorizada a promover a negociação diretamente com o Sindicato Laboral;

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 QUINTA - QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As partes ajustam ente si, com o fito de trazer maior segurança jurídica às EMPRESAS CERTIFICADAS, e aos trabalhadores da categoria abrangida 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 CERTIFICADA, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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, 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 OITAVA - 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 NONA - 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 outubro de 2019.**

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

São Paulo, 07 de agosto de 2019.

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

RICARDO BORDER
OAB/SP. n° 42.483
CPF n° 239.940.968-04

CLEBER FABIANO MARTIM
OAB/SP. n° 180.554
CPF n° 260.757.298-36

P/ FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO
FABIO LEMOS ZANÃO
OAB/SP. n° 172.588
CPF n° 269.988.138-48