CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2.015 – 2.016

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 60.976.404/0001-47, com sede nesta Capital, à Praça da Liberdade, 130 - 7º andar,

e

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 69.283.182/0001-51, com sede nesta Capital, à Rua Mário Amaral, 172, 13º andar, sala 132

ambos por seus respectivos Diretores Presidentes, firmam entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas abaixo que, reciprocamente, estabelecem, aceitam e outorgam a saber:

I. VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

1. VIGÊNCIA
A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses a contar de 1º de julho de 2.015.

2. DATA-BASE
Fica mantido como data-base o dia primeiro de Julho de 2.015.

3 - ABRANGÊNCIA
São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em sociedades de fomento mercantil (factoring) situadas no âmbito da base territorial do Sindicato dos Empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado e os que exerçam profissão liberal e que optaram por recolher contribuições exclusivamente às suas próprias entidades sindicais.

3.1 - A base territorial do Sindicato profissional, que é área de abrangência da presente convenção coletiva, abrange os seguintes Municípios: de São Paulo/SP, Barueri/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Embu/SP, Embu-Guaçu/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Guararema/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Juquitiba/SP, Mairinque/SP,

Osasco/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Santana de Parnaíba/SP, São Lourenço da Serra/SP, Taboão da Serra/SP e Vargem Grande Paulista/SP.

II. SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

04 - REAJUSTE SALARIAL
Os salários de julho de 2.014, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2.015, em 9,31% (nove inteiros e trinta e um por cento), a título de atualização salarial.

05 - REAJUSTE PROPORCIONAL
O percentual de reajustamento do salário do empregado que haja 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.

5.1. - Na hipótese de o 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/14	9,31
agosto/14	8,53
setembro/14	7,76
outubro/14	6,98
novembro/14	6,21
dezembro/14	5,43
janeiro/15	4,66
fevereiro/15	3,88
março/15	3,10
abril/15	2,33
maio/15	1,55
junho/15	0,78

5.2. - Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

6 - COMPENSAÇÕES
Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção 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.

7 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL
Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir do mês de julho de 2.015:

7.1. - Empregados em geral: R$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais)

7.2. - Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

III. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

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

09 - CRECHES
Os empregadores que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão às suas empregadas, auxílio mensal em valor equivalente 0,10 (um décimo) do salário-mínimo profissional, por filho até 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas.

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

10 - VALE-REFEIÇÃO
As empresas concederão mensalmente a seus empregados, vales-refeição em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de R$ 20,00 (vinte reais), desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 6 (seis) horas diárias.

10.1. - O empregado, no período de gozo de férias, não terá direito à percepção do benefício previsto no "caput" da presente cláusula.

11 - AUXÍLIO FUNERAL
Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte com mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá aos seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

12. SEGURO DE VIDA
As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo, em relação a seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas ao titular: R$ 11.700,00 (onze mil e setecentos Reais) em caso de morte natural ou acidental; e ou em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente, tendo como beneficiários do seguro os dependentes previdenciários do empregado.

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

13 - 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:

13.1. - Manifestação de vontade por escrito por parte do empregado em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

13.2. - Não estarão sujeitas acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, 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 a cerca da horas extras e seus adicionais; e

13.3. - As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo 2 (duas) horas diárias.

14 - 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 inválido. Nesta hipótese o não comparecimento ao serviço, no limite máximo de 1 (um) dia por mês, será considerado falta justificada, que não acarretará na perda da remuneração do repouso semanal.

V. FÉRIAS E LICENÇAS

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

16 - LICENÇA PARA MÃE ADOTANTE
Conforme disposto na Lei 10.421/2002, com a modificação introduzida pela Lei 12.010/2009, a empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus licença de 120 (cento e vinte) dias.

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

VI. RELAÇÕES DE TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

17 - ESTABILIDADE DA GESTANTE
A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 90 (noventa) dias contados após o retorno do benefício previdenciário.

17.1. - 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 o aviso prévio sob pena de decadência do direito previsto.

18 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO
O empregado que, em cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador, 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.

19 - MOTIVO DA DESPEDIDA
No caso de rescisão de contrato de trabalho, por justa causa, a empresa deverá fornecer ao empregado documento em que especifique a falta grave invocada para a rescisão contratual.

20 - CÓPIAS 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.

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

VII. POLITICA PARA DEPENDENTES

22. RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA
Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

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

VIII. CONTRATO DE TRABALHO, ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

23 - PAGAMENTO DA RESCISÃO
As empresas deverão fazer constar do aviso prévio dado a seus empregados a data, horário, local para pagamento das verbas rescisórias.

IX. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

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

25 - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO a empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados.

25.1. - As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador PCMSQ.

25.2. - As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

25.3. - As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

X. RELAÇÕES SINDICAIS

26- 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.

27 - QUADRO DE AVISOS
As empresas permitirão a fixação em seus quadros de aviso, de comunicações, ou convocações de interesse da categoria, editados pelo Sindicato Suscitante, desde que a redação destes não seja ofensiva as empresas ou a seus dirigentes, vedada a colocação de material de conteúdo político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

28- CÓPIAS DAS GUIAS
Ficam as empresas obrigadas a encaminhar aos Sindicatos Suscitante e Suscitado, cópias das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial e/ou Contribuição Confederativa, acompanhadas de relação nominal dos empregados no prazo de 30(trinta) dias, após o pagamento respectivo.

29 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL.
As empresas representadas pelo SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL – FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINFAC, ficam obrigadas a recolher a contribuição assistencial fixada e aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 16/06/2015, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários

indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R$ 200,00 (Duzentos Reais), a partir do mês de Agosto de 2015, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

29.1 - As empresas que não possuem empregados, também ficam obrigadas ao pagamento da contribuição prevista no "caput" da presente cláusula.

XI. DISPOSIÇÕES GERAIS

30 - PENAL
Pelo não cumprimento da presente Convenção, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada.

São Paulo, 23 de julho de 2015.

_____

Sindicato das Sociedades de Fomento Mercantil Factoring do Estado de São Paulo

Hamilton de Brito Junior
Diretor-Presidente
CPF nº 087.909.578-49

Ricardo Börder
OAB/SP 42.483

Cleber Fabiano Martim
OAB/SP 180.554

_____

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo

João Baptista de Gouveia
Diretor-Presidente
CPF nº 229.187.448-91