CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026/2027

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

De um lado, assistindo a categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº. 67.664.029/0001-49, Registro Sindical – Processo nº. 46000.009257/2001-17, com sede na Rua Fagundes Varella, 212, Vila Lessa, Presidente Prudente/SP, CEP 19020-620, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Paulo de Oliveira, inscrito no CPF/MF nº. 097.656.938-85; e de outro lado, representando a categoria econômica, o **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINFAC-SP**, 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, conjunto 183, 18º andar, Centro, São Paulo/SP, CEP 01009-000, neste ato representado por seu Presidente Sr. Hamilton de Brito Junior, portador do CPF nº. 087.909.578/49, através de seus advogados RICARDO BORDER, OAB-SP 42.483 E CPF 239.940.968-04; e CLEBER FABIANO MARTIM, OAB-SP 180.554 e CPF 260.757.298-36, firmam entre si, com base no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho assinam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as Cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA DATA BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, de 1º de julho de 2026 a 30 de junho de 2027.

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

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA/BENEFICIÁRIOS
São beneficiários da presente Convenção todos os empregados em **SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING), DE SECURITIZAÇÃO DE CRÉDIT0 E DAS EMPRESAS SIMPLES DE CRÉDITO, sit**uadas no âmbito da base territorial dos sindicatos dos empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, nos municípios de: **Presidente Prudente:** Adamantina, Alfredo Marcondes, Álvares Machado, Anhumas, Arco-Íris, Bastos, Caiabu, Caiuá, Dracena, Emilianópolis, Estrela do Norte, Euclides da Cunha Paulista, Flora Rica, Flórida Paulista, Iacri, Iepê, Indiana, Inúbia Paulista, Irapuru, João Ramalho, Junqueirópolis, Lucélia, Marabá Paulista, Mariápolis, Martinópolis, Mirante do Paranapanema, Monte Castelo, Nantes, Narandiba, Nova Guataporanga, Osvaldo Cruz, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Parapuã, Paulicéia, Piquerobi, Pirapozinho, Pracinha, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Quatá, Rancharia, Regente Feijó, Ribeirão dos Índios, Rinópolis, Rosana, Sagres, Salmourão, Sandovalina, Santa Mercedes, Santo Anastácio, Santo Expedito, São João do Pau d'Alho, Taciba, Tarabai, Teodoro Sampaio, Tupã e Tupi Paulista, todos no Estado de São Paulo.

SALÁRIOS REAJUSTES E PAGAMENTOS
PISO SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS
Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir de **julho de 2026:**

Parágrafo primeiro: Para os empregados em geral a importância de R$ 2.165,00 (dois mil cento e sessenta e cinco reais) mensais;
Parágrafo segundo: Para os empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy" a importância de ": R$ 2.010,00 (dois mil e dez 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, serão reajustados automaticamente para este valor.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL
Os salários de julho de 2025, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2.026, em **5,00% (cinco inteiros por cento)**, a título de atualização salarial.

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, 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 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.

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% (cinco por cento) do valor do salário inadimplido, limitado a um salário do trabalhador, revertido 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.

GRATIFICAÇÕES, 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% (cinco por cento) da parcela devida por dia de atraso, limitada a um salário do trabalhador, 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$ 36,00 (trinta e seis reais)**,** 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 empregado efetue diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo Primeiro: As empresas descontarão no máximo 6% (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.

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 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, constante da cláusula quarta dessa convenção, 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 FILHO EXCEPCIONAL
As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, sob sua guarda, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial previsto no parágrafo primeiro da clausula 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 - R$ 21.400,00 (vinte e um mil e quatrocentos reais) em caso de **morte**;

B - R$ 21.400,00 (vinte e um mil e quatrocentos reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**; e

C - Até R$ 4.900,00 (quatro mil e novecentos 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 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 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 E NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SEM REGISTRO

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

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, 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 (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 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 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.

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 um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 3 (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 3 (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 artigo 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 artigo 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 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.

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
O sindicato acordante deverá 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 parágrafo 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 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 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 nº 11.340 de 7 de agosto de 2006.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR
Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso, contado a partir da baixa, caso haja servido ou da dispensa da prestação de serviços.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 1 (um) dia por mês, será considerado falta justificada, que não acarretará na perda da remuneração do repouso semanal.

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

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 11.770/08), voltando para 120 dias de licença em caso contrário.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE
De acordo com a Lei nº 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 PRIMEIRA - UNIFORMES
Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo empregado, a empresa se responsabilizará pelo custo integral do mesmo.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ACORDOS COLETIVOS

Ficam estabelecidas **CLÁUSULAS PRÉ-NEGOCIADAS PARA ACORDO COLETIVO relativas ao: BANCO DE HORAS, QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO, PONTO ELETRÔNICO, TROCA DE FERIADOS, ESTABILIDADE LICENÇA MATERNIDADE, VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL e TELETRABALHO,** dele fazendo parte integrante, que poderão ser negociadas diretamente entre empresas e os sindicatos acordantes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 5º (quinto) dia útil do mês de Outubro de 2026**,** juntamente com a folha do mês de **Setembro de** 2026**.**

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

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

São Paulo, 04 de Setembro de 2026.

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ nº 69.283.182/0001-51
Hamilton de Brito Junior
Presidente
CPF nº. 087.909.578/49

Ricardo Border
OAB/SP 42.483 / CPF nº. 239.940.968-04

Cleber Fabiano Martim
OAB/SP 180.554 / CPF nº. 260.757.298-36

SEAAC DE PRES. PRUDENTE E REGIÃO
CNPJ n° 67.664.029/0001-49
Paulo de Oliveira
Presidente
CPF/MF n° 097.656.938-85

ANEXOS PREVISTO NA CLÁUSULA 45ª DA CONVENÇÃO COLETIVA

As cláusulas objeto do presente anexo, estabelecem condições pré-negociadas entre os Sindicatos acordantes, para celebração de Acordo Coletivo de Trabalho diretamente entre empresa e o sindicato profissional, mediante solicitação ao Sindicato Patronal, que auxiliará nas negociações com as entidades laborais.

A solicitação de Acordo Coletivo de Trabalho quanto a quaisquer das matérias elencadas neste anexo da Convenção Coletiva, deverá ser realizada no site do SINDICATO PATRONAL (www.sinfacsp.org.br) que, encaminhará o pedido ao sindicato profissional da respectiva região, para adotar as medidas necessárias à formalização do instrumento, com a assistência do sindicato Patronal.

Acordos Coletivos ajustados sem a participação do sindicato profissional e assistência do sindicato patronal, são nulos, bem como, também são nulas as cláusulas e/ou condições estabelecidas e implementadas, diretamente com os empregados sem a assistência dos sindicatos, salvo quando expressamente previsto em lei que admita a aplicação direta por acordo individual entre as partes.

CLÁUSULAS PRÉ-NEGOCIADAS PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Obedecidas as condições abaixo enumeradas, ficam pré-ajustadas as cláusulas específicas que deverão ser fixadas somente por Acordo Coletivo de Trabalho, relacionadas como anexos à presente convenção coletiva.

1) A empresa deverá encaminhar ao Sindicato Patronal, juntamente com o requerimento de formalização do acordo coletivo, cópia da última RE (relação de empregados) da SEFIP entregue.

2) É obrigatória a participação do Sindicato Laboral, bem como a assistência do Sindicato Patronal das respectivas categorias, para elaborar e formalizar o respectivo Acordo coletivo de Trabalho, sob pena de nulidade de qualquer avença eventualmente realizada sem a presença destas entidades.

ANEXO I - BANCO DE HORAS

Cláusula 1ª – Acordam as partes, em conformidade com o art. 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, a Lei n° 9.601/98 e o art. 59 §2º e 611, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecer o presente regime de banco de horas, obedecendo às condições abaixo estabelecidas, nos termos especificados abaixo mediante assistência dos sindicatos convenentes.

CLÁUSULA 2ª: Da Sistemática da Compensação
Serão consideradas como horas de crédito as horas que o empregado trabalhar a mais do que sua jornada normal de trabalho. Serão consideradas horas de débito as horas que o empregado deixou de trabalhar, considerada a sua jornada normal de trabalho. A compensação obedecerá a proporção “hora por hora”, isto é, 01 (uma) hora de trabalho para 01 hora de descanso.

Parágrafo 1º: As horas que ultrapassarem o período máximo correspondente à jornada normal de trabalho serão consideradas horas extras e poderão ser, a critério da empresa, remuneradas ou contabilizadas para o sistema de Banco de Horas do funcionário.

Parágrafo 2º: Da mesma forma, as horas que não forem trabalhadas, por iniciativa do trabalhador ou dispensadas por determinação do empregador, serão debitadas de seu Banco de Horas.

Parágrafo 3º: Apenas serão admitidas para desconto, faltas previamente comunicadas pelo trabalhador a empresa; faltas injustificadas sem prévio aviso serão descontadas de sua remuneração.

Parágrafo 4º: As horas compensadas dentro do prazo de 180 dias (contados a partir da data do trabalho extraordinário) não estarão sujeitas a acréscimo salarial.

Parágrafo 5º: O banco de horas terá um limitador de 120 horas (negativas ou positivas), sendo que, no final de 180 dias, caso ele tenha horas positivas não compensadas, as mesmas serão remuneradas, com o adicional legal de horas extras. Caberá empresa, considerando ser a gestora do banco horas e o período hábil para tanto, promover os ajuste para que não haja horas negativas quanto do fechamento.

Parágrafo 6º: A jornada de trabalho diária não poderá exceder o período de 10 horas; caso haja trabalho acima desse limite, nas hipóteses previstas em lei (CLT, art. 61), as horas excedentes à 10ª diária serão remuneradas como extras.

Parágrafo 7º: A realização de horas extras pelo empregado dependerá da necessidade de serviço da empresa e de autorização prévia deste, o que será feito por meio do diretor, gerente ou responsável do departamento em que cada empregado trabalhar, constituindo falta grave do empregado o trabalho em horas extras sem a correspondente autorização, exceto em caso de urgências ou outras situações devidamente justificadas.

Parágrafo 8º: O saldo credor do Banco de Horas poderá ser gozado pelo empregado da seguinte forma:

a) Folgas coletivas;
b) Folgas individuais, por solicitação do empregado ou determinadas pela empresa ou negociadas de comum acordo entre o empregado e a empresa;

Parágrafo 9º: Os minutos trabalhados além do limite diário, bem como os minutos faltantes ao limite diário ou semanal respeitarão o disposto no art. 58 §1º da CLT; os excedentes ao limite legal (5 minutos, totalizando-se no máximo de 10 minutos diários) serão contabilizados a crédito do empregado, e as reduções, assim considerados os minutos faltantes ao limite diário ou semanal, serão lançadas como débito do empregado.

Parágrafo 10º: As horas de trabalho dos empregados em viagens também poderão ser integradas ao presente Banco de Horas, seguindo as mesmas regras acima estabelecidas e observadas as seguintes normas adicionais:

a) As viagens realizadas em virtude de eventos, com a participação dos empregados, às custas da empresa, darão ensejo à contagem de créditos ou débitos para fins do presente acordo, bem como poderão gerar o pagamento de horas extras ou descontos salariais, respeitado o período efetivamente trabalhado;

b) As viagens que forem computadas como parte da jornada de trabalho dos funcionários darão ensejo, também, ao pagamento do adicional noturno, quando aplicável; aquelas que não forem contadas como jornada de trabalho não darão ensejo ao pagamento do adicional.

Parágrafo 11º: É proibida a compensação em domingos e feriados e eventual trabalho nesses dias não será computado para fins de banco de horas, sendo remunerado pela empresa. De outro lado, eventual trabalho aos sábados poderá ser incluído no banco de horas ou remunerado como extraordinário, a critério da empresa, com comunicação prévia.

CLÁUSULA 3ª: Do Controle do Banco de Horas
Compete a empresa o controle do Banco de Horas, devendo informar mensalmente aos funcionários, de forma individualizada, a quantidade de horas trabalhadas no mês, o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal.

CLÁUSULA 4ª: Do Desligamento de Funcionários
Em caso de encerramento do contrato de trabalho, se o empregado não tiver compensado, saldo positivo no banco de horas, as mesmas serão pagas como horas extras, com o adicional convencional e tomando como base o valor de sua remuneração na data da rescisão.

Parágrafo Único: Somente nos casos de pedido de demissão de iniciativa do empregado, o saldo do Banco de Horas do trabalhador que se desligar seja negativo, este poderá ser descontado.

CLÁUSULA 5ª: Adesões
O sindicato profissional e a empresa, assistida pelo sindicato patronal, assinam o presente acordo coletivo manifestando sua concordância com a instituição do regime de flexibilização de jornada de trabalho via Banco de Horas aqui estabelecido, a partir de quando os termos do presente acordo passarão a ter vigência imediata em relação a estes.

Parágrafo Único: Os funcionários das empresas que vierem a ser admitidos após a celebração do acordo coletivo de trabalho poderão fazer sua adesão individual perante a empresa, mediante assinatura em instrumento específico, enviando cópia ao Sindicato laboral.

CLÁUSULA 6ª: Da Renovação do Acordo
Acordam as partes que o presente instrumento poderá ser renovado, em todos os seus termos e condições, mediante simples termo aditivo a ser celebrado entre todas as partes, sob pena de nulidade do acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 7ª: Da Vigência do Acordo
O acordo coletivo de trabalho terá validade pelo período de 12 meses, com início na data da assinatura das partes.

ANEXO II - QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas poderão requerer ao sindicato profissional acordante, de sua respectiva região, que seja firmado termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, nos termos do art. 507-B da CLT, mediante a apresentação dos comprovantes das obrigações a seguir informadas:

a) holerites de pagamento, inclusive de férias e 13° salário;
b) CRF para regularidade do FGTS;
c) comprovante de entrega do vale refeição e de demais benefícios normativos;
d) demais comprovantes de quitação das obrigações que a empresa deseja ver certificada.

A empresa fornecerá os documentos acima descritos para o período que desejar ver quitado.

A quitação anual não poderá ser concedida coletivamente e as empresas deverão comparecer por si ou seus prepostos, juntamente com o trabalhador interessado, na presença da entidade sindical profissional para homologação do termo.

As entidades laborais poderão impor cobrança de taxa a ser saldada pela empresa, no valor máximo de 50% do piso salarial.

A quitação anual terá eficácia liberatória, nos termos do parágrafo único do art. 507-B.

ANEXO III – PONTO ELETRÔNICO

PONTO ELETRÔNICO
Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto – SRPE, instituído pela Portaria MTE 1510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador, por envio da comprovação por outro meio eletrônico.

Parágrafo primeiro – As empresas, com base na mesma portaria 373/11, poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, inclusive, registro de ponto móvel, desde que atendam integralmente a sua finalidade, com registro fiel dos horários de entrada, saída e retorno do almoço, e término do expediente.

Parágrafo segundo – O empregado deverá ter acesso aos registros efetuados e à informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude de adoção de sistema alternativo.

Parágrafo terceiro – Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada adotados pelas empresas não poderão permitir:

a) Restrições à marcação de ponto;
b) Marcação automática do ponto;
c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo quarto – O equipamento ou sistema a ser utilizado para adoção do ponto eletrônico deve ser certificado pelo próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a expertise necessária, atestando o cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REPs para homologação dos mesmos.

ANEXO IV - TROCA DE FERIADOS
Fica autorizada, mediante uma programação anual, alterar feriados que não coincidam com os feriados nacionais de ano novo, carnaval e natal, nos termos do art. 611-A, XI da CLT.

ANEXO V - ESTABILIDADE LICENÇA MATERNIDADE
Fica garantido à gestante estabilidade de 5 meses após o parto, desde que haja manifestação expressa e por escrito da empregada, quanto ao não interesse da trabalhadora na continuidade da relação laboral, independentemente das circunstâncias alegadas e sua rescisão for devidamente homologada junto ao sindicato profissional, caso contrário, fica garantida a estabilidade provisória prevista na Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, quando não houver por parte da trabalhadora o interesse no desligamento antes de completada a garantia da Convenção, esta prevalecerá.

ANEXO VI - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL
A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987,

instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice–versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado.

Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e do FGTS.

Os empregados participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de até 6% (seis por cento) do respectivo salário, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao pagamento em excesso.

É assegurado ao empregado não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

ANEXO VII - TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caberá a empresa firmar mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com a assistência do sindicato profissional e patronal, a respectiva modalidade de trabalho estabelecendo condições específicas de cumprimento da jornada de trabalho, atividades a serem realizadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Acordo deverá definir a responsabilização e regulamentação dos gastos relativos à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de eventuais despesas havidas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O comparecimento espontâneo e eventual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no

estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - O empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e, os empregados deverão assinar termo de ciência das presentes instruções.

São Paulo, 04 de Setembro de 2026.

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ nº 69.283.182/0001-51
Hamilton de Brito Junior
Presidente
CPF nº. 087.909.578/49

Ricardo Border
OAB/SP 42.483 / CPF nº. 239.940.968-04

Cleber Fabiano Martim
OAB/SP 180.554 / CPF nº. 260.757.298-36

SEAAC DE PRES. PRUDENTE E REGIÃO
CNPJ n° 67.664.029/0001-49
Paulo de Oliveira
Presidente
CPF/MF n° 097.656.938-85

Datas e horários baseados em Brasília, Brasil.
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinaturas gerado no dia 08 de Setembro de 2026
às 20:50:43

convcol_prudente_26-27

Código do documento:20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364

04 de Sep de 2026, 10:25:13
Documento número:
#**20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364** criado por **SINFAC-SP** inscrito no CNPJ sob o nº **69.283.182/0001-51**

Paulo de Oliveira

08 de Sep de 2026, 20:50:42 Assinou como Presidente
CPF: 097.656.938-85, **IP**: 201.27.80.129, **Fone**: 18996010106
Recebeu o código através de EMAIL_SMS
08 de Sep de 2026, 20:50:42 Leu e aceitou os termos do contrato número:
#20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364



Paulo de Oliveira
CPF: 097.656.938-85

Hamilton de Brito Junior

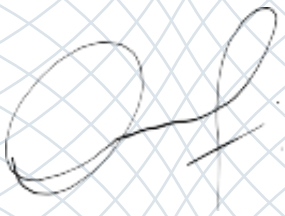
04 de Sep de 2026, 17:18:59 Assinou como Presidente
CPF: 087.909.578-49, **IP**: 201.46.31.186, **Fone**: 11999930151
Recebeu o código através de EMAIL_SMS
04 de Sep de 2026, 17:18:59 Leu e aceitou os termos do contrato número:
#20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364



Hamilton de Brito Junior
CPF: 087.909.578-49

Cleber Fabiano Martim

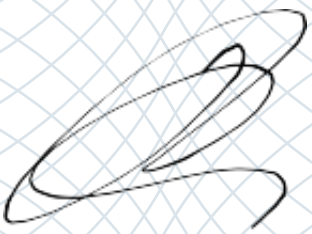
04 de Sep de 2026, 15:12:58 Assinou como Advogado
CPF: 260.757.298-36, **IP**: 189.33.167.175, **Fone**: 11976940015
Recebeu o código através de EMAIL_SMS
Latitude: -23.558194 e **Longitude**: -46.536957
04 de Sep de 2026, 15:12:58 Leu e aceitou os termos do contrato número:
#20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364



Cleber Fabiano Martim
CPF: 260.757.298-36

Ricardo Border

04 de Sep de 2026, 14:31:29 Assinou como Advogado
CPF: 239.940.968-04, **IP**: 177.194.81.94, **Fone**: 11998338044
Recebeu o código através de EMAIL_SMS
Latitude: -22.612613 e **Longitude**: -46.707747
04 de Sep de 2026, 14:31:29 Leu e aceitou os termos do contrato número:
#20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364



Ricardo Border
CPF: 239.940.968-04

Datas e horários baseados em Brasília, Brasil.
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinaturas gerado no dia 08 de Setembro de 2026
às 20:50:45

Histórico

04/09/2026 10:25:15 (evento)

SINFAC-SP criou o documento 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364. Data limite para assinatura do documento: 04 de Setembro de 2026 (10:25).

04/09/2026 10:25:35 (notificação)

E-mail contendo solicitação de assinatura e token gerado automaticamente enviado para: credere@credere.com.br

04/09/2026 10:25:36 (evento)

SINFAC-SP adicionou à lista de signatários: HAMILTON DE BRITO JUNIOR, com e-mail credere@credere.com.br e com celular (11)99993-0151 para assinar como Presidente, com os pontos de autenticação: e-mail e SMS (via token), nome completo, CPF/CNPJ, geolocalização e endereço de IP. Dados informados para validação do signatário: nome completo - HAMILTON DE BRITO JUNIOR, CPF/CNPJ - 087.909.578-49

04/09/2026 10:25:36 (notificação)

SMS contendo solicitação de assinatura e token gerado automaticamente enviado para: (11)99993-0151

04/09/2026 10:25:55 (notificação)

E-mail contendo solicitação de assinatura e token gerado automaticamente enviado para: R.BORDER@BOL.COM.BR

04/09/2026 10:25:57 (evento)

SINFAC-SP adicionou à lista de signatários: RICARDO BORDER, com e-mail R.BORDER@BOL.COM.BR e com celular (11)99833-8044 para assinar como Advogado, com os pontos de autenticação: e-mail e SMS (via token), nome completo, CPF/CNPJ, geolocalização e endereço de IP. Dados informados para validação do signatário: nome completo - RICARDO BORDER, CPF/CNPJ - 239.940.968-04

04/09/2026 10:25:57 (notificação)

SMS contendo solicitação de assinatura e token gerado automaticamente enviado para: (11)99833-8044

04/09/2026 10:26:14 (evento)

SINFAC-SP adicionou à lista de signatários: CLEBER FABIANO MARTIM, com e-mail cleber_martim@hotmail.com e com celular (11)97694-0015 para assinar como Advogado, com os pontos de autenticação: e-mail e SMS (via token), nome completo, CPF/CNPJ, geolocalização e endereço de IP. Dados informados para validação do signatário: nome completo - CLEBER FABIANO MARTIM, CPF/CNPJ - 260.757.298-36

04/09/2026 10:26:14 (notificação)

E-mail contendo solicitação de assinatura e token gerado automaticamente enviado para: cleber_martim@hotmail.com

Datas e horários baseados em Brasília, Brasil.
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinaturas gerado no dia 08 de Setembro de 2026
às 20:50:45

04/09/2026 10:26:53 (notificação)

E-mail contendo solicitação de assinatura e token gerado automaticamente enviado para: seaac@seaac.com.br

04/09/2026 10:26:54 (evento)

SINFAC-SP adicionou à lista de signatários: Paulo de Oliveira , com e-mail seaac@seaac.com.br e com celular (18)99601-0106 para assinar como Presidente, com os pontos de autenticação: e-mail e SMS (via token), nome completo, CPF/CNPJ, geolocalização e endereço de IP. Dados informados para validação do signatário: nome completo - Paulo de Oliveira , CPF/CNPJ - 097.656.938-85

04/09/2026 10:26:54 (notificação)

SMS contendo solicitação de assinatura e token gerado automaticamente enviado para: (18)99601-0106

04/09/2026 13:39:34 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 23994096804 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

04/09/2026 14:29:57 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 23994096804 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

04/09/2026 14:31:29 (evento)

RICARDO BORDER <Advogado> assinou o documento de número 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364. Pontos de autenticação: email - R.BORDER@BOL.COM.BR e celular - 11998338044 (via token), CPF - 23994096804, IP - 177.194.81.94.

04/09/2026 14:31:30 (notificação)

E-mail enviado com sucesso para signatário R.BORDER@BOL.COM.BR confirmando sua assinatura no documento 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364 contendo link para visualização do documento assinado.

04/09/2026 15:10:20 (notificação)

Novo SMS contendo solicitação de assinatura e token enviado para: (11)97694-0015

04/09/2026 15:11:32 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 26075729836 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

04/09/2026 15:12:58 (evento)

CLEBER FABIANO MARTIM <Advogado> assinou o documento de número 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364. Pontos de autenticação: email - cleber_martim@hotmail.com e celular - 11976940015 (via token), CPF - 26075729836, IP - 189.33.167.175.

Datas e horários baseados em Brasília, Brasil.
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinaturas gerado no dia 08 de Setembro de 2026
às 20:50:46

04/09/2026 15:12:58 (notificação)

E-mail enviado com sucesso para signatário cleber_martim@hotmail.com confirmando sua assinatura no documento 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364 contendo link para visualização do documento assinado.

04/09/2026 17:16:08 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 08790957849 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

04/09/2026 17:18:03 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 08790957849 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

04/09/2026 17:18:59 (evento)

HAMILTON DE BRITO JUNIOR <Presidente> assinou o documento de número 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364. Pontos de autenticação: email - credere@credere.com.br e celular - 11999930151 (via token), CPF - 08790957849, IP - 201.46.31.186.

04/09/2026 17:18:59 (notificação)

E-mail enviado com sucesso para signatário credere@credere.com.br confirmando sua assinatura no documento 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364 contendo link para visualização do documento assinado.

04/09/2026 17:21:53 (notificação)

Novo SMS contendo solicitação de assinatura e token enviado para: (18)99601-0106

04/09/2026 17:21:55 (notificação)

Novo e-mail com notificação de assinatura e token enviado para: seaac@seaac.com.br

08/09/2026 09:22:20 (notificação)

Novo SMS contendo solicitação de assinatura e token enviado para: (18)99601-0106

08/09/2026 09:22:24 (notificação)

Novo e-mail com notificação de assinatura e token enviado para: seaac@seaac.com.br

08/09/2026 10:49:47 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 09765693885 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

08/09/2026 15:26:38 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 09765693885 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

Datas e horários baseados em Brasília, Brasil.
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinaturas gerado no dia 08 de Setembro de 2026
às 20:50:46

08/09/2026 20:49:21 (autorização)

Signatário forneceu corretamente os dados requeridos para validação: CPF - 09765693885 e token de validação exclusivo recebido por notificação.

08/09/2026 20:50:42 (evento)

Paulo de Oliveira <Presidente> assinou o documento de número 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364. Pontos de autenticação: email - seaac@seaac.com.br e celular - 18996010106 (via token), CPF - 09765693885, IP - 201.27.80.129.

08/09/2026 20:50:42 (evento)

Processo de assinatura para o documento número 20260904102513_014495be246da32bec2e278970456e557057bff7b5ccd0e4e28b76b692ef4364 finalizado automaticamente.

Hash do documento original
(SHA256):31d9eb0e4d156f1dfec5daa26622eb1417d531aae0ae43c6e6037a9d7fdbbf53
(SHA512):ce399baafe5184ffa312997b339be3e909f064d56af4db7cec5501efff059d33f772366cefa0ed03a71f99cb7ef2fa95da60ba21215aaaf0bb65e3309ddc6d9e

Esse log pertence **única** e **exclusivamente** aos documentos de HASH acima