

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2018/2019
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, 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:

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o nº 01.116.437/0001-58, Registro Sindical nº 46.000.000.545/2002-97, com sede à Rua Coronel José Monteiro, nº 740, Centro, São José dos Campos/SP., neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. **MARCELO RIBEIRO DA SILVA**, portador do CPF nº 115.529.008-94,

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, neste ato representado por seu 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 empregados, no que tange à aplicação dos benefícios concedidos através do presente instrumento normativo.

Parágrafo primeiro: As empresas que não efetuarem os recolhimentos devidos e, conseqüentemente, 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 manutenção 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

O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, terá vigência de 01 (um) ano de 1º de julho de 2018, a 30 de junho de 2019.

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 convenientes nos Municípios da: **REGIÃO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**: Caçapava, Campos Do Jordão, Caraguatatuba, Guararema, Igaratá, Ilhabela, Jacaré, Jambuí, Monteiro Lobato, Paraibuna, Santa Branca, Santo Antônio Do Pinhal, São Bento Do Sapucaí, São José Dos Campos, São Sebastião e Ubatuba.

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 2018.

Parágrafo primeiro: Empregados em geral R\$ 1.280,00 (um mil, duzentos e oitenta reais);

Parágrafo segundo: Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy" R\$ 1.170,00 (um mil, cento e setenta reais);

Parágrafo terceiro: Caso o piso salarial regional venha ultrapassar os valores dos salários profissionais acima mencionados por ocasião da edição da lei na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados automaticamente para o mesmo valor.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de julho de 2017, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2018, em 3,70% (três inteiros e setenta centésimos por cento).

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE PROPORCIONAL

O percentual de reajustamento do salário do empregado que tenha ingressado na empresa, após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado e aumentado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Parágrafo primeiro: Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<u>Mês/Ano de admissão</u>	<u>Atualização Salarial (%)</u>
Julho/2017	3,70%
Agosto/2017	3,39%
Setembro/2017	3,08%
Outubro/2017	2,78%
Novembro/2017	2,47%
Dezembro/2017	2,16%
Janeiro/2018	1,85%
Fevereiro/2018	1,54%
Março/2018	1,23%
Abril/2018	0,93%
Mai/2018	0,62%
Junho/2018	0,31%

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 OITAVA - 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 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 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 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 empregado prejudicado.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras excedentes as 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 empregados, vale-refeição, ou vale-alimentação em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de **R\$ 23,29** (vinte e três reais e vinte e nove centavos), desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 6h00 (seis horas) diárias.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

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

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

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE AO EMPREGADO AFASTADO

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRECHES

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

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

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

- a) A importância de R\$ 14.023,00 (quatorze mil e vinte e três reais), em caso de morte;
- b) A importância de R\$ 14.023,00 (quatorze mil e vinte e três reais), em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; e
- c) até R\$ 3.200,00 (três mil, duzentos reais), como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 (um, trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO À 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 SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Parágrafo primeiro: O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa previsto no "caput" da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

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

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento efetivo, em valor equivalente daquele que, na mesma empresa, fizer serviço idêntico. Caso não haja esta função na empresa, o 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 QUINTA - 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 SEXTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARGOS E SALÁRIOS

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

ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

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

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

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

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTOS DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

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

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

OUTRAS ESTABILIDADES

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

Parágrafo primeiro: Manifestação de vontade por escrito por parte do 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 QUARTA - ABONO DE FALTA DOENÇA DE DEPENDENTES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - FÉRIAS

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

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE

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

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei 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 TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CÓPIAS DAS GUIAS

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

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

Fica assegurado à empresa 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 Coletiva de Trabalho, e que possuem como objeto os seguintes direitos e obrigações:

- ❖ ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO;
- ❖ PARCELAMENTO DAS FÉRIAS;
- ❖ TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS;

- ❖ PONTO ELETRÔNICO;
- ❖ TRABALHO DO EMPREGADO "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 SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As partes ajustam ente si, com o fito de trazer maior segurança jurídica às EMPRESAS CERTIFICADAS, e aos empregados 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 empregado 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 TERCEIRA - 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 empregados das categorias representadas, de forma indistinta e prevalente, independentemente do grau de escolaridade e valores de salários e gratificações percebido pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 maio de 2019.

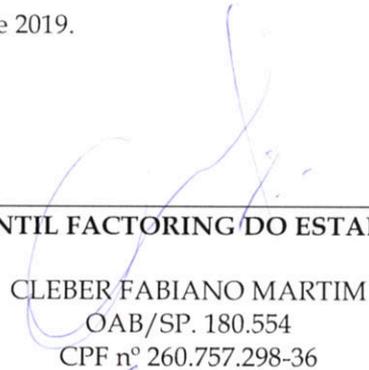
E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 09 de abril de 2019.



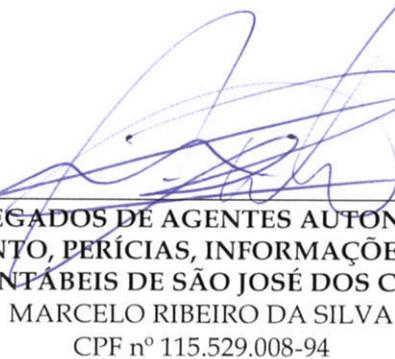
SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO

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

P/ SINDICATOS DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO



MARCELO RIBEIRO DA SILVA
CPF nº 115.529.008-94