CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2015/2016
SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING)

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, Processo de Registro Sindical MTB nº 320.043/1979, inscrita no CNPJ sob o nº 43.014.778/0001-62 e com sede a Rua Gaspar Lourenço, nº 514 - Vila Mariana - São Paulo/SP CEP. 04107-001, neste ato representado por seu Presidente Sr. **Lourival Figueiredo Melo**, portador do CPF nº 156.335.868-91, coordenadora das negociações coletivas das entidades a ela filiadas, abaixo:

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE ARARAQUARA E REGIÃO, inscrito no CNPJ nº 50.400.365/0001-81 Registro Sindical nº 24440.008360/91-31, com sede à Avenida Feijó, nº 967 - Centro - Araraquara/SP, Presidente Sr. Ítalo José Rampani, portador do CPF nº 979.059.768-15 neste ato representado pelo Dr. Fabio Lemos Zanão OAB/SP nº 172.588, portador do CPF nº 269.988.138-48;

e de outro lado, representando a categoria econômica, o **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO**, Registro Sindical nº 24000.002617/92-47, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 69.283.182/0001-51, situada à Rua Líbero Badaró, nº 425 - cj., 183 - 18º Andar - Centro - São Paulo/SP - CEP 04002-020, neste ato representado por seu Presidente **Sr. Hamilton de Brito Junior**, portador do CPF nº 087.909.578/49, 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:

VIGÊNCIA DATA BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA
O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de julho de 2015 a 30 de junho de 2016.

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) situadas no âmbito da base territorial dos sindicatos dos empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, nos municípios: **REGIÃO DE ARARAQUARA**: Américo Brasiliense, Analândia, Araraquara, Boa Esperança do Sul, Borborema, Caconde, Cândido Rodrigues, Casa Branca, Corumbataí, Descalvado, Divinolândia, Dobrada, Dourado, Fernando Prestes, Gavião Peixoto, Ibaté, Ibitinga, Itobi, Itápolis, Itirapina, Matão, Motuca, Nova Europa, Porto Ferreira, Ribeirão Bonito, Rincão, Rio Claro, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Ernestina, Santa Gertrudes, Santa Lúcia, São Carlos, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Grama, Tabatinga, Tambaú, Taquaritinga e Trabiju.

SALÁRIOS REAJUSTES E PAGAMENTOS

PISO SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

Ficam instituídos os seguintes pisos salariais vigentes a partir do mês de julho de 2015:
Parágrafo Primeiro: Empregados em geral: R$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais), mensais;
Parágrafo Segundo: Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), mensais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de julho de 2014, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base de 1º de julho de 2015, em 9,31% (nove inteiros e trinta e um centésimos 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, conforme tabela abaixo:

MÊS/ANO DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
JULHO/2014	9,31%
AGOSTO/2014	8,53%
SETEMBRO/2014	7,76%
OUTUBRO/2014	6,98%
NOVEMBRO/2014	6,20%
DEZEMBRO/2014	5,43%
JANEIRO/2015	4,65%
FEVEREIRO/2015	3,88%
MARÇO/2015	3,10%
ABRIL/2015	2,32%
MAIO/2015	1,55%
JUNHO/2015	0,77%

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 em favor do empregado prejudicado;

Paragrafo 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.

GRATIFICACÕES, ADICIONAIS, AUXILIOS 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, 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 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 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 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 aos seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

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 FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filho com necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, 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 relação a seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados SUSEP, e garantidas a 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.

CONTRATO DE TRABALHO, ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES E 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 avos (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES – PRAZO

As empresas representadas pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, na sede e subsedes do sindicato profissional ora acordante.

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão entregar ao sindicato profissional que represente seus empregados, até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo;

Parágrafo Segundo: Fica resguardada a prerrogativa legal de, alternativamente, ao disposto nesta cláusula, as empresas efetuarem as homologações no Órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego;

Parágrafo Terceiro: Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei nº 7.855, de 1989;

Parágrafo Quarto: As verbas rescisórias e demais proventos, como comissões, salários variáveis e horas extras, deverão ser quitadas junto com as demais verbas rescisórias, para não ensejar a multa prevista no art. 477, parágrafo 6º da CLT;

Parágrafo Quinto: Qualquer compensação ou desconto referente às verbas rescisórias, não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. Vide art.477, parágrafo 5º da CLT;

Parágrafo Sexto: A não homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho do empregado dentro do prazo estipulado no art. 477 torna a quitação nula, não pelo ato formal em desalinho com a legislação pertinente, mas pelo dano causado ao empregado que, assim, não pode perceber os valores referentes ao FGTS e o Seguro Desemprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que em cumprimento de aviso prévio entregue 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDICÕES DE TRABALHO NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES/ PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento efetivo, em valor equivalente daquele que, na mesma empresa, fizer serviço idêntico. Caso não haja esta função na empresa, o 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 termino do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

ESTABILIDADE PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta.

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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - FÉRIAS

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

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, sendo os últimos 60 (sessenta) dias custeados pela empresa, desde que esteja integrada ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/08), voltando para 120 dias de licença em caso contrário.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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, independente 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 - UNIFORMES

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIAS DAS GUIAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

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 - 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, 29 de julho de 2015.

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

P/ SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE ARARAQUARA E REGIÃO
Fábio Lemos Zanão
OAB/SP 172.588
CPF nº 269.988.138-48