CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2.022 – 2.023

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

e

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob n.º 69.283.182/0001-51, com sede nesta Capital, à Rua Líbero Badaró, n.º 425 - cj. 183 - 18º Andar - Centro - São Paulo/SP - CEP 01009-000, representado pelo seu Presidente o Sr. Hamilton de Brito Junior, portador do CPF nº. 087.909.578/49, neste ato representado pelos Procuradores, Drs. Ricardo Border, portador da OAB/SP 42.483 e CPF/MF n.º 239.940.968-04 e Cleber Fabiano Martim, portador da OAB/SP 180.554 e CPF/MF n.º 260.757.298-36.

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

I. VIGÊNCIA, DATA-BASE A ABRANGÊNCIA

1. VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses a contar de 1º de julho de 2022.

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

3 - ABRANGÊNCIA
São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em sociedades de FOMENTO MERCANTIL (FACTORING), DE SECURITIZAÇÃO DE CRÉDITO e de ESC – EMPRESAS SIMPLES DE CRÉDITO, situadas no âmbito da base territorial do Sindicato dos Empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado e os que exerçam profissão liberal e que optaram por recolher contribuições exclusivamente às suas próprias entidades sindicais.

3.1 - A base territorial do Sindicato profissional, que é área de abrangência da presente convenção coletiva, abrange os seguintes Municípios: de São Paulo/SP, Embu-Guaçu/SP, Francisco Morato/SP e Taboão da Serra.

II. SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

04 - REAJUSTE SALARIAL
Os salários de julho de 2.021, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2.022, em 11,92% (onze inteiros e noventa e dois centésimos por cento), a título de atualização salarial.

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

5.1. - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, considerando 1/12 (um doze avos) para cada mês de trabalho.

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

6 - COMPENSAÇÕES
Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

7 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir do mês de julho de 2022:

7.1. - Empregados em geral: R$ 1.668,00 (um mil e seiscentos e sessenta e oito reais)

7.2. - Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": R$ 1.529,00 (um mil e quinhentos e vinte e nove reais).

7.3. - No caso do Salário Mínimo do Estado de São Paulo ultrapassar os valores dos salários profissionais acima mencionados por ocasião da edição da lei na vigência desta convenção, serão reajustados automaticamente para este valor.

III. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

8 - HORAS EXTRAS

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

09 - CRECHES

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

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

10 - VALE-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente a seus empregados, vales-refeição, ou vales-alimentação, em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de R$ 30,10 (trinta reais e dez centavos), desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 6 (seis) horas diárias.

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

11. - AUXÍLIO AO TRABALHADOR 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 na clausula 7.1, por filho nesta condição.

12. - SEGURO DE VIDA

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$ 17.762,00 (dezessete mil, setecentos e sessenta e dois centavos) em caso de **morte**;

B - R$ 17.762,00 (dezessete mil, setecentos e sessenta e dois centavos) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**; e

C - Até R$ 4.059,00 (quatro mil e cinquenta e nove reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

12.1 - Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

12.2 - 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;

12.3 - 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;

12.4 - 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.

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

13 - 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:

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

13.2. - Não estarão sujeitas acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica dessa norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; e

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

14 - ABONO DE FALTA - DOENÇA DE DEPENDENTES
Mediante comprovação de atestado médico, em caso de emergência, o empregado poderá faltar ao trabalho para acompanhar atendimento em hospital de filho menor dependente ou inválido. Nesta hipótese o não comparecimento ao serviço, no limite máximo de 1 (um) dia por mês, será considerado falta justificada, que não acarretará a perda da remuneração do repouso semanal.

V. FÉRIAS E LICENÇAS

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

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

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

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

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

17.1. - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio sob pena de decadência do direito previsto.

18 - 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.

19- 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.

20 - 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.

20.1 - 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

21 - 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) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

21.1 - 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.

21.2 - 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.

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

23 - CÓPIAS DOS RECIBOS
As empresas fornecerão aos seus empregados no ato do pagamento dos salários, discriminativo das parcelas componentes e descontos efetuados, através da cópia do recibo ou envelopes de pagamento.

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

VII. POLITICA PARA DEPENDENTES

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

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

VIII. CONTRATO DE TRABALHO, DEMISSÃO

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

IX. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

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

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

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

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

28.3. - As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional

tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

X. RELAÇÕES SINDICAIS

29 - 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.

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

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

32 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL.
As empresas representadas pelo **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL – FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINFAC**, ficam obrigadas a recolher a contribuição negocial fixada e aprovada em assembléia geral extraordinária realizada em 21/06/2022, nos termos do art. 513, alínea “e”, da CLT, que contou com a participação de empresas filiadas, associados e não associadas, assembleia esta convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Patronal, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, consoante determina expressamente o artigo 8º, IV, da CF e a ser recolhida obrigatoriamente à entidade patronal, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R$ 298,00 (Duzentos e noventa e oito Reais), a partir do mês de Agosto de 2.022, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

32.1 - Para o caso de ser efetuado o pagamento da totalidade das parcelas até 31/08/2022, será concedido à empresa um desconto de 10% sobre este valor.

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

33. COMISSÃO INTERSINDICAL
As Entidades convenentes poderão criar uma comissão intersindical permanente de análises de problemas relacionados ao cumprimento de convenções coletivas, acordos coletivos, recolhimento de contribuições, cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na C.L.T., bem como, à legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

XI. DISPOSIÇÕES GERAIS

34 - CLÁUSULAS PRÉ NEGOCIADAS PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Ficam estabelecidas **CLÁUSULAS PRÉ NEGOCIADAS PARA ACORDO COLETIVO**, constantes do anexo ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante, que poderão ser negociadas diretamente entre empresas, empregados e os sindicatos acordantes.

35 - 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 Setembro de 2022.

36 - PENAL

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

São Paulo, 25 de julho de 2022

HAMILTON DE BRITO JUNIOR:08790957849
Assinado de forma digital por HAMILTON DE BRITO JUNIOR:08790957849
Dados: 2022.07.28 09:21:53 -03'00'

Sindicato das Sociedades de Fomento Mercantil Factoring do Estado de São Paulo
Hamilton de Brito Junior
Presidente
CPF nº. 087.909.578/49

ASSINADO DIGITALMENTE
RICARDO BORDER
CPF 23994096804 DATA 27/07/2022
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

Ricardo Börder
OAB/SP 42.483

ASSINADO DIGITALMENTE
CLEBER FABIANO MARTIM
CPF 26075729836 DATA 27/07/2022
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

Cleber Fabiano Martim
OAB/SP 180.554

JOAO BAPTISTA DE GOUVEIA:22918744891
Assinado de forma digital por JOAO BAPTISTA DE GOUVEIA:22918744891
Dados: 2022.07.25 13:07:18 -03'00'

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo
João Baptista de Gouveia
Diretor-Presidente

ANEXO PREVISTO NA CLÁUSULA 34 DA CONVENÇÃO COLETIVA

CLÁUSULAS PRÉ-NEGOCIADAS PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As cláusulas objeto dos anexos, 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 nos anexos desta Convenção Coletiva, deverá ser promovida por iniciativa da empresa através de pedido no Portal do SINDICATO PATRONAL que, encaminhará o pedido ao sindicato profissional da respectiva região, que adotará as medidas necessárias à formalização do instrumento, com a assistência do sindicato Patronal.

Os Acordos Coletivos ajustados sem a participação do sindicato profissional e assistência do sindicato patronal, tornam nulas as cláusulas e/ou condições estabelecidas e implementadas, diretamente com os empregados sem a assistência dos sindicatos.

ANEXOS - CLÁUSULAS PRÉ-NEGOCIADAS PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

São as seguintes as condições para firmar Acordo Coletivo do Trabalho.

1) Apresentar ao Sindicato Patronal requerimento firmado pela empresa, manifestando expressa intenção de firmar acordo coletivo, que fará as respectivas comunicações com o sindicato Laboral, devendo acompanhar o requerimento, obrigatoriamente, os seguintes documentos:

a) Relação completa dos empregados beneficiados, com nome, função ou cargo, número da CTPS, data de admissão e assinatura do empregado dando aprovação da negociação coletiva;

b) comprovante de quitação da contribuição negocial dos sindicatos laboral e patronal do exercício de 2021.

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

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, mediante a adesão expressa das empresas e dos respectivos empregados que deverão firmar acordo coletivo, 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 e ainda não tenham sido compensadas no período. 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, inclusive para eventuais horas trabalhadas ou descansadas no período noturno.

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 trabalhadas a menos pelos empregados (dispensa antecipada de cumprimento integral de sua jornada de trabalho por determinação da empresa, para fins de banco de horas) serão debitadas de seu Banco de Horas, para posterior reposição ou compensação com horas já prestadas a mais, sendo que a reposição, se necessária, ocorrerá a critério da empresa, respeitadas as condições fixadas neste instrumento.

Parágrafo 3º: A jornada de trabalho diário 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 4º Por conta do quanto acima estipulado, fica expressamente acordado que os funcionários cumprirão jornada de trabalho flexível, podendo variar seus horários de entrada e saída da empresa, com razoabilidade, desde que observada sua carga horária diária, semanal e mensal e não haja o comprometimento do exercício de suas atribuições ou qualquer outra forma de prejuízo a empresa.

Parágrafo 5º: Apenas serão admitidas para abatimento de saldo de banco de horas as faltas previamente comunicadas pelo trabalhador a empresa; faltas injustificadas sem prévio aviso serão descontadas de sua remuneração

Parágrafo 6º: O total de horas acumuladas em banco de horas não poderá exceder 100h00 (cem horas), negativas ou positivas, sendo que eventual excedente a tal limite deverá ser considerado hora extra, caso positivo ou falta e/ou atraso, caso negativo.

I. O atingimento do limite previsto no parágrafo imediatamente anterior implica na impossibilidade de lançamento de horas positivas ou negativas em banco de horas até que seja realizada compensação ou pagamento que reduza o montante para patamar abaixo do limite.

II.- As horas positivas e negativas registradas na forma deste Acordo deverão ser compensadas de tal sorte que, findo cada período sucessivo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de início de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o montante de horas trabalhadas não aponte acréscimo ou diminuição em relação à duração da jornada ordinária contratualmente exigível desses mesmos intervalos de tempo, consoante dispõe a legislação em vigor.

III. No que tange ao prazo fixado no inciso imediatamente anterior, ressalva-se a hipótese prevista no parágrafo 8º do presente Anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 7º: Face à vigência iniciada em __/__/20__, os dois períodos sucessivos para efeito de "fechamento" da jornada de trabalho efetiva com a ordinária contratualmente exigível são os seguintes:

a) Primeiro período: de __/__/20__ a __/__/20__.
b) Segundo período: de __/__/20__ a __/__/20__

Parágrafo 8º: Mediante requerimento escrito do empregado, as horas excedentes poderão ser compensadas posteriormente aos prazos previstos no parágrafo 6º supra desde que em acréscimo ao período de férias, assim entendidos os dias de folga adicionados ao período regular de fruição destas, de tal forma que sejam fruídas nos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos de início ou término de férias, respectivamente.

I. Na hipótese em que o empregado opte por fruir as horas excedentes no período anterior ao dos dias de férias, o primeiro dia não poderá recair na sexta, sábado ou domingo.

II. Na hipótese em que o EMPREGADO opte por gozar das horas lançadas a crédito após o término dos dias de férias, o início da contagem será feito a partir do primeiro dia útil subsequente ao último dia de férias. Se o último dia recair numa sexta-feira, sábado ou domingo, o início será no primeiro dia útil subsequente, ou seja, na segunda-feira.

III. O requerimento para a compensação de horas na forma prevista no parágrafo 6ª supra deverá ser formulado pelo empregado e recepcionado pela EMPRESA, mediante protocolo

em documento físico ou aviso de recebimento em caso de utilização de documento eletrônico, antes do término dos prazos previstos na cláusula 7ª (sétima) para compensação de horas.

Parágrafo 9º: 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 10º: O saldo credor do Banco de Horas poderá ser gozado pelo empregado da seguinte forma:
a) Folgas coletivas;
b) Folgas individuais, determinadas pela empresa ou negociadas de comum acordo entre o empregado e a empresa;

Parágrafo 11º: 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 para posterior reposição, a critério da empresa;

Parágrafo 12º: 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 13º: 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.

Parágrafo único: O extrato a que se refere o “caput” poderá constar do hollerith de pagamento ou ser acessível por meio eletrônico.

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: Caso o saldo do Banco de Horas do trabalhador que se desligar seja negativo, o saldo de horas negativas poderá ser descontado da sua folha de pagamento, como horas simples (sem o adicional).

CLÁUSULA 5ª: Adesões
O sindicato profissional, patronal, empresa e seus funcionários assinarão 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.

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 (doze) meses, com início na data da assinatura das partes.

ANEXO II - <u>VALE REFEIÇÃO / VALE ALIMENTAÇÃO EM DINHEIRO</u>

Fica autorizado às empresas a concessão do vale refeição em dinheiro, destacado em holerite de pagamento sob a rubrica de auxílio alimentação, no valor equivalente ao previsto na convenção coletiva de trabalho, calculado com base na quantidade de dias úteis de trabalho, apurados mês a mês.

O benefício pago em espécie não possui caráter remuneratório, ficando excluídas está verba de qualquer incidência em

quaisquer outras verbas trabalhistas, além de não compor a base de cálculo das contribuições previdenciárias e/ou demais incidências fiscais.

ANEXO III - ESTABILIDADE LICENÇA MATERNIDADE

A empresa fica desobrigada do pagamento do período excedente ao legal de estabilidade provisória da gestante, previsto em cláusula constante da parte geral da convenção coletiva, desde que haja manifestação expressa e por escrito da empregada, devidamente assistidas as partes pelos respectivos sindicatos, quanto ao não interesse da trabalhadora na continuidade da relação laboral, independentemente das circunstâncias alegadas.

ANEXO IV – 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 pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

Parágrafo primeiro - Com base na mesma portaria 373/11, as empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada. Referidos sistemas, todavia, não poderão permitir:

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

Parágrafo segundo: A utilização do Sistema de Ponto Eletrônico previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho pela EMPREGADORA, subordina-se à obtenção de certificado, que poderá ser emitido pelo próprio fabricante do equipamento, pelo distribuidor do mesmo ou por terceiro com expertise técnica para tanto, que garanta que o referido atende a todos os requisitos da Portaria 373/2011, inclusive no que se refere aos requisitos de funcionalidade e segurança fixados pela Portaria 1.510/2009, ambas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo terceiro: Uma vez obtida pela EMPRESA a certificação de que trata o "caput", estas deverão dar ciência por escrito do fato ao SINDICATO e encaminhar a este cópia da referida certificação.

Parágrafo quarto: No prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar do recebimento do comunicado e documentação previstos no parágrafo imediatamente anterior, o SINDICATO deverá oferecer resposta, na qual comunicará a aceitação do certificado ou a eventual recusa do mesmo.

Parágrafo quinto: A eventual recusa do SINDICATO à certificação prevista nesta cláusula, será válida apenas se acompanhada de parecer técnico que a embase, subscrito por empresa ou entidade que possua a expertise para tanto.

Parágrafo sexto: Uma vez manifestada a concordância, pelo SINDICATO, da aceitação da certificação apresentada pela EMPRESA ou, mesmo, diante de esgotamento do prazo previsto no Parágrafo Segundo sem que tenha sido oferecida resposta pela Entidade Sindical ou, ainda, em caso de recusa sem o cumprimento da condição prevista no Parágrafo Terceiro, o Sistema de Ponto Eletrônico previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho estará autorizado para uso imediato.

Parágrafo sétimo: Na hipótese de recusa fundamentada de aceitação do certificado, na forma do disposto no parágrafo terceiro, o uso do sistema de Ponto Eletrônico previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho não poderá ser implementado e as partes deverão iniciar, imediatamente, negociações visando a obtenção de consenso que permita o uso do referido sistema de ponto eletrônico.

ANEXO V - TROCA DE FERIADOS

As partes estabelecem a compensação do trabalho no dia de feriado, XX (xxxxxxxxxx) de xxxxxxxxxxxxxx de 20xx, com a folga concedida no dia XX (xxxxxxxx) de xxxxxxxxxx de 20xx, cuja compensação será de forma integral, sem qualquer prejuízo aos funcionários pela celebração do presente acordo.

O labor no dia indicado não configura labor em horas extras, uma vez que haverá a respectiva compensação correspondente a integralidade do período na forma legal, conforme indicado.

Os feriados elencados acima, não poderão ser objeto de inclusão de horas trabalhadas para efeito de compensação de jornada de trabalhado nos termos do banco de horas.

ANEXO VI - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

I. 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, sendo necessária sua renovação a cada ano.

II. Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a titulo 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.

III. 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.

IV. 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.

V. 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.

São Paulo, 14 de julho de 2.022.

HAMILTON DE BRITO JUNIOR:08790957849

Assinado de forma digital por HAMILTON DE BRITO JUNIOR:08790957849
Dados: 2022.07.28 09:24:32 -03'00'

Sindicato das Sociedades de Fomento Mercantil Factoring do Estado de São Paulo
Hamilton de Brito Junior
Presidente
CPF nº. 087.909.578/49

ASSINADO DIGITALMENTE
RICARDO BORDER
CPF 23994096804 DATA 27/07/2022
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

Ricardo Börder
OAB/SP 42.483

ASSINADO DIGITALMENTE
CLEBER FABIANO MARTIM
CPF 26075729836 DATA 27/07/2022
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

Cleber Fabiano Martim
OAB/SP 180.554

JOAO BAPTISTA DE GOUVEIA:22918744891

Assinado de forma digital por JOAO BAPTISTA DE GOUVEIA:22918744891
Dados: 2022.07.25 13:07:59 -03'00'

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo
João Baptista de Gouveia
Diretor-Presidente