CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2019/2020

SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING) E SECURITIZADORAS DE CRÉDITO

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 02.584.058/0001-55, Registro Sindical – Processo nº MTE-SRT – 46000.005877/1998-75, com sede nesta Capital, à Rua Professora Rachel Carderelli n.º 73 – Bairro Anhangabaú – Jundiaí – SP – CEP 13208-150, neste ato representado por sua Diretora Presidente, Maria Aparecida Feliciani , portadora do CPF nº 776.526.738-87, assistida por sua Advogada Dra. Paula Roberta Martins Pires, portadora da OAB/SP 285.327 e CPF Nº 878.482.109-97 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 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 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:

VIGÊNCIA DATA BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de julho de 2019 a 30 de junho de 2020.

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) E SECURITIZADORAS DE CRÉDITO** situadas no âmbito da base territorial dos sindicatos dos empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, nos municípios: de Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Campo Limpo Paulista, Itatiba, Itupeva, Jarinú, Joanópolis, Jundiaí, Louveira, Morungaba, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pinhalzinho, Piracaia, Tuiuti, Vargem, Várzea Paulista, Vinhedo.

SALÁRIOS REAJUSTES E PAGAMENTOS
PISO SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS
Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir do mês de julho de 2.019:

Parágrafo primeiro - Empregados em geral: **R$ 1.330,00** (um mil, trezentos e trinta reais)

Parágrafo segundo - Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": **R$ 1.220,00** (um mil, duzentos e vinte reais).

Parágrafo Terceiro - 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL
Os salários de julho de 2.018 assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2.019, em 3,48% (**três inteiros e quarenta e oito 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, 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 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.

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, ou vale-alimentação em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de **R$ 24,06 (vinte e três reais e seis 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 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, 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$ 14.530,00 (quatorze mil, quinhentos e trinta reais) em caso de **morte**;

B - R$ 14.530,00 (quatorze mil, quinhentos e trinta reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**; e

C - Até R$3.320,00 (três mil, trezentos e vinte 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 previstos 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 e os Laudos do LTCAT/PCMSO (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 nº 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 - 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

A 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

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.

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 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 04/06/2019, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R$ 265,00 (Duzentos e sessenta e cinco Reais), a partir do mês de Agosto de 2.019, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

Parágrafo Primeiro - Para o caso de ser efetuado o pagamento da totalidade das parcelas até 31/08/2019, será concedido a empresa um desconto de 10% sobre este valor.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial fixada na assembleia geral datada de 30/04/2019, nos termos do art. 513, alínea "e", da CLT, que contou com a participação de trabalhadores filiados e não filiados à entidade laboral, assembleia esta convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada em folha de pagamento, consoante determina expressamente o artigo 8º, IV, da CF e a ser recolhida obrigatoriamente pelo empregador à entidade profissional da categoria.

Parágrafo Primeiro - As empresas deverão descontar de seus empregados associados ou não ao sindicato, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) sobre o salário do mês, devendo ser recolhida até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional, em guia apropriada do SEAAC devidamente registrada, enviada com antecedência para as empresas.

Parágrafo Segundo – No mês de outubro de 2019 deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores, em guia apropriada devidamente registrada, enviada com antecedência para as empresas.

Parágrafo Terceiro – O trabalhador não filiado deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput desta clausula, podendo apresentar perante à Entidade Laboral, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível e dados completos de identificação, sua expressa oposição no prazo máximo de 10 (dez) dias da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto: Não serão aceitas oposições apresentadas fora do prazo, por e-mail, correio, telegrama, carta ou qualquer outra forma de comunicação não presencial e individual.

Parágrafo Quinto: A não apresentação da oposição na forma do parágrafo Terceiro será interpretada como anuência expressa ao desconto da contribuição assistencial fixada nesta cláusula, não cabendo ao empregado efetuar pedido de ressarcimento judicial ou extrajudicial da quantia descontada obrigatoriamente pelo empregador.

Parágrafo Sexto – Fica vedado à Empresa empregadora, ressalvado o disposto no parágrafo Terceiro, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito, sob pena de infringência à presente convenção coletiva e imposição da multa prevista nesta convenção, sem prejuízo das demais cominações legais por prática de ato antissindical, nos termos da Convenção nº 98 da OIT.

Parágrafo Sétimo - É de responsabilidade da entidade laboral qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade de contribuir e, ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o sindicato da categoria

profissional beneficiário deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo Oitavo: A responsabilidade pela instituição da contribuição assistencial e seus valores é exclusiva da entidade profissional, ficando isento o sindicato patronal e os empregadores de qualquer ônus ou consequências perante seus empregados, nos termos do artigo 462 da CLT.

Parágrafo Nono: Os empregados contratados após estas datas terão o desconto no primeiro mês da contratação nos mesmos percentuais descritos nos Parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula Quadragésima Terceira da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que os valores serão recolhidos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a que ocorreu o desconto.

Parágrafo Décimo: As empresas remeterão ao sindicato laboral cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a efetivação do mesmo.

Parágrafo Décimo Primeiro: O não desconto ou não recolhimento da contribuição nos casos em que inexistir oposição manifestada pelo trabalhador nos moldes e prazos previstos nas assembleias mencionadas no parágrafo segundo, sujeitarão as empresas ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) do montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês até a data do efetivo pagamento, independentemente das demais sanções penais e administrativas previstas na legislação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACORDOS COLETIVOS

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 2019.**

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

São Paulo, 26 de Agosto 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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO
MARIA APARECIDA FELICIANI
CPF nº 776.526.738-87

PAULA ROBERTA MARTINS PIRES
OAB/SP 285.327
CPF Nº 878.482.101-97

Cláusulas pré-negociadas para Acordo Coletivo de Trabalho
As cláusulas objeto dos anexos, estabelecem condições 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 POR ADESÃO ATRAVÉS 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 a presente convenção coletiva.

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

(Condições para adesão, na forma de acordo coletivo, às cláusulas seguintes cláusulas

1) Apresentar ao Sindicato Patronal requerimento firmado pela empresa e pelos empregados interessados, 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 aderentes, com nome, nacionalidade, estado civil, função/cargo, número da CTPS, data de admissão e assinatura;

b) **comprovante de quitação das contribuições sindicais, negociais do sindicato patronal dos exercícios de 2016, 2017, 2018 e 2019, e possuir a totalidade dos seus empregados associados ao sindicato laboral, estando em dia com o recolhimento das contribuições associativas e comprovando ainda o recolhimento das contribuições sindicais laboral dos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019.**

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 nº 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 1ª: 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 parágrafo 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 2ª: 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 3ª: 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 4ª: 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 terão sua adesão automaticamente validade no presente banco de horas.

CLÁUSULA 5ª: 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 6ª: 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 -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

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 IV - 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 V - 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.

ANEXO VI - 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.

São Paulo, 26 de Agosto 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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO

MARIA APARECIDA FELICIANI
CPF 776.526.738-87

PAULA ROBERTA MARTINS PIRES
OAB/SP 285.327
RG N° 3797727 -DGPC/GO
CPF N° 878.482.101-97