SINFAC-SP

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING) E SECURITIZADORAS DE CRÉDITO

De um lado, assistindo a categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE BAURU E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 59.996.553/0001-99, Registro Sindical – Processo nº. 24000.0009829/90-10, com sede na Rua Batista de Carvalho, 12-43 – Centro – Bauru/SP, CEP 17013-011, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Lázaro José Eugenio Pinto, portador do CPF/MF nº. 178.284.858-40; o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE FRANCA**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº. 03.317.314/0001-00, Registro Sindical – Processo nº. 46010.000328/95-14, com sede na Rua General Telles, 1463, 2° andar, sala 23, centro, Franca/SP - CEP 14400-450, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Marcos Costa de Arruda, portador do CPF/MF nº. 077.687.418-70; o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE GUARULHOS E REGIÃO**, com base territorial nos municípios de Arujá, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Mairiporã, Salesópolis e Santa Isabel, todos no Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ sob o nº 11.582.508//0001-61, Registro Sindical nº 912.005.103.26208-2, com sede na Rua Marcolina Moreira, 51 2° andar, Vila Augusta, Guarulhos/SP - CEP 07021-010, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Carlos Eduardo Pereira da Silva, portador do CPF nº 258.402.718-61; o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº. 67.664.029/0001-49, Registro Sindical – Processo nº. 46000.009257/2001-17, com sede na Rua Fagundes Varella, 212, Vila Lessa, Presidente Prudente/SP, CEP 19020-620, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Paulo de Oliveira, portador do CPF/MF nº. 097.656.938-85; o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº. 50.422.781/0001-80, Registro Sindical – Processo nº. 46000.000847/97-46, com sede na Rua Marino Bruno Regini, n.° 296, Nova Ribeirania Ribeirão Preto/SP, CEP 14096-710, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Clodoaldo do Carmo Campos, portador do CPF/MF nº. 982.183.108-78; e, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº. 01.040.020/0001-59, Registro Sindical – Processo nº. 46000.001264/95-92, com sede na Rua Santo Antonio, nº. 151, Vila Santo Antonio, São José Do Rio Preto/SP, CEP 15014-430, neste ato representado por seu Presidente, Sr. José Eduardo Cardoso, portador do CPF nº. 080.311.148-70; 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, conjunto 183, 18º andar, Centro, São Paulo/SP, CEP 01009-000, neste ato representado por seu Presidente Sr. Hamilton de Brito Junior, portador do CPF nº. 087.909.578/49, firmam entre si, com base no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho assinam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as Cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA DATA BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de julho de 2017 a 30 de junho de 2018.

CLÁUSULA SEGUNDA - DATA-BASE

Fica mantido como data-base o dia 1º de julho.

ADEAMO

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA/BENEFICIÁRIOS

São beneficiários da presente Convenção todos os empregados em **SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING) E DE SECURITIZAÇÃO DE CRÉDITO**, situadas no âmbito da base territorial dos sindicatos dos empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, nos municípios: de Águas de Santa Bárbara, Agudos, Arealva, Avaí, Avaré, Balbinos, Bariri, Barra Bonita, Bauru, Bernardino de Campos, Boracéia, Borborema, Botucatu, Cabrália Paulista, Cafelândia, Cerqueira César, Chavantes, Dois Córregos, Duartina, Ibitinga, Ipaussu, Itápolis, Jaú, Lençóis Paulista, Macatuba, Manduri, Ourinhos, Pederneiras, Piraju, Pirajuí, Piratininga, Presidente Alves, Reginópolis, Ribeirão do Sul, Santa Cruz do Rio Pardo, São Manuel e Torrinha; de Franca; Arujá, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Mairiporã, Salesópolis e Santa Isabel; de Adamantina, Alfredo Marcondes, Álvares Machado, Anhumas, Arco-Íris, Bastos, Caiabu, Caiuá, Dracena, Emilianópolis, Estrela do Norte, Euclides da Cunha Paulista, Flora Rica, Flórida Paulista, Iacri, Iepê, Indiana, Inúbia Paulista, Irapuru, João Ramalho, Junqueirópolis, Lucélia, Marabá Paulista, Mariápolis, Martinópolis, Mirante do Paranapanema, Monte Castelo, Nantes, Narandiba, Nova Guataporanga, Osvaldo Cruz, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Parapuã, Paulicéia, Piquerobi, Pirapozinho, Pracinha, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Quatá, Rancharia, Regente Feijó, Ribeirão dos Índios, Rinópolis, Rosana, Sagres, Salmourão, Sandovalina, Santa Mercedes, Santo Anastácio, Santo Expedito, São João do Pau d'Alho, Taciba, Tarabai, Teodoro Sampaio, Tupã e Tupi Paulista; de Aguaí, Águas da Prata, Aramina, Barrinha, Batatais, Brodowski, Buritizal, Caconde, Cajuru, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Cristais Paulista, Descalvado, Divinolândia, Dumont, Guará, Guariba, Guatapará, Igarapava, Ipuã, Itapirapuã Paulista, Itobi, Luís Antônio, Miguelópolis, Mococa, Nuporanga, Orlândia, Pedregulho, Pirassununga, Pitangueiras, Pontal, Porto Ferreira, Pradópolis, Restinga, Ribeirão Corrente, Ribeirão Preto, Rifaina, Sales Oliveira, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Rita d'Oeste, Santa Rosa de Viterbo, Santo Antônio da Alegria, São João da Boa Vista, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Grama, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Tambaú, Tapiratiba, Terra Roxa e Vargem Grande do Sul; e Adolfo, Altair, Álvares Florence, Aparecida d'Oeste, Bady Bassitt, Bálsamo, Barretos, Bebedouro, Borborema, Cajobi, Cardoso, Catanduva, Catiguá, Cedral, Colina, Colômbia, Cosmorama, Dirce Reis, Dolcinópolis, Embaúba, Guaíra, Guapiaçu, Guaraci, Ibirá, Icém, Indiaporã, Irapuã, Itajobi, Jaborandi, Jaci, José Bonifácio, Macedônia, Marinópolis, Mendonça, Mira Estrela, Mirassol, Mirassolândia, Monte Aprazível, Monte Azul Paulista, Morro Agudo, Neves Paulista, Nipoã, Nova Aliança, Nova Granada, Novo Horizonte, Olímpia, Onda Verde, Orindiúva, Palestina, Palmares Paulista, Paraíso, Paranapuã, Paulo de Faria, Pedranópolis, Pirangi, Pontes Gestal, Populina, Potirendaba, Rubinéia, Sales, Santa Albertina, Santa Clara d'Oeste, Santa Fé do Sul, Santa Rita do Passa Quatro, Santa Rita d'Oeste, Santana da Ponte Pensa, São Francisco, São José do Rio Preto, Severínia, Tabapuã, Taiaçu, Taiúva, Tanabi, Três Fronteiras, Turmalina, Uchoa, Urânia, Urupês, Viradouro e Vista Alegre do Alto.

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 2.017:

Parágrafo primeiro - Empregados em geral: **R$ 1.230,00 (**um mil duzentos e trinta reais)

Parágrafo segundo - Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": **R$ 1.120,00** (um mil cento 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 2.016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2.017, em **3% (três 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.

GRATIFICAÇÕES, 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$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta 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$ 13.545,00 em caso de **morte**;

B - R$ 13.545,00 em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**; e

C - Até R$3.090,00 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 com prazo superior a 1 (hum) ano deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao piso salarial previsto parágrafo Primeiro da clausula 4, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos.

Parágrafo Primeiro - O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no "caput" será contado da seguinte forma:

a) sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "a" do art. 477 da CLT;

b) sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra "b" do art. 477 da CLT;

Parágrafo Segundo - A multa prevista no "caput" não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

a) atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

b) estando o empregador ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo Sindicato Profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá entregar ao empregador uma declaração comprovando a situação;

c) Por culpa exclusiva do empregado;

d) Por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias úteis antes do vencimento do prazo;

Parágrafo Terceiro - O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual (4 vias); 2- Formulário do Seguro Desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10- 02 (duas) vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo 14- Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologando, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato dos Empregados; 15- Prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativas aos últimos cinco anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e paras as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores.

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula Vale Refeição/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
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
Ao empregado afastado pela Previdência fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo Federal, Estadual ou Municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Incisos I e II da Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

Parágrafo Primeiro: Manifestação de vontade por escrito por parte do empregado em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

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

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo 2h00 (duas horas) diárias.

FALTAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS
Assegura-se o direito a ausência remunerada de 01(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48h00 (quarenta e oito horas).

Parágrafo Único: Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante a empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS- DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

LICENÇA MATERNIDADE

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

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE
De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença – maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, 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 PRIMEIRA - UNIFORMES
Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo empregado, a empresa se responsabilizará pelo custo integral do mesmo.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 06/06/2017, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R$ 249,60 (Duzentos e Quarenta e nove Reais e sessenta Centavos), a partir do mês de Agosto de 2.017, 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 31/08/2017, 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

DE BAURU E REGIÃO, PRESIDENTE E PRUDENTE E REGIÃO E SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO

De acordo com o deliberado na Assembléia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo Primeiro - Caso as empresas descontem esse valor do salário do empregado e não repassem ao sindicato profissional, nos prazos acima estabelecidos, ficarão sujeitas a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Segundo - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

Parágrafo Terceiro - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

DE FRANCA

De acordo com o deliberado na Assembléia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo Primeiro - No mês de Agosto de cada ano 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.

Parágrafo Segundo - Caso as empresas descontem esse valor do salário do empregado e não repassem ao sindicato profissional, nos prazos acima estabelecidos, ficarão sujeitas a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

Parágrafo Quarto - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

DE GUARULHOS E REGIÃO

As empresas procederão ao desconto nos salários de seus empregados, beneficiários desta CCT, dos valores aprovados em AGE do SEAAC Guarulhos e Região, atendidos os requisitos previstos na Ordem de Serviço 01/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego, garantindo-se o desconto de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) mensal do salário reajustado.

Parágrafo Primeiro - As importâncias descontadas, conforme estabelecido nesta cláusula, deverão ser repassadas diretamente para o SEAAC de Guarulhos e Região, sob pena de responsabilização do empregador, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Segundo - Atendendo as garantias constitucionais de liberdade sindical conforme orientações análogas da D. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, no bojo de TACs, será garantido o exercício do direito de oposição do trabalhador, através de documento personalíssimo, manuscrito e subscrito, manifestando sua intenção pessoalmente na sede do Sindicato, no prazo preclusivo de 10 (dez) dias a contar da assinatura da presente norma, cujo período será amplamente divulgado pelo ente obreiro.

Parágrafo Terceiro - Inaceitáveis pleitos de oposição sob forma de abaixo assinado e ou lista nominal de empregados.

DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

De acordo com o deliberado na Assembléia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a

importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, devendo ser recolhida até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro- No mês de Agosto de cada ano 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.

Parágrafo Segundo - Caso as empresas descontem esse valor do salário do empregado e não repassem ao sindicato profissional, nos prazos acima estabelecidos, ficarão sujeitas a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

Parágrafo Quarto - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - MULTA

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

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

São Paulo, 31 de julho de 2017.

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO
Hamilton de Brito Junior
Diretor Presidente - CPF nº. 087.909.578-49

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

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

SEAAC DE BAURU E REGIÃO
CNPJ nº 59.996.553/0001-99
Lázaro José Eugênio Pinto
Presidente
CPF 178.284.858-40

SEAAC DE FRANCA
CNPJ nº 03.317.314/0001-00
Marcos Costa de Arruda
Presidente
CPF 077.687.418-70

SINFAC-SP

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

SEAAC DE GUARULHOS E REGIÃO
CNPJ n° 11.582.508/0001-61
Carlos Eduardo Pereira da Silva
Presidente
CPF nº 258.402.718-61

SEAAC DE PRES. PRUDENTE E REGIÃO
CNPJ nº 67.664.029/0001-49
Paulo de Oliveira
Presidente
CPF 097.656.938-85

SEAAC DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO
CNPJ n° 50.422.781/0001-80
Clodoaldo do Carmo Campos
Presidente
CPF 982.183.108-78

SEAAC DE S. J. DO RIO PRETO E REGIÃO
CNPJ n° 01.040.020/0001-59
José Eduardo Cardoso
Presidente
CPF 080.311.148-70

SINFAC-SP - Gerência

Assunto: ENC: Convenção Coletiva Guarulhos

De: seaac.guarulhos@gmail.com
Enviada: Segunda-feira, 21 de Agosto de 2017 16:24
Para: r.border@bol.com.br
Assunto: Convenção Coletiva.

Boa tarde,

Prezado Dr.Ricardo;

O SEAAC de Guarulhos somente ira considerar o prazo de oposição de seus representados á partir da data de publicação no site da entidade conforme rege o bom relacionamento entre nós e o ente patronal de modo que a data de assinatura da CCT, é mero praxe de negociação.

Diante de sua sincera cooperação, saudações sindicais.

Desde já agradeço a atenção dispensada.

Carlos Eduardo
Presidente
Rua Marcolina Moreira, 51 -
2 Andar, Cep: 07021-010 -
Vila Pedro Moreira,
Guarulhos/SP
(11) 24[illegible]
(11) 24[illegible]

SEAAC
Sindicato dos Empregados de
Agentes Autônomos no Comércio
GUARULHOS E REGIÃO
www.SeaacGru.org.br
www.Facebook.com/SeaacGru

Reduzir, Reutilizar e Reciclar !
"Se cada um fizer a sua parte a natureza agradecerá."

Antes de imprimir pense em seu compromisso com o Meio Ambiente.