SINFAC-SP

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2.017 – 2.018

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 nº 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 nº 69.283.182/0001-51, com sede nesta Capital, à Rua Líbero Badaró, nº 425 - cj. 183 - 18º Andar - Centro - São Paulo/SP - CEP 01009-000,

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 2017

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) E DE SECURITIZAÇÃO 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, Barueri/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Embu/SP, Embu-Guaçu/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Juquitiba/SP, Osasco/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Santana de Parnaíba/SP, São Lourenço da Serra/SP, Taboão da Serra/SP e Vargem Grande Paulista/SP.

II. SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

04 - 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 3,00% (três inteiros 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 2017:

7.1. - Empregados em geral: R$ 1.230,00 (um mil e duzentos e trinta reais)

7.2. - Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": R$ 1.120,00 (um mil e cento e vinte 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$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta 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$ 13.545,00 (treze mil e quinhentos e quarenta e cinco reais) em caso de **morte**;

B - R$ 13.545,00 (treze mil e quinhentos e quarenta e cinco reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**; e

C - Até R$3.090,00 (três mil e noventa 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 os 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 na 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) 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, ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

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.

27. - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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 na clausula 7.1, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos.

27.1. - 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;

27.2. - 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;

27.3. - 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.

27.4. - 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.

27.5. - Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula 10ª retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

IX. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

28 - UNIFORMES

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

29 - 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.

29.1. - 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.

29.2. - 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.

29.3. - 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

30 - 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.

31 - 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.

32- 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.

33 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL.

As empresas representadas pelo **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL – FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINFAC**, ficam obrigadas a recolher a contribuição 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.

33.1 - 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.

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

XI. DISPOSIÇÕES GERAIS

SINFAC-SP
SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO

34 - 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, 31 de julho de 2.017.

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

Ricardo Börder
OAB/SP 42.483

Cleber Fabiano Martim
OAB/SP 180.554

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