



SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de São José dos Campos e Região.

2015/2016

Base Territorial: Aparecida (do Norte), Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatuba, Guaratinguetá, Guararema Igaratá, Ilha Bela, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Sebastião, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

www.seaacsj.org.br

CIRCULAR EMPREGADOS DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING)

01 – VIGÊNCIA: A presente convenção terá vigência de 1º de julho de 2015 a 30 de junho de 2016.

02 – DATA-BASE: Fica mantido como data-base o dia 1º de Julho.

03 – ABRANGÊNCIA/BENEFICIÁRIOS: São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em Sociedades de Fomento Mercantil (Factoring) situadas no âmbito da base territorial do Sindicato dos Empregados, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, nos municípios: de Aparecida do Norte, Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Caraguatuba, Cruzeiro, Cunha, Guararema, Guaratinguetá, Igaratá, Ilhabela, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São Bento do Sapucaí, São José do Barreiro, São Luís do Paraitinga, São Sebastião, Silveiras, Taubaté e Ubatuba.

04 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários de julho de 2014, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2015, em 9,31% (nove inteiros e trinta e um centésimos por cento), a título de atualização salarial.

05 – 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.

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, conforme tabela abaixo:

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

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

06 – 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; implementação de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

07 – PISOS SALARIAIS: Ficam instituídos os seguintes pisos salariais vigentes a partir do mês de julho de 2015:

7.1 – Empregados em geral: R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais);

7.2 – Empregados ocupados em serviço de limpeza, e "office-boy": R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

08 – 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.

8.1 – Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário inadimplido em favor do empregado prejudicado;

8.2 – As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

09 – 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.

10 – 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 artigo 461 da CLT.

11 – 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.

12 – SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA: Durante a substituição não eventual, o empregado substituído perceberá salário igual ao do substituído, excluído as vantagens pessoais.

13 – 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.

14 – 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.

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

16 – AUXÍLIO CRECHE: As empresas que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão às suas empregadas, auxílio mensal em valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial, por filho até 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas.

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

17 – VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: As empresas concederão mensalmente a seus empregados, vales-refeição em quantidade equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, com valor unitário de R\$ 20,00 (vinte reais), desde que o empregado cumpra no mínimo, jornada de 6 (seis) horas diárias.

17.1 – O empregado, no período de gozo de férias, não terá direito à percepção do benefício previsto no "caput" da presente cláusula.

18 – AUXÍLIO FUNERAL: Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte com mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá aos seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

19 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO: As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo, em relação a seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados SUSEP, e garantidas a seguintes coberturas mínimas ao titular: R\$ 11.700,00 (onze mil e setecentos reais) em caso de morte natural ou accidental; e/ou em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente, tendo como beneficiários do seguro os dependentes previdenciários do empregado.

20 – 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.

21 – 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.

21.1 – As empresas descontarão no máximo 6% (seis por cento) do salário base do empregado;

21.2 – As empresas deverão fornecer vale-transporte em quantidade suficiente às passagens de ônibus necessárias para todo itinerário do empregado.

22 – 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.

23 – AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO EXCEPCIONAL: As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho com necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por filho nesta condição.

24 – 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.

25 – EMPREGADO SEM REGISTRO: Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (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.

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 – HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES – PRAZO: As empresas representadas pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, na sede e subdeses dos sindicatos profissionais ora acordantes.

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

27.2 – Fica resguardada a prerrogativa legal de, alternativamente, ao disposto nesta Cláusula, as empresas efetuarem as homologações no Órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego;

27.3 – Para o cumprimento desta Cláusula e Parágrafos, serão observados os prazos previstos na lei nº 7.855, de 1989;

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

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

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

28 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado que em cumprimento de aviso prévio entregue pela empresa provar a obtenção de novo emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

29 – 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.

30 – 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.

30.1 – 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.

31 – 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 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

32 – 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.

32.1 – As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa);

32.2 – 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.

33 – 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.

33.1 – 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.

34 – ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA: O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta.

35 – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR: A empregada que estiver incluída 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 trabalhista, 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.

36 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressaltada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

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

36.2 – 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 a cerca das horas extras e seus adicionais; e

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

37 – 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.

38 – 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).

38.1 – 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.

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

40 – 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.

40 – LICENÇA PARA MÃE ADOTANTE: De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, alterada pela Lei 12.010/09, 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, independentemente da idade da criança.

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

41 – 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.

41.1 – O cálculo a que se refere o “caput” desta Cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (Art. 7º da Constituição Federal).

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

43 – 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.

43.1 – 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.

43.2 – 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.

43.3 – 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.

44 – 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 às empresas ou a seus dirigentes, vedada a colocação de material de conteúdo político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

45 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 8% (oito inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em 4 (quatro) parcelas iguais de 2% (dois inteiros por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de cada ano, com recolhimento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, fornecida pelo sindicato profissional. A oposição ao desconto poderá ser feita pelo empregado, com vinte dias de antecedência do pagamento do seu salário e deverá ser feita por escrito e individualmente e entregue pessoalmente nos endereços da entidade ou via correio.

45.1 – Os empregados admitidos após agosto sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão serem recolhidos até o dia dez do mês subsequente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro por existir desconto já previsto nesta cláusula.

45.2 – Aos vinte dias após o recolhimento, as empresas remeterão ao Sindicato, a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos, discriminando o nome, função, CTPS, data de nascimento, data admissão e salário do empregado.

45.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) ao mês e de 20% (vinte por cento) de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

46 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As empresas representadas pelo SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL – FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINFAC, ficam obrigadas a recolher a contribuição assistencial fixada e aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 16/06/2015, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R\$ 200,00 (Duzentos Reais), a partir do mês de Agosto de 2015, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

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

47 – CÓPIAS DAS GUIAS: Ficam as empresas obrigadas a encaminhar aos Sindicatos ora acordantes, cópias das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial/Negocial, acompanhadas de relação nominal dos empregados no prazo de 20 (vinte) dias, após o pagamento respectivo.

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

SEDE – Rua Cel. José Monteiro, 740 – Centro – São José dos Campos/SP – CEP: 12210-140 – Fone: (12) 3923-6400 / Fax: (12) 3941-3386

Subsede JACAREÍ: Rua Alexandria, 35 – Pq. Itamarati – CEP: 12307-300 – Fone: (12) 3962-3466 / 3351-5481

Subsede TAUBATÉ: Praça Ruy Barbosa, 23 – Largo do Chafariz – CEP: 12080-350 – Fone: (12) 3621-7860 / 3629-4240

Subsede CARAGUATUBA: Av. Frei Pacífico Wagner, 101 – Sala 02 – Centro – CEP: 11660-280 – Fone: (12) 3883-6308

Subsede GUARATINGUETÁ: Rua Santa Clara, 433 – Campinho – CEP: 12502-080 – Fone: (12) 3621-7860