



SEAC 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.

2013/2014

Base Territorial: Aparecida (do Norte), Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Guaratinguetá, Igaratá, 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, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

www.seacsjc.org.br

CIRCULAR EMPREGADOS DE FOMENTO MERCANTIL (FACTORING)

01 – VIGÊNCIA: A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses a contar de 1º de julho de 2013.

02 – DATA-BASE: Fica mantido como data-base o dia primeiro de Julho de 2013.

03 – ABRANGÊNCIA: São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em sociedades de fomento mercantil (factoring) situadas no âmbito da base territorial dos Sindicatos 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: Aparecida do Norte, Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Caraguatatuba, 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 2.012, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base 1º de julho de 2.013, em 8,50% (oito inteiros e cinquenta centésimos por cento), a título de atualização salarial.

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

5.1 – Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

MÊS/ANO DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
JULHO/2012	8,50
AGOSTO/2012	7,79
SETEMBRO/2012	7,08
OUTUBRO/2012	6,37
NOVEMBRO/2012	5,67
DEZEMBRO/2012	4,96
JANEIRO/2013	4,25
FEVEREIRO/2013	3,54
MARÇO/2013	2,83
ABRIL/2013	2,12
MAIO/2013	1,42
JUNHO/2013	0,71

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; 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.

07 – SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL: Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, vigentes a partir do mês de julho de 2.013:

7.1 – Empregados em geral: R\$ 885,00 (oitocentos e oitenta e cinco reais);

7.2 – Empregados ocupados em serviço de limpeza e que exerçam a função de "office-boy": R\$ 775,00 (setecentos e setenta e cinco reais).

08 – 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.

10 – VALE-REFEIÇÃO: 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\$ 17,40 (dezesete reais e quarenta 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 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.

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 ao titular: R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte natural ou acidental; e ou em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente.

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 a cerca da 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.

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

16 – 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.

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

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 – 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.

19 – 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.

20 – 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.

21 – 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.

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

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

24 – 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.

24.1 – 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.

24.2 – 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.

24.3 – 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.

25 – 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.

26 – 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.

27 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS: 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, a partir de primeiro de novembro de dois mil e treze, 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.

27.1 – Os empregados admitidos após a data-base sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão ser 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.

27.2 – 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.

27.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez inteiros por cento) do montante, além de mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês, das despesas com o advogado e de 20% (vinte inteiros por cento), caso seja necessária ação judicial.

28 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As empresas representadas pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE FOMENTO MERCANTIL – FACTORING DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINFAC, ficam obrigadas a recolher a contribuição assistencial fixada e aprovada em assembléia geral extraordinária realizada em 18/06/2013, mediante emissão de guias próprias, nos prazos e estabelecimentos bancários indicados, 12 (doze) parcelas mensais de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais), a partir do mês de Agosto de 2013, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

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

29 – CÓPIAS DAS GUIAS: Ficam as empresas obrigadas a encaminhar aos Sindicatos Suscitantos e suscitado, 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.

30 – 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.