



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2006/2007, QUE ENTRE SI CELEBRAM O SINDAPOIO - DF - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS LOCADORAS DE VÍDEOS, FILMES EM VHS, DVDS, DISCO LASER E/OU JOGOS GRAVADOS ELETRONICAMENTE, ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA, ESCRITÓRIOS DE ASSESSORIAS, EMPRESAS DE ASSESSORIAS, EMPRESAS DE COBRANÇAS, EMPRESAS DE CONSULTORIAS, EMPRESAS DE ADMINISTRAÇÃO DE CARTÕES DE CRÉDITOS, EMPRESAS PROMOTORAS DE CRÉDITOS, EMPRESAS PROMOTORAS DE VENDAS E RECEBIMENTOS DE CRÉDITOS, PROMOTORA DE CARTÕES DE CRÉDITOS, INFORMAÇÕES AO CRÉDITO E COBRANÇAS, FACTORING, FOMENTOS, PROMOTORA EXECUTIVA DE COBRANÇA E FINANCEIRAS DO DISTRITO FEDERAL - CNPJ 03.204.979/0001-08, CÓDIGO SINDICAL N°. 000.000.90036-2, NA QUALIDADE DE REPRESENTANTE DA CATEGORIA PROFISSIONAL, E O SINFAC/DF - SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO MERCANTIL DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ 00.484.376/0001-19, CÓDIGO SINDICAL N°. 000.000.90768-5, MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES.

CLÁUSULA 1ª - DATA BASE

Fica mantida a data base da categoria profissional em 1º de novembro.

CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL

As empresas de fomento mercantil e factoring do Distrito Federal, representadas neste ato pelo SINFAC/DF, concederão aos seus empregados, aqui representados pelo SINDAPOIO/DF, a partir de 01/11/2006, reajuste salarial de 04% (quatro por cento), incidente sobre o salário de outubro de 2006, facultada a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período, respeitada a proporcionalidade de 1/12 aos funcionários admitidos após 01/11/2005.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO DE INGRESSO.

As empresas garantirão a todos os seus empregados, excluindo-se office-boy, copeiro, faxineiro, motorista e motociclistas, a título de salário de ingresso, um piso salarial de R\$ 490,00 (quatrocentos e noventa reais) mensalmente.

PARÁGRAFO 1º – Aos motoristas é garantido o salário mensal de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais).

PARÁGRAFO 2º - Aos office-boys é garantido o salário mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

PARÁGRAFO 3º - Aos faxineiros e copeiros e demais trabalhadores em serviço de limpeza é garantido o salário mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

PARÁGRAFO 4º - Aos Motociclistas é garantido o salário mensal de R\$ 478,00 (quatrocentos e setenta e oito reais).

PARÁGRAFO 5º - Nos termos do art. 461 da CLT, as empresas não poderão pagar salário inferior ao empregado que desempenhar a mesma função do outro, salvo nas exceções ali previstas.





CLÁUSULA 4ª - GARANTIA CESTA BÁSICA.

Fica garantido a todos os empregados **sindicalizados** abrangidos por esta CCT, o recebimento de uma cesta básica no valor mínimo de R\$ 115,00 (cento e quinze reais), a ser pago em espécie, uma vez ao ano, por ocasião do gozo da férias.

CLÁUSULA 5ª - GARANTIA MÍNIMA DO COMISSIONISTA.

Aos comissionistas puros e mistos será assegurada uma garantia mínima mensal equivalente ao valor do salário de ingresso da categoria acrescido de 30% (trinta por cento), quando o total das comissões, mais o repouso semanal remunerado, não atingirem a referida quantia.

CLÁUSULA 6ª - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, HORAS EXTRAS, AVISO PRÉVIO (E OUTRAS VERBAS RESCISÓRIAS) E LICENÇA MÉDICA (ATÉ 15 DIAS) DOS COMISSIONISTAS.

O valor das férias, 13º (décimo terceiro) salário, horas extras, licença médica de 15 dias, aviso prévio e outras verbas rescisórias dos empregados comissionistas (verbas variáveis) serão calculados tomando-se por base as 05 (cinco) maiores remunerações auferidas nos últimos 12 (doze) meses que antecederem o respectivo pagamento.

CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO ANUÊNIO.

A cada período de 01 (um) ano de efetiva prestação de serviço na mesma empresa, fica garantido aos empregados um adicional de 01% (um por cento), calculado sobre o salário fixo ou salário de ingresso para comissionista puro, a título de anuênio, a ser pago pelo empregador durante a vigência da presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA 8ª - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA.

As empresas que descontarem, independentemente dos salários de seus empregados ocupantes do cargo de caixa, eventuais diferenças verificadas, pagarão a estes, a título de quebra de caixa, um valor mensal equivalente a 20% (Vinte e por cento) de seu salário fixo.

CLAUSULA 9ª – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.

Aos empregados que recebem salário fixo e verbas variáveis habituais, tais como, comissões, horas extras e outras verbas, o RSR será calculado também sobre todas as verbas variáveis, cuja média mensal será obtida dividindo-se o total dessas verbas variáveis pelo número de dias úteis, sendo que o divisor encontrado será multiplicado pelo número de domingos e feriados ocorridos no respectivo mês.

CLÁUSULA 10ª - HORAS EXTRAS.

As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), as duas primeiras, e de 100% (cem por cento) as subseqüentes.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os valores referentes ao pagamento de horas extraordinárias prestadas habitualmente, por mais de 01 (um) ano, serão incorporados ao salário, para efeito de cálculo de gratificação de natal (13º salário), férias e aviso prévio.





CLÁUSULA 11ª - TRANSPORTE DE FUNCIONÁRIOS.

As empresas que funcionam em regime de 24 (vinte quatro) horas providenciarão transporte para os empregados, até a residência destes, quando do término da jornada de trabalho não mais funcionar transporte coletivo ou alternativo.

CLÁUSULA 12ª - JORNADA DE TRABALHO DO VIGIA.

A jornada de trabalho do vigia poderá ser em escala de 12:00h x 36:00h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), desde que estabelecida em acordo escrito, não sendo devidas horas extras ao empregado que cumpra essa escala.

CLÁUSULA 13ª - JORNADA DE TRABALHO DO CAIXA.

Fica assegurada a jornada de trabalho de 06 (seis) horas corridas para operadores de caixa, de forma improrrogável, perfazendo, assim, uma carga semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho.

CLÁUSULA 14ª - TOLERÂNCIA PARA INÍCIO DA JORNADA.

As empresas concederão aos seus trabalhadores uma tolerância de 15 (quinze) minutos por semana, no início da jornada de trabalho, desde que o somatório dos atrasos não ultrapasse uma hora por mês.

CLÁUSULA 15ª - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES.

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que forem convocados os empregados, deverão ser realizadas durante o expediente normal, e, se ultrapassarem estas o horário normal de trabalho, serão remuneradas as horas excedentes como extras, por representarem tempo à disposição da empresa, exceto se houver a compensação respectiva.

CLÁUSULA 16ª - BALANÇO DAS EMPRESAS.

É vedada às empresas a realização de balanços em domingos e feriados, devendo os mesmos ser realizados em dia útil, exceto quando houver pagamento das horas extras aos empregados ou a compensação das mesmas.

CLÁUSULA 17ª - CONFERÊNCIA DOS VALORES DE CAIXA.

A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do operador responsável. No caso de impedimento, pela empresa, desse acompanhamento, ficará o empregado isento de responsabilidade por eventuais erros verificados.

CLÁUSULA 18ª - CHEQUES DEVOLVIDOS.

Fica proibido descontar do salário dos empregados os valores de cheques devolvidos por insuficiência de fundos ou irregularidades, exceto nos casos em que não tenham sido obedecidas as normas da empresa.

PARÁGRAFO 1º - O empregador informará ao empregado, por escrito e contra-recibo, as normas para recebimento de cheques.





PARÁGRAFO 2º - Em caso de não atendimento dessa exigência por parte do empregador, o empregado não poderá ser responsabilizado pela devolução de cheque.

CLÁUSULA 19ª - UNIFORMES.

Os empregados receberão uniformes gratuitos, quando de uso obrigatório, ressalvado o direito das empresas à indenização por extravio ou inutilização dolosa pelo empregado, bem como a devolução dos mesmos ao final do contrato de trabalho, quando fornecido a menos de 06 (seis meses).

CLÁUSULA 20ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará 1,5 (um e meio) salários de ingresso da categoria, a título de Auxílio Funeral, ao cônjuge ou dependente legal, contra recibo, inclusive se o fato ocorrer durante o período de experiência.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso a empresa tenha seguro de vida em grupo para seus empregados, ficará desobrigada do pagamento do referido auxílio.

CLÁUSULA 21ª - ASSENTOS

As empresas colocarão assentos para os empregados que habitualmente trabalham em pé no atendimento ao público, que serão utilizados nas pausas que o trabalho permitir.

CLÁUSULA 22ª - DISPENSA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços, na mesma função e empresa, na condição de trabalhadores de empresas prestadoras de serviços.

CLÁUSULA 23ª - EMPREGADO SUBSTITUÍDO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Súmula 159/TST).

CLÁUSULA 24ª - VESTIÁRIOS.

Os estabelecimentos em que a atividade exija troca de roupas no local de trabalho, ou em que seja exigido o uso de uniformes ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário, dotado de armários individuais, com chave privativa, e que somente poderão ser abertos pela empresa na presença do respectivo usuário.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de ausência do empregado, o armário poderá ser aberto pelo empregador na presença de 02 (dois) empregados da empresa.





CLÁUSULA 25ª - INSPEÇÃO DOS VESTIÁRIOS.

Os empregados não poderão recusar, quando solicitados pela empresa, a abrir os armários individuais, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, conforme Cláusula 24ª, facultada a inspeção em sua presença, desses locais, quanto ao seu uso correto e adequado, condições de higiene e limpeza.

CLÁUSULA 26ª - QUADRO DE AVISOS.

As empresas se comprometem a afixar em seus estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, internamente em seus quadros de avisos, informações procedentes do sindicato profissional e de interesse dos empregados, desde que não contenham a divulgação de matérias político-partidária, conceitos ou expressões injuriosas que disponham os empregados contra a empresa ou autoridades.

CLÁUSULA 27ª - ABONO DE FALTAS EM DIAS DE PROVAS.

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e, no prazo de 05 (cinco) dias, comprovado o comparecimento às provas, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA 28ª - FALTAS JUSTIFICADAS.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, em dias úteis, sem prejuízo salarial:

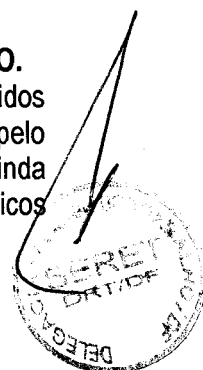
- a) por 05 (cinco) dias, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendentes, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- b) por 05 (cinco) dias, para o pai/empregado, no caso de nascimento ou adoção de filho;
- c) por todos os dias de prova quando da prestação de vestibular;
- d) por 05 (cinco) dias, no caso de casamento;
- e) por meio expediente, a cada bimestre letivo, de forma não cumulativa, para reunião escolar das pessoas que estejam sob a sua guarda legal, desde que comprovado com declaração da direção da escola.

PARÁGRAFO 1º - Todas as ausências estipuladas no "caput" da presente cláusula serão consideradas abonadas mediante documentação que as comprovem, devendo a comunicação ser feita no prazo máximo de 48 horas a contar da 1ª ausência. Não o fazendo, poderá o empregador efetuar o desconto dos dias de falta até o 30º dia subsequente.

PARÁGRAFO 2º - A documentação comprobatória do motivo das ausências deverá ser entregue por ocasião do retorno do empregado à atividade, sem prejuízo da comunicação estabelecida no parágrafo anterior.

CLÁUSULA 29ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E DE COMPARECIMENTO.

Reconhecimento, por parte das empresas, de atestados médicos e odontológicos, concedidos por profissionais conveniados com o SINDAPOIO/DF ou do SESC, desde que credenciados pelo INSS, exceto quando as empresas oferecerem assistência médica aos seus empregados, ainda que através de convênio, quando somente serão aceitos os atestados passados por médicos das empresas ou a elas conveniados.





PARÁGRAFO 1º - As empresas aceitarão atestados de comparecimento do empregado, mãe ou pai, desde que sejam da rede pública ou conveniada a ela, para acompanhamento de filho de até 14 anos, até o limite de 04 (quatro) atestados por ano, desde que cada atestado não seja superior a 01 (um) dia.

PARÁGRAFO 2º - O exame médico admissional, demissional, periódico e de mudança de função, deverá ser custeado pela empresa, conforme prevê o art. 168 da CLT e a NR 07 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO).

CLÁUSULA 30ª - DO AVISO PRÉVIO.

Dado o aviso prévio, pelo empregado ou pelo empregador, se durante o seu cumprimento o empregado conseguir novo emprego, ficará este dispensado do cumprimento do restante do prazo, sem ônus para as partes, salvo em relação aos dias trabalhados durante o aviso,

PARÁGRAFO ÚNICO – A veracidade do fato previsto no *caput* deverá ser comprovada tempestivamente pelo empregado.

CLÁUSULA 31ª - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO.

Quando da demissão do empregado as empresas homologarão no sindicato da categoria profissional a rescisão do contrato de trabalho, a partir de 06 (seis) meses de serviço, até o 10º dia, quando o aviso prévio for indenizado e no 1º dia útil imediatamente após o desligamento quando o aviso prévio for trabalhado, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) recusar-se o empregado a assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação;
- b) assinada a comunicação, deixar o empregado de comparecer ao ato;
- c) comparecendo o empregado ou o empregador, não for a rescisão homologada, devendo o sindicato atestar o comparecimento;

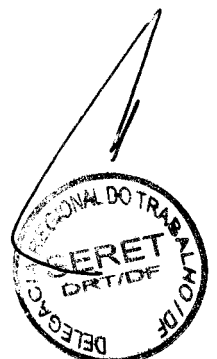
PARÁGRAFO 1º - Quando o 10º dia coincidir em dia não útil, a homologação deverá ser feita no 1º dia útil anterior ao prazo estipulado;

PARÁGRAFO 2º - Nas hipóteses ressalvadas nas alíneas anteriores, o empregador estará isento de quaisquer penalidades, mormente da multa estabelecida no art. 477, § 8º, da CLT.

CLÁUSULA 32ª - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS À HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL.

Para efeito da homologação da rescisão contratual junto ao sindicato profissional, serão exigidos os seguintes documentos:

- a) aviso prévio ou pedido de demissão em 03 (três) vias;
- b) carta de preposto;
- c) termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) em 05 (cinco) vias originais;
- d) CTPS atualizada;
- e) carta de apresentação nas demissões sem justa causa ou a pedido do empregado;
- f) livro ou ficha de registro de empregado atualizado;
- g) extrato de FGTS analítico;





- h) AAS (atestado de afastamento de salários) dos últimos 24 (vinte quatro meses) ou período trabalhado;
- i) guias do seguro-desemprego para o empregado que tenha sido demitido sem justa causa;
- k) exame médico demissional (ASO) em 03 (três) vias;
- l) chave de liberação do FGTS (chave de conectividade);
- m) guias de recolhimento da Taxa Assistencial e Sindical, tanto patronal como do empregado.
- n) comprovantes do pagamento das contribuições previstas na CLAUSULA 54ª - ASSISTÊNCIA AOS EMPREGADOS.

PARÁGRAFO 1º - No caso da não apresentação do pagamento das contribuições devidas ao sindicato patronal, fica o sindicato laboral obrigado a comunicar àquele a irregularidade no prazo de 05 (cinco) dias, não podendo, em razão disso, a recusa de se efetuar a competente homologação.

PARÁGRAFO 2º - Os valores correspondentes às multas devidos às entidades patronais e laboral, porventura existentes, deverão ser recolhidos nas tesourarias dos respectivos sindicatos por ocasião da rescisão.

PARÁGRAFO 3º - O valor líquido do TRCT poderá ser pago em dinheiro, cheque ou através de depósito bancário na conta de empregado. Na hipótese de pagamento por cheque na sexta-feira e véspera de feriados, o mesmo deverá ocorrer até às 14:00hs.

CLÁUSULA 33ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE.

À empregada gestante será garantido o emprego até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

CLÁUSULA 34ª - GARANTIA À EMPREGADA EM CASO DE ADOÇÃO.

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.

PARÁGRAFO 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04(quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

CLÁUSULA 35ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença, é garantido o emprego pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias contados a partir da alta médica, quando a licença médica ocorrer por período igual ou superior a 90 (noventa) dias ininterruptos.



