

**Circular 09/12 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL - 2012/2013****1 - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em empresas e escritórios de Representação Comercial e de Representantes Comerciais, situadas na base territorial do sindicato profissional conveniente excetuado aquele com enquadramento sindical diferenciado.

**2 - DATA BASE**

Fica mantido como data-base da categoria, 1º de Maio de cada ano.

**3 - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de maio de 2011 assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2011, serão corrigidos, na data-base em **9% (nove inteiros por cento)**, a título de correção salarial.

**3.1** - Todos os reajustes espontâneos entre 1º de maio de 2011 e 30 de abril de 2012 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

**3.2** - Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após maio de 2011 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

**3.2.1** - Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função.

**3.2.2** - Inexistindo paradigma, ou tendo o empregador sido constituído ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido no "caput", conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de admissão	Correção salarial
Maio/2011	9%
Junho/2011	8,25%
Julho/2011	7,25%
Agosto/2011	6,75%
Setembro/2011	6,00%
Outubro/2011	5,25%
Novembro/2011	4,50%
Dezembro/2011	3,75%
Janeiro/2012	3,00%
Fevereiro/2012	2,25%
Março/2012	1,50%
Abril/2012	0,75%

**4 - PISO SALARIAL**

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.036,00 (hum mil e trinta e seis reais)**.

**5 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão mensalmente a importância de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**.

**6 - ATUALIZAÇÃO DO SALÁRIO BASE**

Nas rescisões contratuais de iniciativa patronal, o salário base para cálculo das verbas será reajustado mediante a aplicação do ICV-DIEESE acumulado da data-base até o mês imediatamente anterior ao da dispensa.

**7 - HORAS EXTRAS**

Os empregadores pagarão aos seus empregados o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas extras prestadas nos dias normais.

**7.1** - Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o artigo 59 CLT.

**7.2** - Nas horas extras prestadas aos sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, o adicional será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária.

**8 - JORNADA DO DIGITADOR**

O empregado que exerça a função de digitador terá direito ao intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, a cada 50 (cinquenta) minutos ininterruptos de trabalho, não deduzidos da jornada de trabalho.

**9 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, será assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, independentemente da vantagem concedida na cláusula 12 (doze).

**10 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado que conte pelo menos 1 (um) ano de trabalho junto ao empregador e que esteja recebendo auxílio-doença da Previdência Social, será paga uma importância equivalente à diferença entre o salário e o valor daquele auxílio, obedecidas as seguintes regras:

**10.1** - O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) dia e o 90º (nonagésimo) dias de afastamento.

**10.2** - Terá como limite máximo à diferença do auxílio-doença do

empregado e o equivalente a 900 (novecentas) UFIR.

**10.3** - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

**10.4** - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença devido pela Previdência Social ao empregado, a complementação deverá ser feita com base em valores que a empresa apure, sendo eventuais diferenças objeto de compensação ou complementação no pagamento imediatamente posterior ao conhecimento do exato valor da prestação previdenciária.

**10.5** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com os demais empregados.

**11 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Além do prazo legal, o empregado fará jus a 5 (cinco) dias de indenização por ano de serviço prestado a empresa.

**11.1** - O acréscimo não poderá ultrapassar o limite de 20 (vinte) dias.

**12 - INDENIZAÇÃO PECULIAR**

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 80% (oitenta por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

**13 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na empresa, receberá por ocasião de sua aposentadoria uma gratificação de valor correspondente a 80% (oitenta por cento) de seu salário.

**14 - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche, o equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por mês e por filho até 4 (quatro) anos de idade.

**15 - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)**.

**15.1** - O auxílio refeição será concedido antecipado e mensalmente até o último dia do mês anterior ao benefício, em número idêntico aos dias a serem trabalhados no mês.

**16 - PROVAS ESCOLARES**

Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução das 2 (duas) últimas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação.

**17 - EXAMES VESTIBULARES**

Para a prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário, ou profissionalizantes de 2º grau, o empregado poderá faltar até 5 (cinco) dias por ano, consecutivos ou não, condicionadas as faltas à prévia comunicação e posterior comprovação.

**18 - VALE TRANSPORTE**

As empresas são obrigadas a fornecer vales-transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetuar diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa.

**18.1** - As empresas descontarão no máximo 6% (seis por cento) do salário base do empregado.

**18.2** - Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte.

**18.3** - Para receber o vale transporte o empregado informará por escrito ao empregador o endereço residencial e meios de transporte utilizados para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

**18.4** - As empresas concederão o vale transporte ou seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro até o 5º (quinto) dia útil de cada mês em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do MTB n.º 865, de 14/09/1995.

**19 - AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL**

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por filho nesta condição.

**20 - 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:

**20.1** - Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável.

**20.2** - 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; sendo que as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca

das horas extras e seus adicionais.

**20.3** - As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

**20.4** - Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limitemáximo de 2 (duas) horas diárias, para utilização pelo empregado no prazo máximo de 30 (trinta) dias. Excedendo esse prazo de concessão de 30 (trinta) dias, a empresa deverá remunerar as horas acumuladas, com o adicional previsto na cláusula das horas extras, no primeiro pagamento salarial subsequente ao vencimento.

#### **21 - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias não poderão iniciar aos sábados, domingos, feriados, dias já compensados, ou dias entre feriados (pontes), não computados os dias 25 (vinte e cinco) de dezembro, 1º (primeiro) de janeiro e 1º (primeiro) de maio.

**21.1** - No caso de férias coletivas em final de ano, não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias 25 (vinte e cinco) de Dezembro e 1º (primeiro) de Janeiro.

#### **22 - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos médicos e convênios mantidos pelos sindicatos convenientes serão aceitos pelas empresas para a justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

#### **23 - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**

Conforme disposto na Lei 10.421/2002, com modificação determinada pela Lei 12.010/2009, a empregada que comprovadamente adotar criança, fará jus a licença de 120 (cento e vinte) dias.

#### **24 - DATA DE PAGAMENTO - VALE QUINZENAL**

Os salários deverão ser pagos, no máximo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de competência.

**24.1** - Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

**24.2** - Os empregadores que fizerem pagamentos de salários através de bancos localizados num raio superior a 1 (um) quilômetro de distância do local de trabalho, garantirão aos empregados o intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.

#### **25 - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

A média das horas extras e do adicional noturno refletirá nos pagamentos das férias, 13º (décimo terceiro) salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

#### **26 - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional para o trabalho prestado entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

#### **27 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

#### **28 - DESCONTOS VEDADOS**

Salvo em caso de dolo comprovado o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados, os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidente que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

#### **29 - EMPREGADOS 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 mensal no valor do piso salarial da categoria.

#### **30 - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Ao empregado que exerce independentemente ou cumulativamente a função de caixa, os empregadores pagarão uma gratificação de 10% (dez por cento) calculada sobre o seu salário base.

#### **31 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

**31.1** - Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias contados da data do evento.

#### **32 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO**

Ao empregado afastado do trabalho por doença fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, por igual prazo ao do afastamento, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias após a alta.

#### **33 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período, sendo que adquirido o direito ao requerimento cessa a estabilidade.

#### **34 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação do serviço militar, fica garantida estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento ou dispensa.

#### **35 - AAS e RSC**

Os empregadores deverão preencher os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuição (RSC) nos

seguintes prazos máximos:

**35.1** - Para fins de auxílio-doença: 48 (quarenta e oito) horas.

**35.2** - Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias.

#### **36 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos que lhes façam, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados e dos quais deverá constar a indicação da parcela referente ao FGTS.

**36.1** - As horas extras deverão constar do mesmo comprovante, que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.

#### **37 - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

#### **38 - CARTA DE REFERÊNCIA**

Os empregadores, nas demissões de empregados, sem justa causa, fornecerão ao demitido carta de referência.

#### **39 - CARTEIRA DE TRABALHO-ANOTAÇÕES**

A "CTPS" recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, sendo que a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser efetuada mediante recibo.

#### **40 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato experimental terá duração máxima de 60 (sessenta) dias, sendo vedado o seu fracionamento ou sua adoção no caso de readmissões.

#### **41 - CRITÉRIOS PARA AVISO PRÉVIO**

No ato de notificação do aviso prévio de rescisão, o empregador deverá indicar se o mesmo será indenizado ou trabalhado, sendo que neste último caso caberá ao empregado efetuar a opção pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no fim da jornada de trabalho, ou pela dispensa de comparecimento nos últimos 7 (sete) dias corridos do período de cumprimento do aviso prévio.

#### **42 - SINDICALIZAÇÃO**

Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, local e meio para esse fim. A data e o horário serão convencionados de comum acordo pelas partes, e as atividades serão desenvolvidas no recinto da empresa.

#### **43 - DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos, independentemente dos cargos, que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração até 3 (três) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito pelo sindicato, com antecedência mínima de 3 (três) dias, para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

#### **44 - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

#### **45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

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, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

**Parágrafo Primeiro** - 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) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - Fica assegurado o prazo de 20 (vinte) dias, após a realização da Assembléia que deliberou acerca da presente, para os empregados que se opuseram ao desconto, através de manifestação por escrito e individualizada, protocolada na sede da Entidade.

#### **46 - CLÁUSULA PENAL**

Na hipótese de descumprimento de qualquer das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva, os empregadores arcarão com multa equivalente de 5% (cinco por cento) do piso salarial por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

#### **47 - VIGÊNCIA**

A presente norma coletiva tem vigência de 12 (doze) meses, a partir de **1º de Maio de 2012 até 30 de Abril de 2013.**

Paulo de Oliveira

Presidente

Registrado no MTE sob o nº SP010601/2012