



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

Base Territorial: Aparecida (do Norte), Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caragatatuba, Guaratinguetá, Igaratá, Jacarei, Jambreiro, 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.seacsc.org.br

2013/2014

CIRCULAR EMPREGADOS EMPRESAS REPRESENTAÇÃO COMERCIAL E REPRESENTANTES COMERCIAIS

01 – VIGÊNCIA: A presente norma coletiva tem vigência de 12 (doze) meses, a partir de 1º de Maio de 2013 até 30 de Abril de 2014.

02 – DATA BASE: Fica mantido como data-base da categoria, 1º de Maio de cada ano.

03 – BENEFICIÁRIOS: São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em empresas e escritórios de Representação Comercial e de Representantes Comerciais, situadas nas bases territoriais dos sindicatos profissionais convenientes, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

04 – PISO SALARIAL: Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 1.150,00 (um mil, cento e cinquenta reais).

05 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários de maio de 2012 assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral desse mesmo ano, serão corrigidos, na data-base em 8% (oito inteiros por cento), a título de correção salarial.

5.1 – Todos os reajustes espontâneos entre 1º de maio de 2012 e 30 de abril de 2013 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.

5.2 – Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após maio de 2012 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

5.3 – 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.

5.4 – 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/2012	8,00%
Junho/2012	7,33%
Julho/2012	6,67%
Agosto/2012	6,00%
Setembro/2012	5,33%
Outubro/2012	4,67%
Novembro/2012	4,00%
Dezembro/2012	3,33%
Janeiro/2013	2,67%
Fevereiro/2013	2,00%
Março/2013	1,33%
Abril/2013	0,67%

06 – 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.

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

6.2 – 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.

07 – 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 a FGTS.

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

08 – 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.

09 – 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.

10 – SALÁRIO DO SUCESSOR: Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

11 – COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA: Fica garantido ao empregado substituto salário igual ao do empregado substituído.

12 – PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS: As empresas que não efetuarem a pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

13 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Por trênis na mesma empresa, os empregados receberão mensalmente a importância de R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais).

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

14.1 – Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o artigo 59 CLT.

14.2 – 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.

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

16 – AUXÍLIO REFEIÇÃO: As empresas concederão gratuitamente aos seus empregados ticket refeição no valor de R\$ 30,00 (trinta reais).

16.1 – 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.

17 – 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.

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

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

17.3 – 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.

17.4 – 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 nº 865, de 14/09/1995.

18 – 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.

19 – 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.

20 – 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:

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

20.2 – Terá como limite máximo à diferença do auxílio-doença do empregado e o equivalente a 900 (novecentas) UFIR.

20.3 – O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

20.4 – 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.

20.5 – O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com os demais empregados.

21 – 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.

22 – 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.

23 – 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.

24 – 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.

25 – 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.

26 – 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.

27 – 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.

28 – CARTA DE REFERÊNCIA: Os empregadores, nas demissões de empregados, sem justa causa, fornecerão ao demitido carta de referência.

29 – 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.

30 – 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.

31 – 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.

32 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO: Em conformidade com a Lei nº 12.506/11, a proporcionalidade dos dias a serem incorporados ao prazo legal do aviso prévio será de:

- a) Até 01 ano: 30 dias (prazo legal);
- b) Até 02 anos: 3 dias;
- c) Até 03 anos: 6 dias;
- d) Até 04 anos: 9 dias;
- e) Até 05 anos: 12 dias;
- f) Até 06 anos: 15 dias;
- g) Até 07 anos: 18 dias;
- h) Até 08 anos: 21 dias;
- i) Até 09 anos: 24 dias;
- j) Até 10 anos: 27 dias;
- k) Até 11 anos: 30 dias;
- l) Até 12 anos: 33 dias;
- m) Até 13 anos: 36 dias;
- n) Até 14 anos: 39 dias;
- o) Até 15 anos: 42 dias;
- p) Até 16 anos: 45 dias;
- q) Até 17 anos: 48 dias;
- r) Até 18 anos: 51 dias;
- s) Até 19 anos: 54 dias;
- t) Até 20 anos: 57 dias;
- u) Até 21 anos: 60 dias.

33 – 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 31 (trinta e um).

34 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE: A 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.

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

35 – 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.

36 – 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.

37 – 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.

38 – ESTABILIDADE POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL: O empregado que, comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, tipificada no art. 482 da CLT.

39 – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS – MULTA: A inobservância do prazo legal para pagamento dos salários acarretará para os empregadores multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor do empregado prejudicado.

40 – 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.

41 – PROVAS ESCOLARES: Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes em virtude de prestação de exames escolares ou vestibulares, condicionada à prévia comunicação e posterior comprovação.

42 – 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.

43 – 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:

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

43.2 – 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.

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

43.4 – Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo 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.

44 – 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.

44.1 – 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.

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

46 – UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS: Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

47 – 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.

48 – ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS: Os empregadores que mantenham convênio de assistência médica aos empregados, ou que disponham de serviço médico próprio, garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do desligamento, salvo se, neste interregno, o beneficiário ingressar em outro emprego.

48.1 – Os custos com a manutenção do convênio médico aos empregados demitidos mencionados no "caput", serão integralmente custeados pelos mesmos.

49 – 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.

50 – 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.

51 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL: 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 Maio, Junho, Julho e Agosto 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.

51.1 – Os empregados admitidos após o mês de agosto 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 Maio, Junho, Julho e Agosto, por existir desconto já previsto nesta cláusula.

51.2 – 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, a função, nº da CTPS, data de nascimento, data de admissão e salário do empregado.

51.3 – 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.

52 – 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.