



## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

### POSTULAÇÃO PARA 07/2013

APROVADA NA A.G.E. PERMANENTE DE 02/04/2013 A 30/04/2013

#### 1) CONDIÇÕES SALARIAIS E DE EMPREGO PREEXISTENTES

pela manutenção dos dissídios coletivos e demais normas coletivas anteriores, com as seguintes alterações:

**1.1- REAJUSTE E AUMENTO SALARIAL** de 15% a ser aplicado sobre o salário fixo e demais modalidades referidas adiante (Cláusula 2ª, "a" a "d") já reajustados (correspondente a variação do INPC do período de 1/07/12 a 30/06/13), incidente sobre os salários vigentes em 1º de julho de 2012, e para vigorar no período de 1º/07/2013 a 30/06/2014;


#### 2) INCIDÊNCIA DOS REAJUSTAMENTOS E AUMENTOS SALARIAIS

O percentual constante da cláusula anterior, será aplicado na data prevista, sobre as seguintes formas de pagamento:

##### a - **SALÁRIO FIXO** ou **PARTE FIXA DE SALÁRIO MISTO**;

**b - QUANTIA FIXA MENSAL** que resulta do cálculo da média dos 03, 06 ou 12 últimos meses anteriores à transferência, corte e/ou ampliação, por parte do empregador, da zona de trabalho, devendo sempre prevalecer a maior média apurada com base nos critérios aqui postulados.

**c - SALÁRIO TAREFA**, quantias fixas por unidade vendida ou duplicata cobrada;



**d - VALORES FIXOS MENSAIS OU TARIFADOS**, pagos a título de ajudas de custo, diárias ou cobertura de despesas.

#### 3) ADMISSÕES APÓS A DATA BASE (PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE DO ITEM 1.1)

Aos empregados admitidos, e/ou transferidos, para a área de vendas externas ou equivalente, a partir de 1º/07/12, os percentuais serão pagos proporcionalmente ao tempo de trabalho, considerado para este efeito o índice acumulado de inflação e as demais reposições pleiteadas, sem prejuízo do reajuste devido, no caso dos transferidos para a área de vendas, do percentual relativo ao período na função anterior.

#### 4) DAS COMPENSAÇÕES

Do reajuste estabelecido nesta cláusula serão compensados todas as antecipações, reajustes e/ou aumentos espontâneos, compulsórios ou convencionais ocorridos a partir de 1º/07/12 até 30/06/13, exceto os decorrentes de promoção, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

#### 5) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos empregados abrangidos pelo presente **DISSÍDIO COLETIVO**, à exceção do menor aprendiz, um salário normativo que obedecerá os seguintes critérios e valores e que abrange todas as verbas remuneratórias, ou seja, parte fixa do salário, comissões e percentuais, ainda que a remuneração seja só variável ou só fixo:

a) Salário normativo experiência - **Correspondente a R\$ 1.265,00**,

b) Salário normativo efetivo - **Correspondente a R\$ 1.529,50**.



**5.1** - Entende-se por **Salário Normativo Experiência** aquele devido durante o período de experiência, adotado pela empresa, até 90 dias da data de admissão do empregado, e, **Salário Normativo Efetivo**, aquele que venha a ser devido após o término do citado prazo de experiência.

#### **6) CÓPIA DO CONTRATO ESCRITO OU ANOTAÇÃO NA CTPS**

As condições para o exercício da atividade profissional do vendedor e assemelhado, da categoria Suscitante, e a forma de remuneração serão ajustados por escrito onde serão estabelecidos objetivamente os critérios de sua obtenção, inclusive a taxa percentual, bem como alterações no mesmo, quando for o caso, a teor do antigo Precedente Normativo nº 005 do SDC - TST, Resolução Administrativa 37/92, que assim dispõe:

**"O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado" (EX-PN 05).**

Na ausência de estipulação objetiva será tido como contratada a maior taxa percentual paga ao empregado.

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado. (Precedente SDC - TST nº 105, Resolução Administrativa 37/92).

#### **7) COMPROVANTES DE PAGAMENTOS - DEMONSTRATIVO DAS VENDAS E COMISSÕES**

**a)** Entrega pelas empresas em anexo aos envelopes de pagamento, mensalmente, de demonstração das comissões pagas, relacionando-se os clientes, números de notas fiscais, número de pedidos, percentagens avençadas e respectiva comissão, cujo total confira com o resumo do envelope e as respectivas faturas (para cumprimento do art. 4º da Lei 3207/57), isto independentemente de haver dúvidas e/ou solicitação por parte do trabalhador - (T.S.T. AC. T. PLENO 315/88).



**b)** Obrigação de as empresas entregarem aos empregados, mensalmente, cópia dos pedidos por eles angariados, devidamente rubricados pelo empregador (para possibilitar o cumprimento do disposto no artigo 3º da Lei nº 3.207/57).

Q. não cumprimento das alíneas "a" e "b" implicará na aplicação de multa de 20% a favor do empregado, sobre salário de cada mês em que tal obrigação não for cumprida (T.S.T. AC. T. PLENO 315/88).

#### **8) PAGAMENTO DO QUILOMETRO RODADO**

Para o pagamento, pelas empresas, do quilômetro rodado, nos casos em que seja exigido do empregado, ou por necessidade do serviço, o uso de veículo próprio, na sua atividade, deverão ser observados os seguintes critérios de cálculo:

**A)** Veículos a álcool e/ou flex: 50% (cinquenta por cento) do preço do litro de álcool por quilômetro rodado;

**B)** Veículos a gasolina: 40% (quarenta por cento) do preço do litro de gasolina, por quilômetro rodado;

**C)** Veículos a gás ou mistos: 15% (quinze por cento) do preço do metro cúbico de gás, por quilômetro rodado;

**D)** Motocicleta: 15% (quinze por cento) do preço do litro da gasolina, por quilômetro rodado.

**Parágrafo 1º** - Estão excluídas da aplicação desta cláusula, as empresas que adotam critérios e condições específicas mais favoráveis aos empregados.



**Parágrafo 2º** - Caberá à empresa a aferição da quilometragem efetuada pela leitura do velocímetro do veículo, sob pena de pagar a média estimada pelo empregado para a jornada diária efetuada.

**8.1 - REEMBOLSO DO IPVA** - O empregado que trabalhar com *carro próprio*, será ressarcido pela empresa do **IPVA**, de acordo com o que seria pago à época própria, incidindo sobre o carro que possuir, seja qual for à marca ou ano de fabricação.

## **9) REMUNERAÇÃO POR COBRANÇA**

Quando não houver sido estipulada no contrato de trabalho obrigação de efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os cobradores da empresa (Precedentes da SDC - TST, nº 015 - Resolução Administrativa 37/92), ou da localidade, nunca inferior a 1/5 da comissão devida por venda.

## **10) SALÁRIO ADISSIONAL**

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, ou, que sofrer, cumulativamente com os prejuízos, imposição, de forma transitória ou definitiva, de funções de outro dispensado ou transferido, será garantido, sem considerar as vantagens pessoais, o pagamento do salário fixo ou parte fixa de salário misto ou salário tarefa, os valores fixos mensais ou tarifados pagos a título de ajudas de custo, diárias ou coberturas de despesas, do empregado substituído ou transferido.

## **11) DAS COMISSÕES E DEMAIS SALÁRIOS VARIÁVEIS NO CÁLCULO DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS**

Fica assegurada a aplicação da média de três (03), seis (06) ou doze (12) últimos meses (a que for maior) em todos os cálculos trabalhistas em que for devida a apuração por média sobre o salário variável, sendo que esta média somente será efetuada, após corrigido cada valor básico



de cálculo pelo índice inflacionário ocorrido entre o mês do gozo ou pagamento da respectiva verba remuneratória.

**a)** Para os cálculos de médias referidas nesta cláusula serão considerados, mês aquele com 15 (quinze) dias ou mais.

Os valores variáveis básicos referentes a menos de quinze dias, serão incorporados para efeito dos cálculos, ao mês anterior.

## **12) DESPEDIDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Em ocorrendo dispensa sem justa causa, e desde que não conste nenhum fato que desabone a conduta do empregado desta categoria, durante a relação de emprego, a empresa fornecerá carta de referência ao mesmo quando de seu desligamento, independentemente de solicitação.

## **13) CARTA AVISO DE DISPENSA**

Entrega, contra recibo, de carta-aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, com as razões determinantes da dispensa. Não ocorrendo à entrega do documento, ou não constando os motivos da despedida, presumir-se-á dispensa ocorrida sem justa causa.

## **14) EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Garantia de emprego, durante os 30 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia. (Precedente SDC-TST, nº 085 - Resolução Administrativa 37/92).

Se o empregado atingido por dispensa sem justa causa tiver na empresa apenas de três (inclusive) a cinco anos de trabalho e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 30 meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa



reembolsará as contribuições dele ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 30 meses.

Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa o carnê do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

#### **15) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício ou auxílio previdenciário, entre o 16º e o 75º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal (último fixo + média dos 3, 6 ou 12 últimos meses, a que for maior).

A complementação prevista nesta cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa ou através de Fundação a qual seja mantenedora.

#### **16) MANUTENÇÃO DO CONVÊNIO MÉDICO CONCEDIDO PELO EMPREGADOR, EM CASOS DE AFASTAMENTO POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO**

Ao empregado afastado por doença e/ou acidente, em gozo do respectivo benefício previdenciário, será garantida a manutenção, inclusive pelo tempo que perdurar tal situação, do convênio médico eventualmente concedido pelo empregador, nos mesmos moldes e condições vigentes no período anterior ao afastamento, sem qualquer carência, além da continuidade de tal condição após o retorno normal ao serviço.



#### **17) FÉRIAS - INÍCIO**

As férias individuais e coletivas não poderão iniciar-se em dias que coincidam com sábados, domingos e feriados ou dias pontes já compensadas.

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados. (Precedente SDC-TST, nº 116 - Resolução Administrativa 37/92).

#### **18) ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto; (Precedente SDC - TST nº 049 - Resolução Administrativa 37/92).

O contrato da empregada gestante não poderá ser rescindido, a não ser nas hipóteses de justa causa, contrato por prazo determinado (inclusive o de experiência), pedido de demissão.

Durante o período em que estiver afastada em razão da gestação, a empregada perceberá salário integral, na forma do art.393-CLT, e, quando variável, calculado na forma prevista na Cláusula 11ª.

#### **19) PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

MULTA DIÁRIA ENTRE O TÉRMINO DO PRAZO DO ART. 6º DA LEI 7.855/89 E O EFETIVO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS, no valor equivalente ao salário diário (fixos, comissões, etc.), independentemente da multa fixa da Lei 7.855/89.



## **20) MORA SALARIAL (ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS)**

Multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente enquanto perdurar a mora, sem prejuízo da correção monetária, respeitadas as épocas próprias. (Precedente SCD TST nº 072 - Resolução Administrativa 37/92), multas estas a serem revertidas em favor do empregado prejudicado.

## **21) ENTREGA DE RELAÇÃO DE PEDIDOS EM CARTEIRA PENDENTES DE QUITAÇÃO, NA RESCISÃO**

a) Obrigações de as empresas entregarem a seus empregados no ato da homologação da rescisão do Contrato de Trabalho, ou do acerto de contas, relação de pedidos pendentes em carteira.

O não cumprimento da cláusula implicará em aplicação de multa a favor do empregado, no importe de 30% dos valores das comissões ou das notas fiscais, de cujas vendas se requeira a comissão judicialmente (T.S.T. AC. T. PLENO 315/88).

## **22) EMPREGADO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS - AVISO PRÉVIO DE 60 (SESSENTA) DIAS**

No caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais, e que, concomitantemente, tenham pelo menos dois (2) anos de serviços ininterruptos na atual empresa, fica garantido um aviso prévio de 60 dias (concedido nos últimos 20 anos).



No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições desta cláusula, deverão cumprir apenas 30 dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder.

## **23) AUXÍLIO CRECHE**

a) As empresas com empregadas, pertencentes à categoria diferenciada ora acordante, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389, da C.L.T., ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 1 (um) salário normativo de admissão, previsto nesta postulação, por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor equivalente a 50% do salário normativo efetivo por mês, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses.

b) O auxílio creche, objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

c) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o Sindicato representativo da categoria profissional.

d) O reembolso previsto nesta cláusula beneficiará somente aquelas que estejam em serviço efetivo na empresa.

## **24) ATESTADOS MÉDICOS**

Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênio, de atestados médicos fornecidos pelos médicos do sindicato, para abono de faltas.



## **25) AUXÍLIO - FUNERAL**

As empresas pagarão, pela morte de seus empregados ocorrida no exercício de suas funções, se natural, juntamente com o saldo de salários e outras verbas remanescentes, a título de auxílio funeral equivalente a três salários normativos de admissão, vigentes à data do falecimento no caso de morte natural ou acidental.

Em caso de morte de acidente do trabalho, a empresa pagará nas mesmas condições desta cláusula quatro salários normativos de admissão da categoria profissional.

Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem sistema de seguro de vida em grupo.

## **26) DIVULGAÇÃO DE ASSUNTOS DE INTERESSE**

As empresas permitirão a fixação em seus departamentos de vendas, de quadro de avisos do Sindicato Suscitante, distribuição do jornal da entidade sindical, tudo para comunicações de interesse da categoria suscitante, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, ou que incentive a indisciplina ou insubordinação contra atos normais relativos ao poder de comando das empresas.

## **27) SEGURO DO VEÍCULO**

Quando o empregado efetuar o seguro total do veículo de sua propriedade, utilizado para o exercício da atividade profissional, as empresas reembolsarão o valor desembolsado na contratação do seguro (100%), ficando as mesmas desobrigadas de qualquer outro pagamento referente aos danos do veículo, no período de vigência do seguro.



## **28) RETENÇÃO E RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO DEVIDA PELOS EMPREGADOS DA CATEGORIA, A SER DISCUTIDA E APROVADA PELA ASSEMBLÉIA DE TODOS OS MEMBROS DA CATEGORIA PROFISSIONAL.**

As empresas descontarão, nos termos de decisão da Assembléia Geral de todos os membros da categoria, 5% (cinco por cento) dos salários do mês de **Agosto de 2013** de cada um dos empregados da categoria diferenciada, associados ou não ao Sindicato dos Empregados, a título de contribuição devida pela categoria, (art. 513 - "e" - CLT) entendendo-se como salário a parte fixa, comissões e percentagens, com apoio no Precedente Normativo nº 21 do TRT/SP, que dispõe:

### **PRECEDENTE NORMATIVO Nº 21 - DESCONTO ASSISTENCIAL:**

Desconto assistencial de 5% dos empregados, associados ou não, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da entidade de trabalhadores, importância essa a ser recolhida em conta vinculada sem limite à Caixa Econômica Federal.

Tais contribuições deverão ser recolhidas pelas empresas **até 15 de Setembro de 2013**, através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato junto à Caixa Econômica Federal ou estabelecimento bancário eventualmente indicado, com a necessária antecedência pelo Sindicato dos Empregados.

O não recolhimento neste prazo, acarretará ao empregador o pagamento de multa de 15% (quinze por cento) sobre o montante não recolhido, devidamente corrigido pelos índices de correção dos débitos trabalhistas (E.TRT-SP), ou equivalente, e, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o total, limitados esta multa e juros, em seu total, a 5 (cinco) salários do empregado, vigentes à data do efetivo pagamento.

No prazo de 30 dias do recolhimento dessa contribuição, a empresa encaminhará ao Sindicato dos Empregados uma relação contendo os nomes dos empregados da categoria que sofreram o desconto e os respectivos valores recolhidos.



Esta verba visa o reforço dos fundos sindicais de representação: para a presente negociação coletiva, para o treinamento e formação profissional dos membros da categoria através do Nuclavé - Núcleo de Aperfeiçoamento em Vendas e para manutenção dos demais serviços do Sindicato, inclusive lazer do trabalhador, como Colônia de Férias e afins.

**ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A LEGITIMIDADE DA COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO DEVIDA PELA CATEGORIA. Diário da Justiça - nº 142 de 10/08/2001 - pág.18**

**"Decisão: Conhecido e provido o recurso. Decisão unânime. Ausentes, justificadamente, neste julgamento, os Senhores Ministros Néri da Silveira e Celso de Mello. 2ª Turma, 07.11.2000".**

**"CONTRIBUIÇÃO - CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea "e" da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República.( RE nº 189.960-3, Relator Min. Marco Aurélio, STF 2ª T, decisão unânime DJU, 10.08.2001)".**

**29) NORMAS DAS CATEGORIAS PREPONDERANTES**

Respeitadas as cláusulas objeto deste instrumento, que são específicas à categoria profissional abrangida por este Acordo, ficam estendidas aos empregados representados pelo SINDICATO profissional acordante, as demais cláusulas gerais e respectivos benefícios constantes de eventuais normas coletivas de trabalho existentes, e que estejam e venham a permanecer em vigor na constância desta Norma Coletiva, bem como das que vierem a ser pactuadas durante a sua vigência, aplicáveis para a categoria profissional preponderante nas empresas, isoladamente consideradas, nas quais prestem seus serviços profissionais, prevalecendo a mais benéfica, excluído o disposto na cláusula 1ª deste Instrumento, no caso de cláusulas coincidentes, obedecida, porém, a data de início de vigência da presente Norma Coletiva, ou seja, 1º/07/13.



**30) MULTA**

Multa contra a empresa que deixar de cumprir qualquer das condições do acordo ou sentença, no valor equivalente a 30% do salário efetivo (ou do piso normativo de admissão da categoria, quando a média salarial for menor que o piso), por infração e por empregado, pelo descumprimento das cláusulas previstas na presente postulação, excluídas desta penalidade as cláusulas que possuam penalidades específicas neste termo ou na lei, revertida esta multa em favor do empregado.

**31) GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO**

Garantia no emprego por 18 meses, no mínimo, contados da alta do órgão previdenciário, no caso benefício por acidente do trabalho.

**31.1)** A mesma garantia ocorrerá se a empresa, conhecedora do acidente de trabalho, encaminhou o empregado à aposentadoria ou benefício previdenciário comum.

**32) SEGURO DE VIDA**

Obrigatoriedade pelo empregador de realizar um seguro de vida integral para seus empregados para cobrir os riscos de viagem. (Em analogia ao Precedente SDC-TST nº 084 - Resolução Administrativa 37/92).

**33) HORAS EXTRAS**

Toda vez que o trabalhador for destacado para *Feiras, Congressos, Cursos*, quando realizados fora do horário normal, ou que, por exigência do empregador, deva ficar à sua disposição, após cumprir seu roteiro diário de visitas à clientela, seja por qualquer motivo, inclusive para reuniões, etc., terá direito a horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento). Se em *domingos e feriados*, serão acrescidos de 200% (duzentos por cento).



As horas extras serão calculadas sobre o total do salário (fixo + comissões).

Parágrafo único - Será igualmente remunerado, o tempo dedicado a cursos, treinamentos e eventos diversos, pela média da remuneração conforme aqui estipulado, em que seja obrigatória a participação do trabalho do empregado desta categoria, inclusive com o acréscimo de hora extra, pelo percentual de 100%, em dias úteis, ou de 200% em domingos e feriados. Sendo Horas Extras a 100% conforme Precedente Normativo nº 20 TRT/SP.

### **34) REMESSAS DE RELAÇÃO**

As empresas, por ocasião do recolhimento das Contribuições Sindicais e da Contribuição prevista no art. 513 - alínea "e" da CLT, deverão remeter ao Sindicato Suscitante relação completa, nominal, dos membros da categoria sujeitas a este Dissídio, citando os respectivos valores remuneratórios (fixo, comissões, prêmios, etc.), no prazo de 30 dias. (Precedente do SDC - TST nº 041, Resolução Administrativa 37/92).

#### **DESPACHO DO MINISTRO**

CARLOS ROBERTO LUPI

Em 10 de dezembro de 2009

#### **NOTA TÉCNICA/SRT/MTE/Nº 202/2009**

"Solicitou o Instituto FGTS Fácil, que fosse revigorado entendimento relativo à obrigação de os empregadores remeterem, à entidade sindical, a relação nominal dos empregados contribuintes da contribuição sindical profissional.

2. Em que pese haver troca de informações entre a Caixa Econômica Federal quanto ao recolhimento da contribuição sindical dos trabalhadores, os dados compilados não identificam os empregados, tampouco os valores descontados, e a entidade sindical beneficiária do recolhimento.



3. Desta feita, observa-se que os empregadores devem encaminhar, às entidades sindicais de trabalhadores, relação nominal dos empregados contribuintes, da qual conste, além do nome completo, o número de inscrição no Programa de Integração Social - PIS, função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido.

4. A relação pode ser enviada por meio magnético ou pela internet, ou ainda ser encaminhada cópia da folha de pagamentos do mês relativo aos descontos, conforme entendimento entre o empregador e a entidade sindical, e o prazo mais razoável é de quinze dias depois de efetuado o recolhimento da contribuição sindical profissional." D.O.U. nº 239 - Seção 1 - 15/12/2009 - Pg. 150.

### **35) VENDAS EXTERNAS TELEMARKETING -JORNADA**

Aos vendedores, e demais membros desta categoria, que trabalhem nos departamentos de vendas de suas empresas no sistema de vendas externas denominado de telemarketing (enquadramento feito conforme acordo no processo 098.047151-6 da MM. 16ª Vara Cível da Capital de São Paulo), ou seja, exceptuados os que trabalham em empresa de telemarketing, fica garantida uma jornada de trabalho reduzida, na base de 6 (seis) horas, consideradas as excedentes como extraordinárias, com os acréscimos postulados nesta pauta.

### **36) VENDAS EXTERNAS TELEMARKETING-DESCANSO**

Aos vendedores, e demais membros desta categoria, que trabalhem nos departamentos de vendas de suas empresas, no sistema de vendas externas por telefone (denominado de telemarketing), ficam garantidos dois períodos de descanso de 15 (quinze minutos) cada um, além daquele previsto no art. 71, "caput" da CLT, a serem gozados antes e após o mesmo.



### **37) VANTAGENS ADVINDAS DE LEI NOVA**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais ou consolidados, substituem, quando cabível, direitos previstos nesta *Norma Coletiva*, salvo quando estas forem mais favoráveis.

### **38) CONVÊNIO MÉDICO - EXTENSÃO**

Ao empregado desligado sem justa causa, fica garantida a extensão do gozo dos serviços prestados por convênio médico seja o até então concedidos pela empresa, seja o em grupo, pelo período mínimo equivalente a 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado, desde que documentalmente comprovada a necessidade inclusive para os casos de intervenção cirúrgica já diagnosticado.

### **39) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Obrigam-se as empresas aqui representadas a instalarem o sistema de apuração do P.L.R. a seus empregados pertencentes à categoria representada pelo Sindicato suscitante, isto em cumprimento a Lei nº 10.101 de 19/DEZ/2000, formulando acordo coletivo respectivo ou através de comissão escolhida pelas partes onde serão estabelecidas as bases específicas das participações nos lucros e resultados.

**39.1)** Nos casos em que as empresas, descumprindo esta norma, não formalizarem os referidos acordos com a interveniência do Sindicato Suscitante, será devido aos referidos empregados o P.L.R., existente em acordo coletivo da categoria de empregados majoritária.

**39.2)** Nos casos em que as empresas não tiverem instalado o P.L.R., seja em acordo coletivo com a interveniência do Sindicato Suscitante, seja com o Sindicato de empregados da categoria majoritária, será devido a cada empregado, à título de multa, o importe equivalente a 3 salários completos (fixo+variável), em favor do empregado.



### **40) DIA DO VENDEDOR**

As empresas comemorarão, em todo 1º de outubro, da forma como lhe convier, junto a seus vendedores e demais membros desta categoria, o *DIA NACIONAL DO VENDEDOR*.

### **41) VIGÊNCIA**

Um (01) ano, a partir de 1º de julho de 2013 a 30 de junho de 2014.

### **42) LOCAL DE HOMOLOGAÇÃO**

Fica determinado às empresas si tuadas na chamada grande São Paulo, ou seja, em São Paulo, Osasco, Barueri, Guarulhos, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema e São Caetano do Sul que, salvo força maior ou motivo relevante, efetuem a homologação das rescisões dos empregados desta categoria, no Sindicato Suscitante.

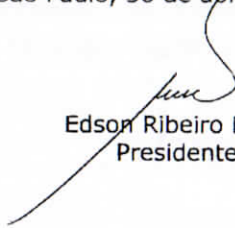
### **43) ABRANGENCIA - CATEGORIA PROFISSIONAL VENDEDOR EXTERNO E ASSEMBLHADO**

A norma coletiva abarcará toda a categoria diferenciada expressada na carreira profissional (empregados) de vendas externas e assemblhados (arts. 1º. e 10º. da Lei 3.207/57 e Parágrafo 3º. do art. 511-CLT e Resoluções das antigas C.E.S.), abrangendo funções que vão do preparo das vendas (tais como: promoção, reposição, demonstração, degustação de mercadorias para as vendas), passando pelas vendas externas, sob qualquer forma de expressão, ainda que internamente por telefone ou em ponto de venda interno mas externo a empregadora (tais como: auxiliar de vendas, contatos, assistente de vendas, vendas técnicas, porta em porta, de plano de saúde, consórcio, carnês, agropecuários, produtos químicos, sanitários, vendas de serviços, de contratos de locação, fretes,



e outros, inclusive vendedor motorista ou com moto) e subindo para as funções superiores respectivas (tais como: inspetores, supervisores, chefes, gerentes, de vendas externas e outros), de produtos (indústria), comércio ou serviços de qualquer natureza e espécie, referentes ao território do Estado de São Paulo.

São Paulo, 30 de abril de 2013.

  
Edson Ribeiro Pinto  
Presidente