



**CIRCULAR – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL – 2015/2016**

Entre as partes, de um lado, representando a Categoria Profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE FRANCA**, com base territorial municipal, inscrito no CNPJ sob o nº 03.317.314/0001-00, Registro Sindical – Processo nº 46010.000328/95-14, com sede na Rua General Telles, 1463, 2º andar, sala 23, centro, Franca/SP - CEP 14400-450, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Marcos Costa de Arruda e de outro lado, representando a categoria econômica o **SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS E DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SIRCESP**, inscrito no CNPJ sob o nº 60.748.332/0001-80, com sede na Av. Brigadeiro Luiz Antonio, 613, CEP 01317-000, São Paulo/SP, neste ato representado por seu Presidente, Senhor Siram Cordovil Teixeira, portador do CPF 567.069.448-15; todos, por seus representantes legais infra-assinados, firmam da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, com base no artigo 611 e seguintes da CLT, com vigência de **01/05/2015 até 30/04/2016**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

### **1 - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários da presente **CONVENÇÃO** todos os empregados de agentes autônomos do comércio, especialmente os empregados em empresas e escritórios de Representação Comercial e de Representantes Comerciais, excetuados aquele com enquadramento sindical diferenciado, no âmbito da base territorial dos sindicatos profissionais, que abrange o município de Franca

### **2 - DATA BASE**

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

### **3 - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de maio de 2.014, assim considerados os resultantes da aplicação da norma coletiva de trabalho de 2.014, serão reajustados, na data-base, em 8,34% (oito inteiros e trinta e quatro centésimos por cento), a título de correção salarial.

**3.1** - Todos os reajustes espontâneos entre 1º de maio de 2014 e 30 de abril de 2015 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 2014 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 DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
Maio/14	8,34
Junho/14	7,64
Julho/14	6,95
Agosto/14	6,25



Setembro/14	5,56
Outubro/14	4,86
Novembro/14	4,17
Dezembro/14	3,47
Janeiro/15	2,78
Fevereiro/15	2,08
Março/15	1,39
Abril/15	0,69

#### **4 - PISO SALARIAL**

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.344,00 (mil trezentos e quarenta e quatro reais)**.

#### **5 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão mensalmente a importância de **R\$ 63,00 (sessenta e três 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 possuem 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\$ 35,00 (trinta e cinco 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 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.

## **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 convenionados 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 FRANCA**

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** - No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no *caput* no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.



**Parágrafo Segundo** - 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 Terceiro** - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

**Parágrafo Quarto** - 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.

#### **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 2015 até 30 de Abril de 2016**.

E assim, por estarem justos e contratados, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo/SP, 01 de agosto de 2015.

**SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS E DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL DO  
ESTADO DE SÃO PAULO – SIRCESP**  
CNPJ nº 60.748.332/0001-80

**Siram Cordovil Teixeira**  
Diretor Presidente  
SIRCESP

**Arlindo Liberatti**  
Diretor Tesoureiro  
SIRCESP

**Marcos Costa de Arruda**  
Presidente  
SEAAC DE FRANCA