

**CONVEÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
REPRESENTAÇÃO COMERCIAL 2008**

**1 - 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.

**2 - DATA BASE**

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

**3 - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de maio de 2007 assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2007, serão corrigidos, na data-base em 7% (sete por cento), a título de correção salarial.

3.1 - Todos os reajustes espontâneos entre 1º de maio de 2007 e 30 de abril de 2008 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 2007 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/2007 7,00%

Junho/2007 6,42%

Julho/2007 5,84%

Agosto/2007 5,26%

Setembro/2007 4,68%

Outubro/2007 4,10%

Novembro/2007 3,52%

Dezembro/2007 2,94%

Janeiro/2008 2,36%

Fevereiro/2008 1,78%

Março/2008 1,20%

Abril/2008 0,63%

**4 - PISO SALARIAL**

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 700,00 (setecentos reais).

**5 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão mensalmente a importância de R\$ 38,00 (trinta e oito 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 da 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 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\$ 14,00 (catorze 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 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, 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, duas horas diárias.

20.4 - Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo de 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

Nos termos do disposto na Lei 10.421/2002, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade conforme o artigo 392-A, da CLT, a saber:

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

23.2 - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano e até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

23.3 - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos e até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

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

#### 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 22:00 horas e 5:00 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 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 ARAÇATUBA E REGIÃO – Aprovada na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 26 de outubro de 2007 e ratificada pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 10 de dezembro de 2007.

Nos termos do artigo 513, letra “e”, da CLT, PN 21 TRT/2ª Região e Acórdãos do Supremo Tribunal Federal – Processo n.º RE 337.718-SP (D.J. de 28/08/2002) e Processo n.º RE 189-960-SP (DJ. de 10/08/01) cuja EMENTA assim se transcreve: “CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em Convenção Coletiva fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, 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.”, obrigam-se as EMPRESAS a promoverem o desconto em folha de pagamento de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, a título de Contribuição Assistencial, o equivalente a 1,50% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) dos salários mensais, com recolhimento até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto. Especificamente no mês de agosto/2008, deverá ocorrer um desconto mensal previsto no importe de 5% (cinco inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

45.1- Em razão do que ficou estabelecido em assembléia geral da categoria realizada 26 de outubro de 2007 com a posterior ratificação do desconto previsto nos itens anteriores através da assembléia específica da categoria realizada em 10 de dezembro de 2007, foi assegurado o Direito à oposição da seguinte forma: após a Assembléia realizada no dia 26 de outubro, de 2007, foi publicado o Edital em 30 de outubro de 2007, concedendo prazo de 20 dias corridos contados do dia seguinte à publicação, para que os trabalhadores pudessem apresentar carta de oposição, sendo que isso deveria ocorrer na sede do sindicato e sub-sedes pessoalmente pelos trabalhadores.

45.2- O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional da categoria.

45.3- As empresas remeterão ao Sindicato cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a efetivação do mesmo.

45.4- O não desconto ou não recolhimento da contribuição nos casos em que inexistir oposição manifestada pelo trabalhador nos moldes e prazos previstos nas assembléias mencionadas no

parágrafo segundo, sujeitarão as empresas ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) do montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês até a data do efetivo pagamento, independentemente das demais sanções penais e administrativas previstas na legislação.

#### 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 2008 até 30 de Abril de 2009.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam a presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Araçatuba, 13 de Maio de 2008.