SINDICATO DOS EMPREGADOS
VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO
NO ESTADO DE SÃO PAULO

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

POSTULAÇÃO PARA DELIBERAÇÃO EM 20/03/2023 OU NA A.G.E. PERMANENTE EM CONTINUAÇÃO ATÉ 20/04/2023

1) <u>CONDIÇÕES SALARIAIS E DE EMPREGO PREEXISTENTES</u> pela manutenção dos dissídios coletivos e demais normas coletivas anteriores, com as alterações adiante, aplicáveis a categoria profissional diferenciada de vendas externas no Estado de São Paulo, conforme funções que a compõem, exemplificadas no item 45ª desta Pauta.

1.1- REAJUSTE E AUMENTO SALARIAL de 12% a ser aplicado sobre o salário fixo e demais modalidades referidas adiante (Cláusula 2ª, "a" a "d") correspondente ao período de 1/07/22 a 30/06/23, incidente sobre os salários vigentes em 1º de julho de 2022, e para vigorar no período de 1º/07/2023 a 30/06/2024.

2) <u>INCIDÊNCIA DOS REAJUSTAMENTOS E AUMENTOS SALARIAIS</u>

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/07/22, 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 percentual de reajuste devido, no mesmo ano base, referente o período anterior a transferência, para o caso dos transferidos para a área de vendas externas.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 2 - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)***
O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

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/07/22 até 30/06/23, exceto os decorrentes de promoção, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 24 - COMPENSAÇÕES. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012*****)**
São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

5) SALÁRIO OU PISO 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) Piso normativo experiência - **Correspondente a R$ 2.915,00**

b) Piso normativo efetivo - **Correspondente a R$ 3.588,00**

Para o segmento da categoria referente a Degustadores e Repositores de produtos para a venda o piso normativo será:

a) Piso normativo experiência - **Correspondente a R$ 2.091,00**

b) Piso normativo efetivo - **Correspondente a R$ 2.280,00**

5.1 - Entende-se por **Salário ou piso Normativo Experiência** aquele devido durante o período de experiência, adotado pela empresa, até 90 dias da data de admissão do empregado, e, **Salário ou piso 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).

O 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 QUILÔMETRO 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% (cinqüenta 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, seja pela leitura do velocímetro do veículo, seja por qualquer outra forma que expresse a quilometragem percorrida, sob pena de pagar a média estimada pelo empregado para a jornada diária efetuada.

Parágrafo 3º. – a contagem da quilometragem será feita a partir da residência do trabalhador.

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 a marca ou ano de fabricação.

8.2 – Tratando-se de trabalhador que exerça sua função em veículo da empresa, o seu transporte da casa para o trabalho e vice-versa, será custeada pelo empregador via vale transporte, nos termos da legislação em vigor.

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 ADMISSIONAL

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, ou, que sofrer, cumulativamente com os prejuízos, de forma transitória ou definitiva, na assunção 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 e bem assim as demais condições remuneratórias do dispensado ou transferido.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 3 - SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DE OUTRO. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)***
É assegurado ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 4 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)***
Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais.

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.

b) No caso dos 13ºs. as medias acima serão apuradas no ano a que se refere o mesmo.

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) *ESTABILIDADE PROVISÓRIA APÓS O REAJUSTE*

Durante as negociações e até a aprovação do reajuste será garantido aos empregados da categoria, emprego ou salário, por 30 dias, ou inexistindo acordo, até 90 dias após o julgamento do dissidio.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 36 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012. Nova redação - Ata publicada no DOEletrônico 25/04/2014)
Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

14) ESTABILIDADE PROVISÓRIA APÓS ALTA MÉDICA

Será garantido emprego ou salário ao empregado dispensado sem justa causa até 60 dias após a alta médica previdenciária.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 26 - ESTABILIDADE EM RAZÃO DE DOENÇA. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012*)**
O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

15) GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO

No caso de afastamento por Acidente de Trabalho, após a alta médica haverá a estabilidade provisória de 180 dias, compreendendo o 1 (um) ano, do art. 118-Lei 8.213/91 acrescido de mais 60 dias.

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

Base no PRECEDENTE NORMATIVO Nº 14 - ESTABILIDADE - ACIDENTE DO TRABALHO. *(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)*
O empregado vitimado por acidente de trabalho tem estabilidade provisória por prazo igual ao do afastamento, até o limite de 60 (sessenta) dias, após o termo previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

16) 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.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 5 - CARTA AVISO. *(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)*
A comunicação da dispensa por justa causa deverá ser feita por escrito, com uma breve indicação dos motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa sem causa.

17) EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Garantia de emprego, durante os 24 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 2 (dois) 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 1 (um) a 2 (dois) anos de trabalho e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 30 meses para aquisição do direito à aposentadoria, 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.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 12 - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)***
São garantidos emprego e salário aos empregados que estejam a menos de 2 (dois) anos da aposentadoria especial ou por tempo de serviço. Adquirido o direito, cessa a estabilidade.

18) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício ou auxílio previdenciário, entre o 16º e o 90º 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 deverá ser feita diretamente pela empresa.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 33 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012*****)**
As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

19) 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.

20) 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, sem prejuízo do disposto no artigo 134, parágrafo 3º., da CLT., ou seja, é também vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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).

21) 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 e pedido de demissão.

E, quando o afastamento compulsório ocorrer após o parto, a estabilidade se estenderá até 60 (sessenta) dias após o término desta licença.

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.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 11 - ESTABILIDADE - GESTANTE. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)***

A empregada gestante terá estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

22) 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.

23) 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 subseqüente 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.

Ou alternativamente, em caso de mora salarial, incidirá a multa diária de 1/30 (um trinta avos), do valor inadimplido, limitada a expressão da totalidade do valor do principal em atraso, aplicando-se o critério que for mais vantajoso ao empregado.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 19 - MULTAS. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012. Nova redação - Ata publicada no DOEletrônico 29/04/2013)***
Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória diária de 1/30 (um trinta avos) do valor do salário inadimplido, limitada à expressão da totalidade do valor do principal em atraso.

24) 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).

25) 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 (o qual já vem sendo concedido nos últimos 20 anos).

Paragrafo 1º. - 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.

Paragrafo 2º. - Considerando-se o advento da Lei 12.506/11, quanto ao aviso prévio proporcional, em confronto com a presente cláusula, aplica-se sempre a situação mais favorável ao empregado.

26) AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas com empregadas, pertencentes à presente categoria diferenciada, 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 36(trinta e 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 36(trinta e seis).

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.

e) Também estão abrangidos pelos efeitos desta cláusula os pais (gênero masculino), inclusive aqueles integrantes de relações homo afetivas, desde que comprovadamente responsáveis pela guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, vedada a cumulação do benefício (mãe e pai responsáveis).

27) 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.

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar o filho menor ou dependente previdenciário até 6 (seis) anos de idade, comprovado em 48 hs.

Se por prazo superior, deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que não serão remuneradas as ausências, mas tidas por justificadas perante o empregador.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 37 - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)***

1. Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
2. Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante o empregador.

28) 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 por 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.

29) 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.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 18 - QUADRO DE AVISOS. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)***
As empresas instalarão pelo menos um quadro de avisos em local de trânsito ou de fácil acesso a empregados.

30) 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.

31) 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, 3% (três por cento) dos salários do mês de **Setembro *de 2023*** 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.

Tais contribuições deverão ser recolhidas pelas empresas ***até 15 de Outubro de 2023***, 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 e para manutenção dos demais serviços do Sindicato, inclusive lazer do trabalhador, como Colônia de Férias e afins.

Base redação anterior do PRECEDENTE NORMATIVO Nº 21 - DESCONTO ASSISTENCIAL. *(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012*)

As empresas descontarão 3% (três por cento) do salário básico do empregado associado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias.

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)".

32) 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/07/22.

33) MULTA

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas econômicas da norma coletiva, o empregador pagará ao empregado, por evento, multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, excluídas as cláusulas que já tenham cominação específica.

Paragrafo 1º. - Tratando-se de cláusulas sociais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo.

Parágrafo 2º. - Tratando-se de cláusulas obrigacionais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo, revertida para o empregado, o empregador ou a entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 23 - MULTA. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012*****)**
1. Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas econômicas da norma coletiva, o empregador pagará ao empregado, por evento, multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, excluídas as cláusulas que já tenham cominação específica. Tratando-se de cláusulas sociais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo.
2. Tratando-se de cláusulas obrigacionais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo, revertida para o empregado, o empregador ou a entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada.

34) SEGURO DE VIDA

Obrigatoriedade pelo empregador de realizar um seguro de vida integral para seus empregados para cobrir os riscos de trabalhos externos na praça ou em viagem, ou no ponto fixo de venda externo, seja por morte ou invalidez permanente, por acidente de trabalho ou por doença ocupacional. (Em analogia ao Precedente SDC-TST nº 084 - Resolução Administrativa 37/92 e com base no Precedente normativo 40 do TRT/SP).

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 40 - SEGURO DE VIDA. ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL. POSITIVO. ***(Ata publicada no DOEletrônico, 15/09/2014 .*** O empregador está obrigado a constituir e manter seguro, não contributário, em favor de seus empregados para as hipóteses de morte ou invalidez permanente decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional, com capital segurado mínimo equivalente a 25 (vinte e cinco) pisos normativos da categoria.

35) HORAS EXTRAS

Toda vez que o trabalhador for destacado para *Feiras*, *Congressos, Cursos*, ou quando for trabalho externo passível de controle (art. 62 – CLT), 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 50% as primeiras 2 (duas) horas e de 100% (cem por cento) as demais. Se em *domingos e feriados*, serão acrescidos de 100% (cem por cento) e 150%, respectivamente.

As horas extras serão calculadas sobre o total do salário (fixo + comissões ou suas medias, apuradas em 3, 6 ou 12 meses, a que for maior).

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, pelos percentuais e condições acima citadas. Precedente Normativo nº 20 TRT/SP.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 20 - HORAS EXTRAS. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012)*** Em caso de prestação de horas extras, o adicional será de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e de 100% (cem por cento) para as seguintes.

36) 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 encaminha 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.

37) 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 por telefone (denominado genericamente de telemarketing), conforme enquadramento feito no 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, incluídos os por vendas via outro meio de contato a distância, fica garantida uma jornada de trabalho reduzida, *na base de 6 (seis) horas,* consideradas as excedentes como extraordinárias, com os acréscimos postulados nesta pauta.

38) 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 genericamente de telemarketing), ou por outro meio de contato a distância, citado na clausula anterior, 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.

39) 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.

40) 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 concedido pela empresa, seja o em grupo, desde que documentalmente comprovada a necessidade inclusive para os casos de intervenção cirúrgica já diagnosticado.

41) 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.

41.1) 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.

41.2) 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.

41.3) Aos membros da comissão, se for esta a forma de calculo do PLR, será concedido a estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da eleição da mesma.

Base no PRECEDENTE NORMATIVO Nº 35 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. *(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012*)

1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.
2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.
3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

42) <u>DIA DO VENDEDOR</u>

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.*

43) VIGÊNCIA

Um (01) ano, a partir de 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024.

44) LOCAL DE HOMOLOGAÇÃO

Fica determinado às empresas situadas 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.

45) CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA DE VENDAS EXTERNAS (VENDEDORES, VIAJANTES E ASSEMELHADO)

A norma coletiva abarcará toda a categoria diferenciada expressada na carreira profissional (empregados) de vendas externas e assemelhados (arts. 1º. e 10º. da Lei 3.207/57, Parágrafo 3º. do art. 511-CLT e Resoluções das antigas C.E.S.), composta pelos exercentes das funções iniciais de vendas externas, tais como: promoção, reposição, degustação, demonstração, de mercadorias para as vendas; de fechamento das vendas externas: vendedores pracistas ou viajantes, sob qualquer forma de expressão, ainda que por telefone ou por qualquer outro meio de contato a distância, ou, em ponto de venda interno mas externo a empregadora, tais como: funções de 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 agenciamento de contratos de locação, de fretes, e outros, inclusive vendedor motorista ou com moto e pelas 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, e funções de pós vendas, tais como: de cobrador externo e vendedor pronta entrega, referentes ao território do Estado de São Paulo.

46 – VALE REFEIÇÃO POR TRABALHO EXTERNO

As empresas se obrigam a pagar ao membro da categoria representada pelo Sindicato dos Vendedores, em razão do trabalho externo, ainda que internamente em ponto fixo de venda, o importe de R$ 30,00 (trinta reais), por dia, através ticket refeição ou em dinheiro diretamente ao empregado, durante os dias úteis, inclusive em férias.

Base: PRECEDENTE NORMATIVO Nº 34 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. ***(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012*****)**
Os empregadores fornecerão ticket-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor unitário de R$ 18,00 (dezoito reais), que será atualizado na data-base.

São Paulo, 08 de Março de 2023.

MARIA NEIDE CARDOSO DE CARVALHO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMERCIO NO ESTADO DE SAO PAULO