

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000320/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/07/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041402/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46207.005777/2016-11
DATA DO PROTOCOLO: 12/07/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMERCIO NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SEPROVES, CNPJ n. 31.795.594/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON CARDOSO SILVA;

E

SOUZA CRUZ S/A, CNPJ n. 33.009.911/0017-04, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). FABIO PEREIRA BOREM ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2016 a 28 de fevereiro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO abrange os empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Espírito Santo**, com abrangência territorial em **ES**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

A partir de 01 de março de 2016, os pisos salariais passarão a vigorar nos seguintes valores:

- a) Vendedores - R\$ 1444,30 (mil quatrocentos e quarenta e quatro reais e trinta centavos) mensais;
- b) Suporte de Vendas - R\$ 900,00 (novecentos reais) mensais.

Estão excluídos desta cláusula os empregados sujeitos a aprendizagem metódica, nos termos da Legislação específica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica, desde já, expressamente ajustado, que a composição do piso salarial para Vendedores resulta da somatória do salário base com a RVM (Remuneração Variável Mensal).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de Março de 2016, reajuste salarial de 9,5% (nove virgula cinco por cento) sobre o salário percebido em 29 de fevereiro de 2016, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, cujo salário base não ultrapasse o valor de R\$ 8.450,00 (oito mil quatrocentos e cinquenta reais) na data do reajuste.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de março de 2016, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, com salários base a partir de R\$ 8.450,00 (oito mil quatrocentos e cinquenta reais) o reajuste salarial correspondente à parcela fixa no valor de R\$ 802,75, que incidirá sobre o salário percebido em 29 de fevereiro de 2016

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos empregados vendedores, o índice previsto nessa clausula será aplicado no salário fixo e na RVM (Remuneração Variável Mensal).

PARÁGRAFO TERCEIRO

Aos empregados que não estiverem em pleno exercício das atividades laborais nesta data, lhes serão garantidos o referido reajustamento a partir de seu retorno as mesmas, na forma da Lei.

PARÁGRAFO QUARTO: DA QUITAÇÃO

Com o pagamento do índice ora pactuado, o Sindicato da à Empresa a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto a todos e quaisquer índices anteriores a data da assinatura do presente Acordo Coletivo, seja ele de que natureza for e que incidam sobre os salários.

CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS AUTORIZADOS

As partes acordam, desde já, que a EMPRESA poderá descontar da remuneração dos seus empregados, de acordo com o que preceitua o Art. 462 da CLT, além dos títulos permitidos em lei, inclusive os contratados por prazo determinado, os valores referentes a médicos, telefonemas particulares, seguro de vida em grupo, ticket refeição, vale-transporte, empréstimos para cobrir financiamentos de tratamentos odontológicos e de saúde não cobertos por planos especiais, empréstimos pessoais elencados em sua política e/ou outros benefícios concedidos, bem como todos os danos e/ou prejuízos causados por culpa ou dolo à EMPRESA, salvo previsão expressa em contrato de trabalho, sem prejuízo das demais cominações legais.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica convencionado entre as partes que a soma mensal dos descontos referentes à assistência médica (Plano Básico), seguro de vida em grupo e restaurante estará, durante a vigência do presente Acordo, limitada a 10% (dez por cento) do salário nominal mensal de cada empregado beneficiado, sendo o excedente custeado pela EMPRESA, não se caracterizando, em nenhuma hipótese, como salário utilidade.

CLÁUSULA SEXTA - DA COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A EMPRESA assegurará a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado, afastados pelo órgão oficial da Previdência Social, por motivo de doença ou acidente de trabalho, a complementação de seu salário nominal / base, de acordo com os parâmetros abaixo especificados:

- ↳ A complementação salarial, de que trata esta cláusula, acrescida do valor correspondente ao auxílio doença pago pela Previdência Social, deverá ser igual ao salário nominal / base líquida do empregado beneficiado;
- ↳ Sobre o salário base do empregado afastado incidirão, para efeito desta cláusula, os índices de reajuste geral da categoria;
- ↳ A complementação salarial será concedida por um período máximo de 06 (seis) meses.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO MODELO DE REMUNERAÇÃO

A tabela da Remuneração Variável Mensal (RVM) ajustada em março de 2013, para atender as necessidades, fica mantida assim como o modelo de remuneração variável, modelo esse que foi devidamente autorizado pelos empregados abrangidos pelo SINDICATO.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL - ADIANTAMENTO

A EMPRESA pagará, a título de adiantamento de Gratificação de Natal, até o dia **15 de janeiro de 2017 e 15 de janeiro de 2018, 50%** (cinquenta por cento) do salário base, líquido aos empregados contratados por prazo indeterminado abrangido pelo presente Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica assegurado pela EMPRESA que, ocorrendo variação salarial após o adiantamento integral da Gratificação de Natal, a diferença será paga ao empregado no mês de Dezembro.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Havendo a rescisão antecipada, a qualquer título, do contrato de trabalho, o adiantamento parcial ou integral da Gratificação de Natal será deduzida de qualquer crédito devido ao empregado respeitado os limites legais.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A presente cláusula estará automaticamente revogada caso a EMPRESA seja obrigada a pagar mais de 12 (doze) salários anuais e, cumulativamente, a denominada Gratificação de Natal.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA NONA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A EMPRESA concederá, a partir de **1º de março de 2016** a todos os empregados integrantes das categorias funcionais denominadas operacional e profissional, contratados por prazo indeterminado, Participação nos Lucros e Resultados, na forma prevista no regulamento anexo elaborado com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sem discrepância das diretrizes estabelecidas nas leis 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e 12.832 de 20/06/2013, que regulamenta a matéria, que, depois de rubricado pelas partes passa a integrar o presente Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Considerando que a Participação nos Resultados a que alude o caput vigorará por **1 (um) ano**, a partir de **01/01/2016**, acordam as partes que a EMPRESA pagará, a título de antecipação por conta de resultados futuros, no mês de **setembro de 2016**, o equivalente a:

a) Empregados Suporte de Vendas:

Setembro de 2016 – valor de 1,0 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

b) Empregados Vendedores - Sistema PRV (Programa de Remuneração Variável):

Setembro de 2016 – valor de 1,0 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

c) Empregados Vendedores - Sistema RVM (Remuneração Variável Mensal):

Setembro de 2016 – valor de 2 (dois) salários base do empregado, sem qualquer acréscimo.

Estes valores antecipados por conta de resultados futuros serão compensados à razão de 100% (cem por cento) sobre os valores pagos a esse título em **março de 2017**.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Receberão as antecipações previstas no parágrafo anterior os empregados em situação funcional NORMAL, os ADMITIDOS, os que retornarem de licença do INSS (doença, acidente do trabalho e maternidade) até o dia 15 (quinze) do mês em que ocorrerem as referidas antecipações.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Observadas as limitações do parágrafo anterior, não receberão as respectivas antecipações os empregados em LSV (licença sem vencimento); LCV (licença com vencimento); empregados contratados por prazo determinado e os aprendizes.

PARÁGRAFO QUARTO :

Para os demais empregados, não enquadrados pelo modelo de remuneração (RVM), a EMPRESA manterá o valor da Participação nos Resultados de até 2,5 (dois virgula cinco) salários base por ano, entendido este como o salário nominal sem acréscimo de qualquer natureza, e a antecipação por conta de resultados futuros será de 1 (um) salário base em **setembro de 2016**.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - DO TICKET REFEIÇÃO

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA durante a vigência do presente acordo coletiva, concederá o benefício do ticket refeição, no valor de **R\$ 21,00 (vinte e um reais)** por dia útil trabalhado, a todos os seus empregados abrangidos pelo presente instrumento, podendo, alternativamente, conceder o benefício do ticket refeição, pagos através do sistema de cartão/tíquete ou em espécie através de adiantamento, ou qualquer outro meio por ela instituído, visando facilitar a utilização do benefício pelos empregados que exercem suas atividades externamente, incluindo-se os empregados contratados por prazo determinado, através de adiantamento da importância correspondente ao valor utilizado nos dias úteis de cada mês trabalhado, obedecendo ao critério exclusivo da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização para refeição nos dias úteis de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O empregado participará com **17% (Dezessete por cento)** do total dos tickets refeição concedidos mensalmente, sendo a EMPRESA responsável pela parcela que exceder a parte custeada pelo obreiro, na forma do Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A concessão do benefício do ticket refeição não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO TERCEIRO

É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do ticket refeição, antecipado em espécie ou não, para, e tão somente, nas refeições nos dias úteis trabalhados, sendo que o uso indevido acarretará as sanções previstas em lei.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE-TRANSPORTE

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA durante a vigência do presente Acordo Coletivo, poderá, alternativamente, conceder o benefício do vale-transporte, em espécie, a todos os seus empregados, incluindo-se os empregados contratados por prazo determinado, através de adiantamento da importância correspondente às despesas de deslocamento residência - trabalho e vice-versa, observado o critério exclusivo da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecido que para o exercício de direito de receber o benefício do vale- transporte, o empregado deverá informar à EMPRESA, por escrito, seu endereço residencial, que deverá estar sempre atualizado, e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, realizados através do sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal e/ou interestadual, excluídos os serviços de transportes seletivos e especiais, bem como quaisquer taxas de seguros e/ou outras que venham a majorar a tarifa normal. A declaração falsa ou o uso indevido do benefício constitui em falta grave passível de demissão por justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Do total concedido ao empregado a título de vale-transporte, até 5,50% (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento) do seu salário nominal / base, parte fixa, excluídos quaisquer outros adicionais ou vantagens, limitado ao valor total concedido, será por ele custeado; e pela EMPRESA no que exceder a parcela custeada pelo empregado na forma da Lei n.º 7.619, de 30 de Setembro de 1.987, e do Decreto n.º 95.247, de 17 de Novembro de 1.987 .

PARÁGRAFO TERCEIRO

A concessão do benefício do vale-transporte, no que se refere à contribuição da EMPRESA, com base na Lei n.º 7.418, de 16 de Dezembro de 1.985, alterada pela Lei n.º 7.619, de 30 de Setembro de 1.987 e regulamentada pelo Decreto n.º 95.247, de 17 de Novembro de 1.987, não terá natureza salarial, não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado.

PARÁGRAFO QUARTO

É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte, antecipado em espécie ou não, para os deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, sendo que o uso indevido acarretará as sanções previstas em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXILIO TRANSPORTE

As partes concordam que a partir de 01 de março de 2016, não mais será paga a importância relativa ao auxílio-transporte na importância bruta de R\$ 101,00 (cento e um reais), aos empregados que no passado optaram por esse benefício em detrimento a opção do vale transporte previsto na Lei 7.418/85, sem qualquer obrigação de retorno de concessão, por parte da EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A EMPRESA pagará a título de ABONO SALARIAL, a quantia fixa de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais) a ser quitada numa única parcela, no dia 31 de março de 2016, pela supressão do auxílio transporte pago até então.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A substituição do Auxílio Transporte pelo abono salarial previsto nessa cláusula implica em quitação por parte do sindicato quanto a manutenção do tal direito por norma coletiva.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA concederá, durante a vigência deste acordo, Assistência médico-hospitalar a seus empregados contratados por prazo indeterminado, aos cônjuges ou companheiras (os) regularmente habilitados junto à Previdência Social e filhos(as) menores de 18 (dezoito) anos, ou inválidos, desde que solteiros, através de sistema próprio ou de medicina de grupo.

Fica convencionado, porém, que a Assistência médico-hospitalar ficará subordinada às condições e limites previamente estabelecidos pela EMPRESA, com caráter opcional, sendo que o pagamento devido pelo empregado fica limitado ao máximo de 04 (quatro) usuários por grupo familiar, incluindo o beneficiário-empregado-titular.

PARÁGRAFO ÚNICO

No caso de reajustamento dos contratos de prestação de serviços de Assistência médico-hospitalar, a EMPRESA se compromete a negociar junto à prestadora de serviços, com intuito de minimizar e/ou eliminar o mencionado reajuste. Se, a despeito dos esforços despendidos, subsistir o reajuste, a EMPRESA também reajustará os valores da participação do empregado, nos mesmos meses e pelos mesmos índices dos reajustes salariais da categoria profissional.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

A Empresa pagará às suas empregadas-mães, abrangidas por este acordo, por filho, de até 02 (dois) anos de idade, o valor mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), sob a forma de reembolso de despesas efetuadas para este fim.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Esse reembolso será devido em relação a cada filho, que serão contados a partir do retorno ao trabalho, após o término da licença maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os comprovantes para reembolso do Auxílio Creche deverão ser encaminhados à empresa mensalmente, não sendo permitida a acumulação de comprovantes para fins de reembolso.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Somente receberá o auxílio a empregada que encaminhar o recibo conforme parágrafo acima.

PARÁGRAFO QUARTO

O presente benefício alcança, também, os filhos com deficiência (PCD's), desde que comprovada a deficiência através de laudo, cujo valor será de R\$ 700,00.

PARÁGRAFO QUINTO

Não será devido o auxílio previsto nesta cláusula quando for utilizada creche física disponível na Unidade.

PARÁGRAFO SEXTO

Dado o seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do Auxílio Creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A EMPRESA fica obrigada a incluir todos os empregados, abrangidos pelo presente acordo, em apólice de seguro de vida em grupo. Para tanto, a EMPRESA fica expressamente autorizada, desde já, a descontar do salário base dos empregados a importância correspondente ao prêmio do mencionado seguro de vida em grupo, desde que não haja oposição formal dos mesmos, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura do presente acordo.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTAÇÃO

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA, a partir e durante a vigência deste termo aditivo ao Acordo Coletivo, poderá alternativamente, fornecer a todos os seus empregados, incluindo-se os empregados contratados por prazo determinado, integrantes da categoria representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, com periodicidade mensal, no valor de **R\$ 180,00** (cento e oitenta reais), através do sistema de cartão tíquete ou em espécie através de adiantamento, ou qualquer outro meio por ela instituído. Este valor obedecerá ao critério da proporcionalidade no mês da, nas seguintes proporções:

Admissão: entre os dias 01 e 10 do mês = 3/3 do valor

entre os dias 11 e 20 do mês = 2/3 do valor

entre os dias 21 e 30 do mês = 1/3 do valor

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A EMPRESA garantirá aos empregados o acesso a este benefício até o 1º (primeiro) dia útil do mês referência, entendendo-se como mês de referência aquele onde benefício é concedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica expressamente ajustado, que o valor correspondente à cesta básica de alimentação não tem natureza salarial, não se incorporando, por conseguinte, à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS e nem se configurando como rendimento tributável do empregado, conforme preceitua o Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO

As partes estabelecem que em virtude da nova legislação que disciplina o aviso prévio será utilizado o quadro abaixo para contagem dos dias devidos a este título:

Tempo de Companhia		Aviso Prévio		
De	Até	Básico	Acréscimo	Total
1 dia	0,99 ano	30	-	30
1 ano	1,99 anos	30	3	33
2 anos	2,99 anos	30	6	36
3 anos	3,99 anos	30	9	39
4 anos	4,99 anos	30	12	42

5 anos	5,99 anos	30	30	60
6 anos	6,99 anos	30	30	60
7 anos	7,99 anos	30	30	60
8 anos	8,99 anos	30	30	60
9 anos	9,99 anos	30	30	60
10 anos	10,99 anos	30	30	60
11 anos	11,99 anos	30	33	63
12 anos	12,99 anos	30	36	66
13 anos	13,99 anos	30	39	69
14 anos	14,99 anos	30	42	72
15 anos	15,99 anos	30	45	75
16 anos	16,99 anos	30	48	78
17 anos	17,99 anos	30	51	81
18 anos	18,99 anos	30	54	84
19 anos	19,99 anos	30	57	87
20 anos	acima	30	60	90

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O quadro acima será aplicado apenas aos empregados que forem demitidos sem justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Essa cláusula substitui integralmente a previsão do “AVISO PRÉVIO INDENIZADO / INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA”.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO GESTANTES

Garantia de emprego ou indenização à empregada gestante, contratada por prazo indeterminado, de 210 (duzentos e dez) dias após o parto, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo, justa causa ou Acordo entre as partes, desde que firmado com assistência do sindicato.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar à EMPRESA o seu estado gravídico mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua reintegração.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

É assegurada garantia de emprego ou indenização para os empregados contratados por prazo indeterminado que estiverem a um período máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seu prazo mínimo, excetuando-se as hipóteses de pedido de demissão, justa causa ou acordo entre as partes e com à assistência do sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO

O empregado, ao atingir o limite de **24** (vinte e quatro meses) anteriores à aposentadoria, conforme previsto no caput, deverá comprovar, formalmente, o fato junto à EMPRESA, através de prova documental, mediante recibo, dentro de **90** (noventa) dias imediatamente subsequentes, sob pena de perda automática dessa garantia.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO - EMPREGADA ADOTANTE

Garantia de emprego ou indenização à Empregada adotante, contratada por prazo indeterminado, de 210 (duzentos e dez) dias após a apresentação do Termo Judicial de Guarda à Adotante ou Guardiã (Lei 10421/02), excetuando-se, as hipóteses de desligamento espontâneo, justa causa ou acordo entre as partes, desde que firmado perante assistência homologatória do Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica estabelecido que o Empregado Adotante ou Guardiã, conforme descrito no “caput” desta cláusula, terá direito a uma licença remunerada (conforme artigo 392-A da CLT, alterado pela Lei 10421/02), somente após apresentação do Termo Judicial de Guarda à Adotante ou Guardiã, conforme especificado abaixo:

120 dias corridos, independentemente da idade da criança adotada, podendo optar pela licença cidadã de 60 dias;

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO - AFASTAMENTO POR DOENÇA/INSS

Garantia de emprego ou indenização por 60 (sessenta) dias, aos Empregados contratados por prazo indeterminado, que retornarem ao serviço após o afastamento por motivo de doença, quando licenciados pelo INSS por período igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos, excetuando-se as hipóteses de pedido de demissão, justa causa ou Acordo entre as partes e com à assistência do sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONVERSÃO DAS GARANTIAS DE EMPREGO EM INDENIZAÇÕES

Fica expressamente ajustado que, as garantias de emprego previstas no presente instrumento, aos empregados contratados por prazo indeterminado, poderão ser convertidas em indenização, se houver expressa concordância do empregado, cujo valor será negociado entre as partes e com a assistência do sindicato.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Fica expressamente ajustado que a EMPRESA adotará o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, para os empregados subordinados a horário de trabalho, previsto na Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, onde serão registradas / apontadas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho.

De acordo com o que dispõe a Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, nos dias sem registro / apontamento de exceções, será considerada cumprida a jornada contratualmente convencionada.

Fica pactuado que o sistema adotado pela EMPRESA não admitirá restrições à marcação de ponto e nem tampouco exigência prévia de autorização de quem quer que seja para marcação dos apontamentos, sendo que todas as exceções existentes serão rigorosa e exclusivamente apontadas pelos Empregados com subordinação a horário de trabalho e estes poderão, a qualquer momento, acessar o sistema de controle alternativo de jornada de trabalho, tanto para efetuar, excluir ou alterar registros, como consultar informações e apontamentos.

Independentemente do previsto no parágrafo anterior, mensalmente a EMPRESA emitirá um relatório individual, aos empregados subordinados a horário de trabalho, com as exceções apontadas, para que o Empregado possa conferir e manifestar sua concordância ou não com os registros nele efetuados.

O sistema alternativo previsto nesta cláusula possuirá dispositivo que inibirá qualquer alteração ou exclusão, pelo gestor, dos apontamentos efetuados pelo Empregado, mas permitirá, preservando-se os dados originais, que a EMPRESA efetue a inserção de informações, relativas à concordância, aprovação ou rejeição, no todo ou em parte, dos registros lançados pelo Empregado.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO REGIME DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS(BANCO DE HORAS)

Fica, desde já, ajustado a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, aos empregados que atuam no “suporte de vendas/Internos” que estejam subordinados a horário de trabalho, facultada a compensação de horários ou a remuneração das horas extraordinárias, observando-se o limite legal de 02 (duas) horas diárias e 11 (onze) horas de descanso entre as jornadas de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do debito e credito

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante cada mês serão registradas no sistema de pessoal, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados subordinados a horário de trabalho constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com o acréscimo legal. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a horário de trabalho gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho, observado o limite estabelecido no artigo 477, parágrafo 5º da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Das horas consideradas

As horas extras realizadas de segunda a sábado, assim como a folga do domingo, serão objeto de compensação, através do banco de horas, respeitando o seguinte critério:

- 1º - Folga;
- 2º - Horas Normais diurnas;
- 3º - Horas Normais noturnas;
- 4º - Sábado diurno;
- 5º - Sábado noturno.

As horas extras realizadas em Domingos e Feriados, não serão objeto de compensação através do banco de horas, sendo assim remuneradas de acordo com o acréscimo legal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Da apuração do “saldo de horas”

Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês do pagamento será chamado de “período de apuração”, ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, terá o seguinte tratamento:

- 50% (cinquenta por cento) das horas extras normais e de sábado realizadas no período de apuração serão pagas na folha de pagamento do mês;
- 50% (cinquenta por cento) das horas extras normais e de sábado realizadas no período de apuração serão transferidas para o saldo do banco de horas para posterior compensação;
- 100% (cem por cento) das horas extras realizadas aos Domingos e Feriados no período de apuração serão pagas na folha de pagamento do mês;

PARÁGRAFO QUARTO: Do prazo de compensação/pagamento

O saldo do banco de horas deverá ser compensado a cada 4 (quatro) meses, coincidentes com a vigência do presente acordo coletivo.

A compensação de horas será debitada do saldo, conforme prevê parágrafo segundo da Cláusula.

Findo este período, o saldo do banco de horas deverá ser “zerado”, sendo que horas que por ventura não tenham sido compensadas no quadrimestre, portanto com saldo positivo, serão pagas, sendo remuneradas conforme o caput desta cláusula nos meses abaixo:

Horas extras apontadas no período de:	Mês de pagamento do saldo do banco de horas
16 de março de 2016 a 15 de julho de 2016	julho/2016
16 de julho de 2016 a 15 de novembro de 2016	Novembro/2016
16 de novembro de 2016 a 15 de março de 2017	março/2017
16 de março de 2017 a 15 de julho de 2017	julho/2017
16 de julho de 2017 a 15 de novembro de 2017	Novembro/2017
16 de novembro de 2017 a 15 de março de 2018	março/2018

No caso de existência de saldo negativo, este será transferido e compensado no período seguinte.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JUSTIFICATIVA DE FALTAS - ESTUDANTES

A EMPRESA considerará faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as faltas que ocorrerem por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º (primeiro) e 2º (segundo) graus e universitário, se os exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que seja avisada com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e comprovada a prestação dos respectivos exames.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA FINALIDADE DO ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos têm o objetivo de justificar e/ou abonar as faltas do empregado ao serviço em decorrência de incapacidade para o trabalho, motivada por doença ou acidente do trabalho.

Para ser aceito como justificativa da ausência do empregado, o atestado deve observar a ordem de preferência prescrita na Lei 605/1949, modificada pela Lei nº 2.761/1956.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – NÃO OBERVÂNCIA / EFEITO

O atestado médico que não observar a ordem preferencial não terá força de lei para obrigar a empresa a remunerar o dia faltoso e nem impedir a aplicação de penas disciplinares.

PARÁGRAFO SEGUNDO – ELABORAÇÃO DO ATESTADO/ REQUISITOS/ VALIDADE

A Resolução CFM nº 1.658/2000, estabelece que na elaboração do atestado médico, o médico assistente deverá observar os seguintes procedimentos:

- a) especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a completa recuperação do paciente;
- b) estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente;
- c) registrar os dados de maneira legível;
- d) identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

PARÁGRAFO TERCEIRO – CID – CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SEGURIDADE SOCIAL.

Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, exercício de dever legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal.

No caso da solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, esta concordância deverá estar expressa no atestado.

PARÁGRAFO QUARTO – EMISSÃO DE ATESTADOS – MÉDICOS E ODONTÓLOGOS

Somente aos médicos e aos odontólogos, estes no estrito âmbito de sua profissão, é facultada a prerrogativa do fornecimento de atestado de afastamento do trabalho.

A empresa somente aceitará atestados para avaliação de afastamento de atividades quando emitidos por médicos habilitados e inscritos no Conselho Regional de Medicina, ou de odontólogos, nos termos do caput do artigo.

O médico poderá valer-se, se julgar necessário, de opiniões de outros profissionais afetos à questão para exarar o seu atestado.

O atestado médico goza da presunção de veracidade, devendo ser acatado por quem de direito, salvo se houver divergência de entendimento por médico da empresa ou perito.

Em caso de indício de falsidade no atestado, detectado por médico em função pericial, este se obriga a representar ao Conselho Regional de Medicina de sua jurisdição.

PARÁGRAFO QUINTO – PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DO ATESTADO MÉDICO.

O prazo para apresentação do atestados médicos será de 03 dias a contar da data inicial do afastamento.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA NÃO SUBORDINAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo SINDICATO acordante, que exerçam função externa com total autonomia para definir seus horários assim como a forma de cumprimento do seu itinerário não serão subordinados a horário de trabalho.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PRÊMIO - REGRA DE TRANSIÇÃO

Ficam assegurados aos empregados contratados por prazo indeterminado, e que tenham completado até o dia 01 de Março de 2003, 10 (dez) anos de serviço efetivo na **EMPRESA**, o direito a Licença Prêmio Remunerada de **30** (trinta) e **60** (sessenta) dias corridos, quando completarem **15** (quinze) e **30** (trinta) anos de serviço efetivo na **EMPRESA**, respectivamente.

Os empregados que, na data da vigência deste acordo, se encontrarem na condição acima mencionada ou vierem adquirir este benefício, o prazo para gozá-lo será de 3 (três) anos a contar da data em que completarem os 15 (quinze) ou 30 (trinta) anos de serviço efetivo na Cia. sob pena de perda total, desde que o exercício deste direito não seja inviabilizado por culpa da **EMPRESA**.

Os empregados, além da licença prêmio, receberão um abono correspondente ao salário base nominal mensal, acrescido da média da RVM dos últimos 12 meses .

As datas de gozo da Licença Prêmio, ora acordada, serão em qualquer caso, as que melhor atenderem aos interesses da **EMPRESA**.

Os empregados que, desligados sem justa causa, ou solicitarem demissão, ou se aposentarem, e que tiverem mais de **15** (quinze) e menos de **30** (trinta) anos de serviço efetivo na **EMPRESA**, terão direito a receber, a título de gratificação, a importância correspondente a Licença Prêmio proporcional e respectivo abono. A proporção, nestes casos, será de **04** (quatro) dias por ano ininterrupto de serviço efetivo que ultrapassar os **15** (quinze) anos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA REALIZAÇÃO DO EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL

Acordam as partes, de comum acordo e devidamente assistidas por profissional especialista em segurança e medicina do trabalho, a ampliação do prazo de dispensa da realização do exame demissional para 135 (cento e

trinta e cinco) dias corridos a contar da data da realização do último exame ocupacional, na forma prevista do item 7.4.3.5 e 7.4.3.5.1 da NR-07 da Portaria n.º 3.214/78.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOS PODERES PARA REPRESENTAR OS EMPREGADOS

Por deliberação dos empregados integrantes da categoria, foi outorgado poderes ao SINDICATO para que o mesmo os representem na negociação coletiva, assim como na definição dos parâmetros, regras e mecanismos e regulamento da Participação nos Lucros ou Resultados, em substituição à comissão de empregados prevista na Lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Fica expressamente ajustado que o presente Acordo Coletivo substitui integralmente a Convenção Coletiva da categoria e se aplicará aos empregados contratados pela empresa, e integrantes da categoria Profissionais Diferenciadas dos trabalhadores representados pelo SINDICATO acordante, ficando, desde já, excluídos os empregados da categoria denominada GERENCIAL.

NILSON CARDOSO SILVA

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMERCIO NO ESTADO DO
ESPIRITO SANTO - SEPROVES**

FABIO PEREIRA BOREM

Gerente

SOUZA CRUZ S/A

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.