

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000128/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/03/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012334/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46207.001961/2018-53
DATA DO PROTOCOLO: 22/03/2018

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 2018 a 28 de fevereiro de 2020 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) **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 2018**, os pisos salariais passarão a vigorar nos seguintes valores:

- a) **Vendedores** – R\$ 1480,41 (Um Mil Quatrocentos e Oitenta Reais e Quarenta e Um Centavos) mensais;
- b) **Suporte de Vendas** - R\$ 973,23 (Novessentos e Setenta e Tres Reais e Vinte e tres Centavos) 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).

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos Funcionários com subordinação à horário de trabalho, para carga horária mensal, serão considerados 220 (duzentos e vinte) horas

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá, a partir de **1º de março de 2018**, reajuste salarial de 2,5% (dois virgula cinco por cento) sobre o salário percebido em **28 de fevereiro de 2018**, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de março de 2018, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, com salários base a partir de R\$ 9.900,00 (nove mil e novecentos reais) o reajuste salarial correspondente à parcela fixa no valor de R\$ 247,50 (Duzentos e quarenta e sete reais e cinquenta centavos), que incidirá sobre o salário percebido em 28 de fevereiro de 2018.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos empregados vendedores, o índice previsto nessa cláusula 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.

CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - DO MODELO DE REMUNERAÇÃO

A tabela da Remuneração Variável Mensal (RVM) ajustada em março de 2018, para atender as necessidades, fica mantida assim como o modelo de remuneração variável, modelo esse que foi devidamente autorizado pelos empregados abrangidos e SINDICATO.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL - ADIANTAMENTO

A EMPRESA pagará, a título de adiantamento de Gratificação de Natal, até o dia **15 de janeiro de 2019 e 15 de janeiro de 2020, 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, sendo garantido também a 2ª parcela do 13º salário de 2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Havendo a rescisão antecipada, a qualquer título, do contrato de trabalho, o adiantamento parcial ou integral da Gratificação de Natal será descontado 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 OITAVA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A EMPRESA concederá, a partir de **1º de março de 2018**, a todos os empregados integrantes das categorias funcional denominada 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 na lei 10.101 de 19 de dezembro

de 2000, 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 **01/01/2018**, acordam as partes que a EMPRESA pagará, a título de antecipação por conta de resultados futuros, exceto vendedores, no mês de **setembro de 2018** o equivalente a:

a) Empregados Suporte de Vendas:

Setembro de 2018 – valor de 1 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

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

Setembro de 2018 – valor de 1 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

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

Setembro de 2018 - Não farão jus à antecipação

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 2019**.

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 optantes pelo modelo de remuneração (RVM), a EMPRESA manterá o valor da Participação nos Resultados de 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 2018**.

PARÁGRAFO QUINTO:

Os empregados desligados, com exceção dos dispensados por Justa Causa, no período de vigência deste acordo, terão direito à participação proporcional aos meses de trabalho, considerando a avaliação real apurada ao final de cada ciclo, descontarão os valores das antecipações previstas na cláusula 2.4 do Regulamento de PNR vigente.

A quitação do valor referido no paragrafo segundo ocorrerá somente no mês de março do ano seguinte ao da apuração, exemplificativamente:

Empregado desligado em 02/03/2018, receberá:

- Em 30/03/2018, 12/12 avos referente ao PNR apurado em 2017, descontado antecipação concedida em Setembro/2017;
- Em 30/03/2019, 2/12 avos referente ao PNR apurado em 2018;

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - DO TICKET REFEIÇÃO

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA durante a vigência do presente acordo coletivo, concederá o benefício do ticket refeição, no valor de R\$ R\$ 27,00 (vinte e sete 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 nº 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTAÇÃO

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA, a partir de 1º./03/2016, fornecerá 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\$**

200,00 (duzentos 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.

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.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 carácter 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 TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A Empresa pagará às suas empregadas-mães, abrangidas por este acordo, por filho, de até 02 (dois) anos de idade, a partir de 1º/03/2016, 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, a partir de 01/03/2016, também, os filhos com deficiência (PCD's), desde que comprovada a deficiência através de laudo, cujo valor será de R\$ 700,00 (Setecentos Reais).

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 QUARTA - 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AVISO PRÉVIO (LEI 12.506/2011)

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		Total
De	Até	Básico	Acréscimo	
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 Adoção

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica estabelecido que a Empregada 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 normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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.

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.

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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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, cujo valor será negociado entre as partes, com assistência do sindicato profissional.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Ocorrendo demissão sem justa causa, e como condição para o acesso ao direito, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à EMPRESA o seu estado gravídico mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato do trabalho.

A EMPRESA poderá solicitar exame laboratorial visando comprovar ou não o estado gravídico da empregada dispensada, assegurando a ela o direito de oposição aos exames.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO REGIME DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS - (BANCO DE HOR

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, consoante o estabelecido no Artigo 59 “caput” e parágrafos 1º e 2º da CLT, e Item 2 da Instrução Normativa nº 01, de 12 de outubro de 1988, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- Com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento), em relação à hora normal, se trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a Segunda-feira e Sexta-feira;
- Com um adicional de 100% (cem por cento), em relação à hora normal se trabalhadas aos Sábados, Domingos e Feriados.

Parágrafo Primeiro: Do Debito e Credito

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante cada mês será registradas no sistema, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados 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 os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho.

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 estabelecido no “caput”.

Parágrafo Terceiro: Da Apuração e Quitação 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, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas mais o negativo do próprio mês, e havendo saldo positivo, o mesmo será quitado integralmente, com o adicional previsto no “caput” desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Do Prazo de Compensação - Saldo Negativo

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração mensal, poderá ser transferido para o exercício seguinte para futura compensação ou descontadas na rescisão de contrato de trabalho, quando houver.

Parágrafo Quinto: Do Saldo no Desligamento

No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela Cia., na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

Parágrafo Sexto: Compensação do Sábado (Jornada de 44 Horas Semanais)

A jornada de trabalho será prestada de segunda a sexta-feira, com a conseqüente supressão do regime aos sábados, ou seja, a jornada diária será de 8:48, compensando o trabalho aos sábados.

Parágrafo Sétimo

Ajustam as partes, desde já, que tão somente para efeito de compensação das horas extraordinárias, será utilizada a proporção de 1 (uma) hora extraordinária para cada hora compensada, "não se aplica a vendedores."

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA

Fica expressamente ajustado que a EMPRESA adotará o Sistema Alternativo de controle de jornada de trabalho, para os empregados "suporte de vendas/internos" que estejam 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TROCA DE PONTES DE FERIADOS

Na ocorrência de feriados federais, estaduais ou municipais nos dias de terças-feiras e quintas-feiras, a empresa acordante poderá movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente.

Parágrafo primeiro - A eventual troca dos feriados tem o objetivo de proporcionar maior descanso contínuo aos empregados.

Parágrafo segundo – Em virtude das mudanças dispostas no caput desta cláusula, o trabalho realizado nos dias oficialmente entendidos como feriados nos calendários nacional, estadual ou municipal não será remunerado com os respectivos adicionais legais, tendo em vista que o descanso correspondente já terá sido gozado pelo empregado beneficiado antecipadamente.

Parágrafo terceiro - A empresa deverá comunicar aos empregados a troca dos feriados, preferencialmente, até a sexta-feira da semana anterior.

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.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DA REALIZAÇÃO DO EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

Acordam as partes, desde já e de comum acordo, 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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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, conforme abaixo:

- a) da Previdência Social;
- b) médico do SESI ou SESC;
- c) médico da empresa ou em convênio com a mesma;
- d) médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal;
- e) médico de convênio sindical;
- f) apenas se não existir nenhuma das possibilidades acima, é que o médico poderá ser o da preferência do empregado.

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 72 horas a contar da data inicial do afastamento.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ABRANGÊNCIA

Fica expressamente ajustado que o presente Acordo Coletivo substitui integralmente a Convenção Coletiva da categoria e abrangerá tão somente os empregados contratados por prazos indeterminados, integrantes das denominadas categorias Profissionais e Operacionais 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 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>.