

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000357/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/10/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039734/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.103654/2020-11  
DATA DO PROTOCOLO: 08/10/2020

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

RIO DE JANEIRO REFRESCOS LTDA, CNPJ n. 00.074.569/0018-40, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MAX FERNANDES CIARLINI e por seu Diretor, Sr(a). FERNANDO JORGE FRAGATA DE MORAIS COSTA;

E

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;

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 maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### 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, exceto aprendizes e estagiários, com abrangência territorial no ES, com abrangência territorial em Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Alto Rio Novo/ES, Anchieta/ES, Apiacá/ES, Aracruz/ES, Atilio Vivacqua/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Cariacica/ES, Castelo/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Domingos Martins/ES, Dores do Rio Preto/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guaçuí/ES, Guarapari/ES, Ibatiba/ES, Ibiracu/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupi/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Iúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Mimoso do Sul/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Piúma/ES, Ponto Belo/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Bananal/ES, Rio Novo do Sul/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São José do Calçado/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Vargem Alta/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO REFERÊNCIA

A partir de 1º de maio de 2020 o salário fixo dos empregados representados pelo SEPROVES na função de Repositor não poderá ser inferior a R\$1.071,60 (hum mil e setenta e um reais e sessenta centavos) mensais, e os demais conforme Cláusula a seguir, para jornada de trabalho diária de 8 horas e semanal de 44 horas.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

Os salários fixos mensais dos empregados ocupantes dos cargos elencados na tabela que integra esta cláusula, serão os constantes da tabela abaixo a partir de 1º de maio de 2020:

<b>CARGO</b>	<b>SALÁRIO FIXO MENSAL</b>
REPOSITOR	R\$1.071,60
LIDER EXECUÇÃO	R\$1.674,45
VENDEDOR I	R\$1.134,30
VENDEDOR II	R\$1.526,20
VENDEDOR III	R\$1.849,90

**Parágrafo Primeiro** – Além da importância fixa acima referida, os empregados da RJR exercentes das funções acima, exceto Repositor, terão seus respectivos vencimentos mensais compostos por comissão, com base em curvas de atingimento, de acordo com os seguintes indicadores:

**I) A partir de 01 de julho de 2020:**

- a) volume por categoria;
- b) cobertura de sku chave (produto chave);

Obs: podendo ter o indicador de receita líquida

**Parágrafo Segundo** – A empresa poderá alterar os indicadores de comissão e percentagens, desde que não reduza a perspectiva de remuneração, considerando o pagamento médio de 100% (salário fixo + variável).

**Parágrafo Terceiro** – Os Vendedores reservas receberão a título de comissão a média de comissões mensais dos Representantes de Vendas da sua unidade.

**Parágrafo Quarto** – Na ocorrência de reajuste do salário mínimo nacional, o piso da categoria será equiparado ao mesmo valor caso esteja inferior.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos dos empregados ativos da RJR, percebidos em 30.04.2020, serão mantidos sem reajuste, com exceção do cargo de repositor que passará ao valor de R\$1.071,60 a partir de maio de 2020.

**Parágrafo Primeiro** – Ficam para todos os efeitos, quitadas todas as perdas, resíduos e reposições que possam ter ocorrido no período de 01/05/2019 a 30/04/2020.

**Parágrafo Segundo** – Para o cômputo de férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias para comissão + DSR e parcelas variáveis terá que ser inserida pelas médias das 12 (doze) maiores no período concessivo, no período fiscal para o 13º e nos últimos 12 ou últimos meses para aviso prévio conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS E DATA DE PAGAMENTO**

**A empresa adiantará até 45% (quarenta e cinco por cento) do salário a todos os seus empregados, até o dia 15 (quinze) do mês então em curso; exceto para os que estiverem com saldo de salário negativo e efetuará o pagamento do saldo de salário até o dia 31 (trinta e um) de cada mês.**

# Quando os dias 15 e 31 coincidirem com o sábado, domingo e feriado, o pagamento será efetuado no dia útil anterior a estas datas.

**Parágrafo Primeiro** – Os comprovantes de pagamentos devem ser fornecidos obrigatoriamente, com dados legíveis e efetuados com os respectivos descontos e proventos, inclusive o FGTS.

**Parágrafo segundo** – Quaisquer descontos em folha de pagamento, exceto aqueles previstos em lei, resultantes de determinação judicial e os previstos neste instrumento de acordo coletivo, deverão ser autorizados pelo trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – Em hipótese alguma serão efetuados descontos referentes à cobertura de dívidas do empregado para com terceiros, exceto, mensalidades de empréstimos obtidos junto à rede bancária, através de crédito consignado, pensão alimentícia fixada por determinação judicial ou mensalidade sindical autorizada.

## Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

### CLÁUSULA SÉTIMA - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A variação salarial entre o ponto mínimo e máximo (faixa salarial) decorrerá da Política de Remuneração da empresa, denominada "Política de Mérito", baseada na aplicação de pesquisa salarial no mercado regional e no grau do mérito individual conforme avaliação de desempenho, aplicável a todos os empregados da empresa.

**Parágrafo Primeiro** – Excetuam-se da "Política de Mérito" os ocupantes dos cargos relacionados na Cláusula Piso Salarial.

**Parágrafo Segundo** – A remuneração do empregado que desempenha cargo de confiança a que se refere o artigo 62, II, CLT, terá como base a política interna de remuneração da empresa, fundamentada em metodologia que consiste em atribuir graus e faixas salariais, possibilitando a comparação com o mercado de cargos com nível equivalente de responsabilidade, abrangência e relevância para o negócio. Desta forma, são considerados como de confiança os seguintes cargos: supervisor, coordenador, gerente e diretor.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa concederá adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário nas férias, desde que requerido pelo empregado, no ato da comunicação de férias ou até o dia 30 (trinta) de novembro.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa complementarará o 13º salário dos trabalhadores em benefício pelo INSS no primeiro ano de afastamento e somente por uma vez. Os empregados passam a ter direito a este benefício após completar 12 meses de contrato de trabalho com a empresa.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Fica assegurado que as horas noturnas prestadas serão acrescidas com percentual de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TICKET REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá tíquete refeição aos empregados nas unidades que não dispõem de refeitório interno e para empregados que exerçam atividades externas, no total de dias efetivamente trabalhados, nos seguintes valores:

**Parágrafo Primeiro** – Para os trabalhadores externos será pago sob o título Ticket Refeição, no valor de R\$23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos) para cada dia trabalhado para custear sua refeição diária e não se considera salário “*in natura*”, arcando o trabalhador com o desconto de 12% (doze por cento) a ser descontado em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** – A empresa manterá em suas dependências, local apropriado para refeição em condições adequadas para uso de seus empregados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá ainda, mensalmente, Ticket Alimentação aos empregados, no valor de R\$260,00 (duzentos e sessenta reais), a partir de 1ª de junho de 2020. O empregado beneficiado arcará com o valor de R\$2,00 (dois reais) a ser descontado em folha de pagamento.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício previsto no *caput* desta cláusula não será aplicado aos diretores e gerentes em qualquer nível.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados ausentes do trabalho por auxílio doença, a partir de 16º (décimo sexto) dia de afastamento não farão *juz* ao benefício do ticket alimentação, enquanto perdurar o afastamento.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregados, durante o período de férias não receberão o benefício do Ticket Alimentação.

**Parágrafo Quarto** – No mês de recebimento do benefício do ticket alimentação os empregados que tiverem qualquer falta injustificada, não receberão este benefício.

**Parágrafo Quarto** – O benefício previsto no *caput* desta cláusula não será aplicado aos diretores e gerentes em qualquer nível.

## **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

A empresa compromete-se a fornecer vales transporte aos seus empregados, na forma da legislação específica, podendo o trabalhador comprometer, 6% (seis por cento) do salário fixo com passagens.

## **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa se compromete a fornecer assistência médica a seus empregados.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa manterá nos locais de trabalho de seus empregados, caixa de medicamentos necessários para prestação de primeiros socorros.

**Parágrafo Segundo** – A empresa realizará convênios com farmácias, para aviamento de receitas médicas dos trabalhadores e dependentes (remédios), devidamente comprovadas, não podendo o trabalhador comprometer, mensalmente, mais do que 10% (dez por cento) do salário com estas despesas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A empresa se compromete a fornecer assistência odontológica, conforme as regras fixadas em contrato firmado entre a Rio de Janeiro Refrescos Ltda. e a empresa fornecedora do serviço.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL**

Será concedido auxílio funeral pelo seguro de vida em grupo da RJR, em caso de morte do empregado ou dos seus dependentes, reconhecidos como tal pela Previdência Social.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

A empresa se compromete a oferecer seguro de vida em grupo. Os empregados que aderirem ao referido seguro, contribuirão com uma participação pecuniária mensal.

A empresa disponibilizará aos colaboradores ativos seguro de vida e auxílio funeral em grupo.

**Parágrafo Primeiro:** a adesão será realizada no ato da admissão;

**Parágrafo Segundo:** O seguro de vida em grupo garante o pagamento de indenização em caso de falecimento ou invalidez, por acidente ou doença, respeitando as condições e premissas previstas na política de RH regularmente divulgada pelos meios de comunicação oficiais da Empresa.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE LANCHE**

Será concedido pela empresa um lanche matutino aos trabalhadores, antes da jornada de trabalho, composto de café e pão com manteiga ou similar.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

A empresa complementará os salários de seus empregados que se afastarem para tratamento médico pelo INSS, até o 12º (décimo segundo) mês de afastamento, de acordo com os seguintes percentuais:

- a) 100% (cem por cento) até o 4º (quarto) mês de afastamento;
- b) 75% (setenta e cinco por cento) do 5º (quinto) ao 8º (oitavo) mês de afastamento;
- c) 50% (cinquenta por cento) do 9º (nono) ao 12º (décimo segundo) mês de afastamento.

**Parágrafo Único** – Os empregados passam a ter direito a este benefício após completar 12 meses de empresa.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de desligamento sem justa causa, a RJR aplicará o aviso prévio proporcional conforme determina a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, regulamentada pela Nota Técnica 184 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 07 de maio de 2012.



**Parágrafo Único** – Sem prejuízo do disposto no *caput* desta cláusula, será concedido aos empregados acima de 20 (vinte) anos de serviços consecutivos e ininterruptos prestados a empresa, um acréscimo de 02 (dois) dias para cada ano trabalhado.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA / RETORNO**

Caso o empregado retorne à empresa, na mesma função, ficará desobrigado do cumprimento do contrato de experiência, desde que não tenha ficado afastado por mais de que 24 (vinte e quatro) meses, e que não tenham sido alteradas, significativamente as condições de trabalho anteriores.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, na forma da legislação e mediante 2 (duas) testemunhas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE DE GRAVIDEZ**

Visando evitar a discriminação no trabalho, a empresa não poderá, sob hipótese alguma, exigir teste de gravidez das mulheres trabalhadoras, por ocasião da admissão no emprego.

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Fica assegurada à trabalhadora gestante, garantia provisória de emprego de 30 (trinta) dias, após a licença maternidade obrigatória de 120 (cento e vinte) dias, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO**

Fica assegurada ao empregado acidentado no trabalho ou acometido de doença profissional, em benefício previdenciário, estabilidade provisória de 12 (doze) meses, após a definitiva alta previdenciária.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA**

Aos empregados que, com um mínimo de 05 (cinco) anos de serviço consecutivos ou ininterruptos na Empresa, comprovarem estar a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria com benefício integral, será garantido o emprego ou salário durante o período que falte para a aquisição do direito, salvo na ocorrência de falta grave.

**Parágrafo Único** – O empregado que tiver habilitado na forma prevista acima, deverá apresentar formalmente a RJR os comprovantes de tempo de serviço, no prazo de 90 (noventa) dias que antecedem a aquisição do direito a garantia do emprego ou salário. Caso o empregado não faça a comunicação à RJR não será garantido o emprego ou salário previsto no *caput*. Esta garantia cessa imediatamente após o prazo estabelecido neste parágrafo.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO A INFORMAÇÕES**

A empresa assegurará a todos os seus empregados o acesso à sua ficha funcional e espelho de ponto, desde que solicitada por escrito, com justificativa, com resposta no prazo de 48 (quarenta e oito) horas úteis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE DEFESA**

Sem prejuízo das sanções ou punições, fica assegurado ao trabalhador no prazo de 2 (dois) dias úteis, o direito de defesa em caso de punições disciplinares, mediante requerimento por escrito, contendo suas alegações / defesa, para solução no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEPENDENTE COMPANHEIRA / COMPANHEIRO**

A empresa reconhecerá o companheiro ou a companheira como dependente para todos os fins de direito, desde que devidamente reconhecida pela Previdência Social.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO**

As mulheres trabalhadoras que estiverem amamentando durante os 6 (seis) primeiros meses, fica assegurado o tempo de duas horas por dia, para o desempenho desta atividade, sem qualquer prejuízo salarial, conforme disposto no Art. 396 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÃO DE FUNÇÃO**

A empresa, quando solicitada, se obriga a fornecer ao empregado desligado sem justa causa, documento contendo declaração sobre o período de serviço prestado à mesma, bem como as funções exercidas pelo empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSINATURA ELETRÔNICA**

As partes pactuam que os documentos individuais trabalhistas, tais como contrato de trabalho individual e aditivos, avisos e recibos de férias, espelho de ponto, formulários de adesão a benefícios, entre outros, poderão ser submetidos à assinatura eletrônica, conferindo ampla validade jurídico para os mesmos.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA REPOUSO / ALIMENTAÇÃO**

Os empregados sujeitos a controle de jornada ficam isentos da marcação dos intervalos para alimentação e repouso, ressalvando-se à empresa outra forma de controle, caso seja necessário, devendo esse horário ser pré-assinalado pela empresa, em conformidade com a Portaria nº 3.626 de 13/11/1991 do Ministério do Trabalho e Emprego e artigo 74, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Único** – A dispensa da marcação de ponto não elide o direito ao repouso de, no mínimo, uma hora de intervalo para descanso conforme prevê o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Para os cargos elegíveis a controle de jornada, a empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho, devendo ser comunicado ao empregado, antes de efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração.

**Parágrafo Único** – Mediante autorização que se expressa através do presente documento, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Serão abonadas as horas do trabalhador para levar filhos menores de 6 (seis) anos ao médico, devendo ser comprovadas por atestado médico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

As faltas do empregado estudante serão abonadas pela empresa, desde que correspondam aos dias de realização de provas e coincidirem com o horário normal de trabalho, devendo ser as mesmas comprovadas e previamente avisadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA ATUAÇÃO SINDICAL**

Os dirigentes sindicais e membros da comissão dos trabalhadores, terão abonadas as suas ausências, para atuação durante a renovação do Acordo Coletivo (data base), bem como, dos demais diretores em no máximo 6 (seis) dias por ano, limitando a 2 (dois) deles, e comunicados com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras prestadas de segunda a sábado, serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal. Em caso de necessidade imperiosa, as horas extras que excederem o limite legal, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Primeiro** – As horas trabalhadas nas folgas e feriados, quando não compensadas, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Segundo** – O pagamento das horas extras será efetuado juntamente com a remuneração do mês subsequente ao de referência, tendo por base o salário do mês de pagamento.

**Parágrafo Terceiro** – Aos trabalhadores que exercerem atividades em feriados e folgas, será fornecido o valor de R\$23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos) a título de ticket de refeição, desde que exceda a 6 horas trabalhadas.

**Parágrafo Quarto** – Para os cargos que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, acordam as partes que estes ficam isentos de controle de jornada, na forma do artigo 62, I da CLT.

**Parágrafo Quinto** – Reuniões matutinas ou vespertinas, não têm o condão de caracterizar controle de jornada de trabalho, inserindo-se, inequivocamente, as atividades exercidas pelos cargos constantes na Cláusula Terceira na hipótese insculpida no artigo 62, inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**Parágrafo Sexto** – O empregado gozará o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas durante a semana calendário, compreendida entre domingo e o sábado. Em caso de necessidade de trabalho no dia designado para o descanso semanal remunerado poderá este ser compensado na semana calendário subsequente.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS NÃO INCORPORÁVEL AO SALÁRIO**

A ser concedida, após cada período completo e subsequente de 12 (doze) meses de prestação ininterrupta de trabalho subordinado, calculada sobre o valor do salário-base vigente na época da concessão das férias ou na data da dispensa do empregado, projetando-se o aviso prévio em tal hipótese, nas seguintes proporções:

- a) 80% (oitenta por cento), para os empregados que registrarem até 02 (duas) faltas ao serviço durante o período de aquisição das férias;
- b) 63% (sessenta e três por cento), para os empregados que, durante o mesmo período, tiverem de 03 (três) faltas a 06 (seis) faltas ao serviço;
- c) 52% (cinquenta e dois por cento), para os empregados que tiverem de 07 (sete) a 10 (dez) faltas ao serviço;
- d) 35% (trinta e cinco por cento), para os empregados que tiverem de 11 (onze) a 14 (quatorze) faltas ao serviço;
- e) 1/3 (um terço), para os empregados que tiverem de 15 (quinze) a 18 (dezoito) faltas ao serviço.

**Parágrafo Primeiro** – As faltas ao serviço serão apuradas no período aquisitivo do direito às respectivas férias.

**Parágrafo Segundo** – Não serão consideradas como faltas ao serviço as ausências decorrentes de acidentes de trabalho; as ausências decorrentes dos motivos previstos no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho; as licenças médicas, qualquer que seja o período, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador, na forma legal, junto à Empresa.

**Parágrafo Terceiro** – Integra a gratificação de férias, para efeito deste acordo, um terço do salário- base na forma estabelecida no inciso XVII, artigo 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo Quarto** – Não integram o salário-base, para efeito desta cláusula, os valores pagos a título de horas extras, adicionais de qualquer natureza, prêmios, abonos, gratificações ou parcelas outras, fixas ou variáveis, ainda que habituais.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES**

A empresa fornecerá, gratuitamente, 2 (dois) pares de uniforme a cada trabalhador, sendo os mesmos substituídos de 06 (seis) em 06 (seis) meses.

**Parágrafo Primeiro** – Caso haja qualquer dano no uniforme, ocorrido no trajeto ou nas dependências da empresa, que não permita mais o seu uso, a empresa fornecerá novo uniforme.

**Parágrafo Segundo** – Na entrega de um novo uniforme, o empregado fica obrigado a devolver o usado, no prazo máximo de 07 (sete) dias.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

A empresa comunicará ao Sindicato profissional a realização de eleição para representantes dos empregados na CIPA, nos prazos previstos na legislação vigente.

**Parágrafo Único** – Os Cipeiros titulares e suplentes gozarão de estabilidade, conforme legislação em vigor, pertinente ao assunto, nem poderão ser transferidos de local com prejuízo e sem sua anuência por escrito.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES DE SAÚDE**

A empresa fica obrigada a proceder aos exames médicos periódicos de seus empregados. Caso assim não procedam, fica o Sindicato profissional autorizado para notificá-las para o devido cumprimento.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa será obrigada a realizar exames médicos admissionais, demissionais e periódicos em seus empregados.

**Parágrafo Segundo** – Após a conclusão dos resultados, a empresa fornecerá ao trabalhador cópia dos mesmos.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá passagem para outros Estados, aos trabalhadores que adquirirem doenças ocupacionais devidamente atestadas e adquiridas no atual emprego, e que necessitem de exames especiais, desde que não existam na rede pública e privada no Estado do ES.

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - READAPTAÇÃO / FUNÇÃO COMPATÍVEL**

O empregado vítima de acidente de trabalho ou doença profissional com sequelas, comprovadamente adquiridas na empresa, será readaptado, e desde que haja na empresa função compatível com sua habilitação profissional e capacidade física, ficando garantida a estabilidade provisória por 12 (doze) meses.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE RISCO**

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida pode estar em risco, deverá procurar o responsável pela Segurança/CIPA, relatando-lhe suas dúvidas, para que sejam assentadas no livro competente, objetivando serem tomadas providências para eliminação do risco.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO MÉDICO EMERGENCIAL**

A empresa assumirá o ônus do atendimento médico, do trabalhador acidentado no trabalho.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO / REMOÇÃO**

A empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente de trabalho com o empregado, até o local de atendimento médico, caso o acidente ocorra dentro de suas instalações da empresa.

**Parágrafo Primeiro** – Por ocasião da alta médica hospitalar, se a situação do empregado impedir sua locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, desde que localizada no Estado do Espírito Santo.

**Parágrafo Segundo** – O empregado deverá fazer a comunicação deste fato à empresa.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL**

A empresa efetuará o desconto de 2% (dois por cento) do salário + comissão + DSR dos empregados em folha de pagamento no mês de setembro/2020 e repassará ao SEPROVES, a título de taxa de fortalecimento, conforme aprovado em Assembleia.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregados que não concordarem com o desconto previsto no caput desta cláusula poderão opor-se, através de carta entregue ao sindicato e na empresa, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura deste Instrumento Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** – O valor da contribuição referida e descontada do salário do empregado, deverá ser paga na sede do Sindicato de Classe, ou depositada na Caixa Econômica Federal – CEF – Agência 0167, Conta Corrente 1903-1, devendo as empresas, no prazo mencionado no “caput” desta cláusula, encaminhar ao Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Espírito Santo – SEPROVES, o comprovante de pagamento ou depósito, juntamente com a relação dos respectivos empregados, dos quais houve desconto da mensalidade em seus salários.

**Parágrafo Terceiro** – Caso o pagamento venha a ser impugnado pelo trabalhador, será responsabilidade do sindicato restituir o valor regularmente descontado e repassado pela empresa à entidade sindical, preservando assim o empregador do ônus de ter de garantir um possível reembolso.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES**

A empresa enviará ao Sindicato Profissional, até o 15<sup>o</sup> (décimo quinto) dia do mês subsequente, as CAT's (Comunicações de Acidentes de Trabalho), ocorridas no mês anterior, e as manterão à disposição do Sindicato, quando de suas visitas regulares à direção da empresa. Em caso de morte do empregado, as CAT's serão enviadas imediatamente, ou seja, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de aplicação de multa diária, a ser revertido em favor do empregado, no valor de 0,8% do piso salarial recebido, limitada ao valor de um salário mínimo, sem prejuízo as demais multas constantes nesse acordo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - BANCA DE SINDICALIZAÇÃO**

A empresa, desde que previamente avisada, ajustados horários e datas, permitirá a entrada de membros da Diretoria do Sindicato Profissional, com fim exclusivo de oferecer aos trabalhadores da empresa, a opção de participação em seu quadro associativo, em no máximo 02 (dois) dias por ano, consecutivos ou intercalados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIVRE ACESSO / DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica convencionado que, durante a vigência do presente Acordo, os dirigentes sindicais do SEPROVES terão livre acesso à Administração da empresa para o acompanhamento do Acordo e/ ou outros assuntos de interesse da categoria profissional, inclusive visitas às dependências da empresa, sempre acompanhados pela Administração da empresa, desde que pré-avisadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, não podendo de forma alguma prejudicar o andamento dos serviços.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

O não cumprimento de qualquer das cláusulas fixadas neste instrumento por parte da empresa, acarretará à mesma, uma multa de 01 (um) salário mínimo, revertida a favor do trabalhador envolvido.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - OUTRAS DISPOSIÇÕES**

As Cláusulas ajustadas na presente Convenção são aplicáveis a toda categoria diferenciada de Vendedores e Viajantes no Comércio do Estado do Espírito Santo e demais empregados exercentes de cargos pertinentes a essa categoria diferenciada.

**Parágrafo Único** – As normas ajustadas nesse instrumento são aplicáveis a qualquer trabalhador representado pelo Seproves, atuando em qualquer município na base territorial do Estado do Espírito Santo, desde que vinculados a qualquer filial, órgão ou estabelecimento do empregador.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa permitirá que o Sindicato dos Trabalhadores afixe, em local visível e de fácil acesso aos empregados, um quadro de avisos, para colocação de notícias da respectiva entidade sindical profissional, dirigidas a seus associados, desde que não contenham matéria político-partidária e nem ofensas pessoais.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO**

As cláusulas econômicas aqui ajustadas quitam todas as reivindicações econômicas da pauta do acordo coletivo de trabalho 2019/2020.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JUSTIÇA DO TRABALHO**

A Justiça do Trabalho no Estado do Espírito Santo é o foro escolhido pelas partes para dirimir as controvérsias relacionadas com o presente acordo a renovações e litígios de direito individual ou coletivo do trabalho.

E por estarem ajustadas, a RJR e o SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes em 02 (duas) vias de igual teor, para um só efeito, encaminhando-o para o competente registro/arquivo na Superintendência Regional do Estado do Espírito Santo.

**MAX FERNANDES CIARLINI**  
Diretor  
RIO DE JANEIRO REFRESCOS LTDA

**FERNANDO JORGE FRAGATA DE MORAIS COSTA**  
Diretor  
RIO DE JANEIRO REFRESCOS LTDA

**NILSON CARDOSO SILVA**  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMERCIO NO ESTADO  
DO ESPIRITO SANTO - SEPROVES

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

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