

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000390/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/08/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041629/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.102901/2021-24
DATA DO PROTOCOLO: 03/08/2021

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 ;

E

LIDER TERCEIRIZACAO EIRELI, CNPJ n. 02.528.559/0001-14, neste ato representado(a) por seu ;

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 agosto de 2021 a 31 de julho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

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, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante (s), abrangerá a(s) categoria(s) Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Espírito Santo, com abrangência territorial em ES, 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, Apicacá/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, Dorcas do Rio Preto/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guaçuí/ES, Guarapari/ES, Ibatiba/ES, Ibiracema/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupiranga/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Iúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantena/ES, Maratáizes/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 - PISO SALARIAL**

O piso salarial a ser pago para os empregados representado será de R\$ 1.248,33(hum mil, cento e noventa e nove reais e noventa e oito centavos, a partir de 01º de agosto de 2021

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários da categoria profissional serão corrigidos em **1º de agosto de 2021** no percentual de 5,00% (cinco vírgula, zero por cento), sobre o salário de 31º de julho de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA poderá compensar todas as antecipações de caráter espontâneo concedidas neste período.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo de efetivação em vigor, devido por dia de atraso, a contar do dia em que foi devido o salário, até o efetivo pagamento revertido a favor do empregado prejudicado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis na lei, neste acordo ou já praticadas pelas empresas.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais serão quitadas no 5º útil do mês seguinte a homologação deste acordo.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA OITAVA - ISONOMIA SALARIAL

Sendo idêntica à função, a todo o trabalho de igual valor, prestado para o mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá a igual salário fixo, sem distinção de sexo, cor, nacionalidade e/ou idade.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO

Serão fornecidos pelas empresas aos empregados, demonstrativos de pagamento com discriminação de importâncias, pagas, descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e recolhimentos ao FGTS.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO

A LIDER TERCEIRIZAÇÃO EIRELI poderá optar por fornecer a seus empregados auxílio-alimentação subsidiado, o qual consistirá, conforme opção, no fornecimento de ticket ou refeições, ressalvada condição mais favorável.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Se a LIDER TERCEIRIZAÇÃO EIRELI. optar pelo Ticket Refeição, pagará o valor de **R\$ 28,08 (vinte e oito reais e oito centavos)**, mesmo os trabalhadores com jornada diária de 06:00hs. O EMPREGADO receberá tantos tickets-refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A LÍDER TERCEIRIZAÇÃO EIRELI. Fornecerá o auxílio alimentação, nas hipóteses acima, descontando dos salários dos empregados no total máximo mensal de R\$ **1,00 (um real)**.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Os EMPREGADOS que comprovadamente optarem pelo recebimento do vale transporte, tal como previsto na Lei 7.48/85, terão descontado de seus salários mensalmente o percentual de 4% (quatro por cento) do salário base, limitado ao valor total dos vales transporte entregues.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM E DESPESAS COM VEÍCULO A SERVIÇO DA EMPRESA

01/08/2021 a 31/07/2022 empresa que se utilizar de veículo do empregado para o trabalho, pagará mensalmente, por Km rodado, o valor de **R\$ 1,29 (um real e vinte e nove centavos)**. Sempre que ocorrer majoração no preço do combustível, o valor será reajustado na mesma proporção.

01/08/2021^a 31/07/2022 os vendedores que utilizam veículo tipo motocicleta, serão reembolsados **em 0,50 (cinquenta centavos)** por km rodado. Este valor corresponde aos gastos com combustível, manutenção, emplacamento, pneus, IPVA, seguro e depreciação.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

A Líder fica obrigada em manter a opção de fornecer plano de saúde para os empregados. O empregado interessado em aderir ao plano oferecido, deverá realizar a solicitação de inclusão e arcar com 100% da coparticipação do mesmo, sendo facultativo a Líder optar quanto ao tipo de plano, operadora ou Cooperativa a ser oferecido.

§1º - O plano para dependentes, quando ofertado, também ficará a critério da Líder a exclusão com aviso prévio de 30 dias aos colaboradores.

§2º - O empregado, quando afastado pelo INSS por motivo de auxílio doença acidentário ou em caso de aposentadoria por invalidez, poderá continuar usufruindo do plano de saúde, juntamente com seus

dependentes legais, se o titular houver optado pela inclusão destes, mas para tanto, deverá arcar com 100% dos custos das despesas pela utilização do plano de saúde (coparticipação), pagando o valor diretamente ao empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo para o cancelamento da adesão.

§3º - Em caso de afastamento, que não tenha relação com o trabalho, o empregado que poderá continuar usufruindo do plano de saúde e deverá arcar com 100% dos custos das despesas pela utilização do plano de saúde (coparticipação), pagando diretamente ao empregador até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo para o cancelamento da adesão.

§4º - O empregador poderá cancelar o acesso do funcionário, ao benefício ou convênio, quando ficar caracterizada a inadimplência pelo período superior a 90 dias ou este descumpra as normas de fruição dos mesmos, sem que tais atitudes configurem discriminação por parte do empregador.

REGRAS PARA MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE NOS CASOS DE AFASTAMENTO

O empregado, quando afastado pelo INSS por motivo de auxílio doença acidentário ou em caso de aposentadoria por invalidez, poderá continuar usufruindo do plano de saúde, juntamente com seus dependentes legais, se o titular houver optado pela inclusão destes, mas para tanto, deverá arcar com 100% dos custos das despesas pela utilização do plano de saúde (coparticipação), pagando o valor diretamente ao empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo para o cancelamento da adesão.

Em caso de afastamento, desde que não tenha relação com o trabalho, o empregado poderá continuar usufruindo do plano de saúde e deverá arcar com 100% dos custos das despesas pela utilização do plano de saúde (coparticipação), pagando diretamente ao empregador até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo para o cancelamento da adesão.

O empregador poderá cancelar o acesso do funcionário, ao benefício ou convênio, quando ficar caracterizada a inadimplência pelo período superior a 90 dias ou este descumpra as normas de fruição dos mesmos, sem que tais atitudes configurem discriminação por parte do empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIAS

Garantias de emprego ou salário à empregada gestante, desde confirmação da gravidez até 5 (Cinco) meses após o parto, nos termos da letra b do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ressalvadas as eventuais condições mais favoráveis já existentes sem prejuízo de aviso prévio legal, exceto nos pedidos de demissão. Sendo que a referida exceção, as rescisões serão com a assistência da entidade sindical profissional sob pena de nulidade.

As empresas proporcionarão as suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico do INSS, será assegurada as empregadas gestantes, estabilidade no emprego a partir da concepção até **60 (Sessenta) dias** após o término da licença médica obrigatória no INSS.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMITIDOS APÓS DATA BASE

Parágrafo Segundo: Para os empregados admitidos após 1º de agosto do ano de referência do reajuste, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento do salário concedido ao paradigma dos termos desta cláusula, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O empregado despedido será informado por escrito dos motivos da dispensa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL - JUSTA CAUSA COMUNICAÇÃO POR ESCRITO

O empregador fica obrigado a comunicar ao empregado, por escrito, a sua dispensa, com expressa menção dos fatos que a determinaram, sob pena de presumir-se que não houve dispensa ou, se admitida pelo empregado, que foi levada a efeito sem justa causa. Faculta-se ao empregador remeter à entidade sindical representativa da categoria profissional cópia do comunicado da dispensa nos casos de recusa do empregado em recebê-la.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de aumento efetivo, não compensável em reajustamento ou aumento posterior, registrado tal aumento, bem como a nova função, na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

Aplica-se aos trabalhadores exercentes de jornada externa o disposto no art, 62, I, da CLT, estando isentos do controle da jornada de trabalho.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL E REMUNERADO

Pagamento do descanso semanal remunerado e feriados de conformidade com o artigo 67 da CLT, Lei 605/49 e Decreto n. ° 27.041/49, em decorrência da integralização da parte variável, com referência expressa no “holerite” de pagamento da referida verba, desde que constituída a remuneração ainda que em parte apenas variável.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

1. Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

2. Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a que concomitante e comprovadamente, falta no máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondentes àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

Esta cláusula não se aplica as empresas que possuam planos mais favoráveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - CONTROLE DE JORNADA

Será respeitada a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, na jornada de trabalho que compreende reuniões, convenções e similares, não deverá ser ultrapassada a jornada normal de trabalho; viagens ou reuniões nos domingos e feriados, sem compensação, implicará no pagamento dos mencionados dias, com 100% (cem por cento) de adicional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA poderá, a seu critério, remanejar qualquer empregado alcançado por este instrumento coletivo, para qualquer outro horário existente ou a ser implantado, desde que respeite a jornada de 44 horas semanais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A mudança do sistema de jornada ora adotado, para qualquer outro existente, por interesse individual do EMPREGADO, ficará condicionada à disposição de vaga e aos requisitos fixados pela EMPRESA.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que as comunicações sejam feitas com 48 horas de antecedência e posterior comprovação e havendo conflito de horários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas que possuem serviços de assistência médica ou odontológica, próprios reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos emitidos sob a responsabilidade do SINDICATO, expedidos em casos de emergência.

A empresa que não possuem serviços de assistência médica e odontológica próprios reconhecerá a validade dos atestados médicos e odontológicos emitidos sob a responsabilidade do SINDICATO, em qualquer hipótese.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

A Empresa poderá desde que com a anuência do empregado, conceder os 30 dias de férias em até Três períodos, " **A Empresa poderá desde que com a anuência do empregado, conceder os 30 dias de férias em até dois períodos, sendo que um deles poderá ser no mínimo de 14 e máximo de 20 dias.**

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS DA ATIVIDADE SINDICAL

A empresa, para exercício da atividade sindical solicitado previamente mediante ofício da entidade respectiva, liberará do trabalho sem prejuízo de sua remuneração por até 20 (vinte) dias por ano, o dirigente sindical, com limite de 01 (um) dirigente por empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações de rescisões de contrato de trabalho, previstas em Lei serão feitas no sindicato da categoria. Na falta deste ou em havendo recusa do sindicato em realizar a homologação, esta será feita na DRT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo em vigor, por mês e por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula desta Acordo, revertendo ao empregado prejudicado.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou aquelas que, nesta Acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA NEGOCIAL

A empresa efetuara um desconto de **3% (três por cento)** do salário dos seus empregados representados por este sindicato, no mês de outubro/2021 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 15 (quinze) dias após o registro deste.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O valor da contribuição referida e descontada do salário dos empregados, deverá ser depositado na **Caixa Econômica Federal – CEF – Agência 0167, Conta Corrente 1903-1, OP013**, devendo a empresa, no prazo mencionado no "caput" desta cláusula, encaminhará ao Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Espírito Santo – SEPROVES, o

comprovante de depósito, juntamente com a relação dos respectivos empregados, dos quais houve desconto da mensalidade em seus salários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

As Cláusulas ajustadas na presente Acordo Coletivo 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, Auxiliar de Vendas, Promotor, Repositor, Demonstrador, Motorista-Vendedor, Vendedor-Cobrador Viajante, Supervisor de Vendas, Chefes de Vendas, Gerentes de Vendas, Gerentes Distritais, Gerentes Regionais, Telemarketing, Assessores de Vendas Divulgadores, que atuem com vendas externas, com abrangência territorial no ES.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

As homologações das rescisões contratuais de trabalho, bem como de quaisquer das quitações anuais ou não, obedecidas as disposições legais, serão realizadas de forma gratuita e obrigatoriamente perante o Sindicato Profissional, assegurando-se dessa forma a necessária garantia jurídica às partes envolvidas, a considerar neste caso os empregados com um ano ou mais de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FINALIZAÇÃO

A empresa permitirá a utilização desde que solicitado pela entidade sindical de QUADRO DE AVISO para a fixação de publicações, avisos, convocações ou outras matérias tendentes a manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seu interesse. A matéria somente será afixada desde que previamente submetida à administração da Empresa.

E, por estarem justos e acordados, e para que se produzam os efeitos jurídicos, assina às partes a presente ACORDO que será registrada e arquivada na Delegacia Regional do Trabalho em Vitória, Estado do Espírito Santo, de acordo com os artigos 611 e seguintes da CLT, dando competência à Justiça do Trabalho do Estado do Espírito Santo para dirimir conflitos individuais e/ ou coletivos.

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

GREIZIELE LIMA SILVA
GERENTE
LIDER TERCEIRIZACAO EIRELI

ANEXOS
ANEXO I - PROCURAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - DOCUMENTOS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - CONTRATO SOCIAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - JUNTA COMERCIAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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