

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000131/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/04/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014092/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.143359/2022-41  
DATA DO PROTOCOLO: 31/03/2022

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

SOUZA CRUZ LTDA, CNPJ n. 33.009.911/0017-04, 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 março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 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, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, lotados no estado do ES, com abrangência territorial em ES.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

A partir de 01 de março de 2022, os pisos salariais abaixo passarão a vigorar com os reajustes previstos na cláusula quinta (DO REAJUSTE SALARIAL):

- a) Vendedores — R\$ 1.713,94 (Mil, setessentos e treze reais e noventa e um centavos ) mensais;
- b) Suporte de Vendas (Analistas da Regional de Vendas, técnicos de informações, Analistas e Auxiliares Administrativos – BOCs, secretárias e outros – e demais cargos das áreas de suporte) - R\$ 1.126,73 (Mil, cento e vinte e seis reais e setenta e três centavos) mensais.

Considerando a carga horária de 220:00 horas (duzentas e vinte horas), aplicável a todos os Empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo. Estão excluídos desta cláusula os empregados sujeitos a aprendizagem metódica, nos termos da Legislação específica.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

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 01 de março de 2022, reajuste salarial 100% (cem por cento) do INPC/IBGE, acumulado no período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022, sobre o salário percebido em 28 de fevereiro de 2022, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, a ser devidamente apurado quando da aplicação do índice.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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 - DO MODELO DE REMUNERAÇÃO**

A tabela da Remuneração Variável Mensal (RVM) ajustada em março de 2022, 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 SEXTA - DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL - ADIANTAMENTO**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica assegurado 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 rescisão antecipada, a qualquer título, do contrato de trabalho, o adiantamento será descontado de quaisquer créditos devido ao empregado. Inexistindo quaisquer créditos, o empregado obriga-se a efetuar o pagamento de seu débito, à EMPRESA, no momento da rescisão contratual.

#### **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 SÉTIMA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

A EMPRESA concederá, a partir de 01 de março de 2022, a todos os empregados integrantes das categorias funcional denominada operacional e profissional, contratados por prazo indeterminado e determinado, Participação nos Lucros e Resultados, na forma prevista no regulamento anexo elaborado com fundamento no art. 72, 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

A Participação nos Resultados a que alude o caput vigorará por 1 (um) ano, a partir de 01/01/2022, acordam as partes que a referida participação está condicionada à ocorrência de determinados resultados, ficando, no entanto, entendido que o valor máximo, para o período de vigência, está limitado ao equivalente a:

- **Para os Empregados Vendedores e Consultores Comerciais - Sistema de Remuneração RVM (Remuneração Variável Mensal)**: até 1,0 salário ao ano, entendido esse como o Salário Base do Empregado sem acréscimo de qualquer natureza.
- **Demais cargos de Suporte de Vendas**: até 3,2 (três virgula dois) salários base dos Empregados, entendido esse como o Salário Nominal do Empregado sem acréscimo de qualquer natureza;

## PARÁGRAFO SEGUNDO

Exclusivamente para os para os Empregados Vendedores e Consultores Comerciais - Sistema de Remuneração RVM (Remuneração Variável Mensal), serão feitas 2 (duas) apurações de resultados, nos meses de setembro (resultados do primeiro semestre) e março (resultados do segundo semestre).

## PARÁGRAFO TERCEIRO

Acordam as partes que a EMPRESA pagará, a título de antecipação por conta de resultados futuros, exceto vendedores, no mês de setembro de 2022 o equivalente a:

### 1. A. Demais cargos de Suporte de Vendas

Setembro de 2022 — valor de 1 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

### 1. Empregados Vendedores e Consultores Comerciais - Sistema RVM (Remuneração Variável Mensal):

Setembro de 2022 — 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 2023.

Recebem a Antecipação:

- Empregados em situação funcional normal no mês de setembro de 2022;
- Empregados admitidos até o dia 15 de setembro de 2022 recebem proporcional;
- Empregados que retornarem de licença do INSS (doença / acidente do trabalho) até o dia 15 de setembro de 2022;
- Empregados que se encontrarem em licença com vencimentos;
- Empregadas em licença maternidade.

Não recebem a Antecipação:

- Empregados desligados no mês de setembro de 2022;
- Empregados em licença sem vencimentos;
- Aprendizes e Trainees;
- Empregados que retornarem de licença do INSS (doença / acidente do trabalho) após o dia 15 de setembro de 2022.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

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 no Regulamento de PNR vigente.

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

Empregado desligado em 02/03/2022, receberá:

- Em 30/03/2022, avos referente ao PNR apurado em 2021, descontada antecipação concedida em Setembro/2021;

- Em 30/03/2023, avos referente ao PNR apurado em 2022;

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA OITAVA - 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 fixo de **R\$ 880,00** (oitocentos e oitenta reais) mensalmente, 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 15% (quinze 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.2 5, de 14 de janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.2 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 F T e não se configurará em rendimento tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto n 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.2 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 NONA - DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTAÇÃO**

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA, a partir e durante a vigência deste Acordo Coletivo, poderá 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\$ 250,00** (duzentos e cinquenta 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 1 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.2 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.2 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 - 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 elou 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 nº 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 PRIMEIRA - 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 PRIMEIRO**

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.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Havendo interesse do empregado em permanecer vinculado ao plano de saúde corporativo no momento da aposentadoria, após encerramento do contrato de trabalho, nos termos do art. 31 da Lei n 9.656/98, a este será permitido optar pela manutenção da condição de beneficiário no plano coletivo de sua ex-empregadora em produto de categoria inferior ou superior a que pertencente enquanto vigente o contrato de trabalho.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O funcionário optante declarará no momento da adesão que tal opção poderá importar na modificação da rede credenciada, área de abrangência geográfica e reembolso, aos quais possuía acesso enquanto empregado ativo, não importando violação ao artigo 468 da CLT.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

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\$ 400,00 (quatrocentos 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/Babá 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\$ 800,00 (oitocentos 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/Babá não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 líquido 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.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA GRATIFICAÇÃO COM QUITAÇÃO**

Por meio do presente ACORDO COLETIVO, a EMPRESA oferecerá exclusivamente aos empregados elegíveis desligados sem justa causa com contrato de trabalho por prazo indeterminado e com pelo menos 01 (um) ano de vínculo, um pacote de desligamento, nos termos e condições estipulados neste acordo.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregados elegíveis que manifestarem interesse ao pacote de desligamento, deverão aderir por meio de formulário próprio a ser preenchido e entregue à Souza Cruz, mediante protocolo escrito, impreterivelmente até 30 dias corridos contados da data de desligamento, sob pena de perda do direito à adesão ao pacote de desligamento.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não são elegíveis à adesão ao pacote de desligamento os empregados que se enquadrarem nas seguintes hipóteses:

- a) empregados aprendizes e estagiários;
- b) empregados com contrato de trabalho por prazo determinado.
- c) empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado com menos de 01 ano de vínculo;
- d) empregados que tenham sido desligados por Pedido de Demissão e Justa Causa.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Além das verbas rescisórias legais e entrega da guia para seguro-desemprego, será concedido aos empregados elegíveis que aderirem ao presente acordo coletivo no prazo fixado, e desde que preenchidas integralmente as condições do presente ACORDO COLETIVO, o seguinte pacote de desligamento:

- (a) Indenização correspondente a 20 % (vinte por cento) do salário nominal (base) por ano completo trabalhado, sendo garantido no mínimo 01 salário(base) e no máximo 06 salários (base).
- (b) Indenização correspondente ao custo de 06 meses do plano de saúde do empregado aderente ao pacote de desligamento e de seus dependentes cadastrados até a data da rescisão contratual;
- (c) Indenização correspondente ao custo de 06 cestas básicas mensais do empregado aderente ao pacote de desligamento;

## **PARÁGRAFO QUARTO**

Entende-se como salário para fins do cálculo da indenização, apenas o salário bruto mensal do empregado na data da rescisão contratual acrescido da média do adicional noturno e adicional de periculosidade (quando houver) calculado dos últimos 12 (doze) meses anteriores à rescisão contratual. Estão excluídas expressamente quaisquer outras parcelas de remuneração, tais como, mas a tanto não se limitando, horas extras e reflexos, comissões, bônus, gratificações, prêmios etc.

## **PARÁGRAFO QUINTO**

Entende-se como ano completo trabalhado, o período de 12 (doze) meses completos. Em caso de ano incompleto, será considerada a proporcionalidade dos meses trabalhados. Entende-se como mês trabalhado, fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. O período do aviso prévio trabalhado ou indenizado não será computado para fins do cálculo do pacote financeiro.

Os valores do salário base, bem como do custo do plano de saúde e cesta básica serão aqueles percebidos na data do comunicado da rescisão contratual.

## **PARÁGRAFO SEXTO**

Aqueles empregados que possuem direito ao recebimento do Plano Especial de Gratificação (PEG), em conformidade com a política interna de PEG, e decidirem aderir ao presente "Pacote de Desligamento", não farão jus aos múltiplos de salário previstos no item "a" do PARÁGRAFO TERCEIRO desta cláusula, tendo direito, no entanto, aos itens "b" e "c" deste mesmo parágrafo.

## **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Os empregados não elegíveis e aqueles que não aderirem ao presente Acordo Coletivo no prazo estipulado, receberão apenas as verbas rescisórias legais, não fazendo jus, portanto, sob nenhum aspecto, ao pacote de desligamento.

## **PARÁGRAFO OITAVO**

O pagamento será realizado em até 30 (trinta) dias corridos, contados da data de adesão.

## **PARÁGRAFO NONO**

Dado o seu caráter indenizatório, as parcelas que compõem o pacote de desligamento não integrarão a remuneração dos empregados aderentes contemplados por este acordo coletivo para qualquer fim de direito e não serão base de incidência de Previdência Social e Imposto de Renda.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Os empregados elegíveis que aderirem ao pacote de desligamento outorgarão à SOUZA CRUZ, quando do efetivo recebimento das verbas rescisórias, inclusive da multa do FGTS e do pacote de desligamento previsto na presente cláusula deste ACORDO COLETIVO, plena, geral, irrestrita e irrevogável quitação do extinto contrato de trabalho, inclusive eventual garantia de emprego que entendam fazer jus, conferindo eficácia geral liberatória para nada mais postular contra a Souza Cruz e empresas do Grupo, perante a Justiça do Trabalho e/ou Cível e/ou Criminal qualquer reparação de direitos resultante do referido pacto laboral, seja a que título for.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

A presente cláusula foi negociada entre as partes por mera liberalidade, e terá sua validade, como as demais, limitada ao tempo de vigência do presente ACORDO COLETIVO. Após o final da vigência, a presente cláusula poderá ser modificada e/ou cancelada ou simplesmente não renovada, e, portanto, em nenhuma hipótese, a presente cláusula integrará os contratos de trabalho ou será tida como direito adquirido ou expectativa de direito dos empregados após o final de sua vigência.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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		
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 Geral

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

### **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.

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 conseqüente 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.

### **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.

### **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 documento diante

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.

#### **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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Outras estabilidades**

## **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, cujo valor será negociado entre as partes, com assistência do sindicato profissional.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS (BANCO DE HORAS) -**

Paras empregados sujeitos ao controle de jornada, fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários ou a remuneração das horas extraordinárias, para todos os empregados que estejam subordinados ao horário de trabalho, consoante o estabelecido nos artigos 59 "caput" e parágrafo 2º, 59-B e 611-A, I e II, todos da CLT, 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: Débito e Crédito**

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante cada mês será registrada no sistema, informada 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 de horas negativas do Empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta

cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo Empregado será entendido como DÉBITO e também gerará a necessidade de compensação através da prorrogação da jornada normal de trabalho.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO: Horas Consideradas**

As horas extras realizadas de segunda a sábado 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: Apuração e Quitação do “Saldo de Horas”**

Fica desde já definido que os cartões de ponto serão apurados entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês do subseqüente, denominado “período de apuração”, ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração (negativas ou positivas), serão inseridas no banco de horas.

Embora o Banco de Horas tenha vigência de 1 (um) ano, a sua liquidação será realizada a cada semestre, conforme tabela a seguir:

<b>Período de Apuração</b>	<b>Mês de Liquidação</b>
16 de dezembro à 15 de Junho	Junho
16 de Junho à 15 de Dezembro	Dezembro

## **PARÁGRAFO QUARTO: Prazo de Compensação - Saldo Negativo**

Após as liquidações, se identificado saldo negativo de horas, estas poderão ser transferidas para o ciclo seguinte para futura compensação quando houver, sendo que o limite para o carregamento deste saldo negativo não poderá exceder ao período de 12 (doze) meses a contar da realização da hora.

Se ao final da vigência do banco de horas resultar saldo negativo, não será descontado do empregado, somente faltas e atrasos injustificados poderão ser descontados.

## **PARÁGRAFO QUINTO: Saldo no Desligamento**

No caso de desligamento do Empregado, se o Banco de Horas resultar saldo credor deverá ser integralmente quitado pela Empresa e, se o saldo do banco de horas for devedor, não será descontado do empregado, somente faltas e atrasos injustificados poderão ser descontados.

## **PARÁGRAFO SEXTO**

Compensação do Sábado (Jornada de 44 Horas Semanais). Para os empregados que exercem jornada de trabalho de 2ª a 6ª feira, a jornada diária será prorrogada por mais 00:48 (quarenta e oito) minutos, para compensação dos sábados (livres).

## **PARÁGRAFO SÉTIMO - Proporção de horas para compensação**

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. Portanto, a compensação será de 1x1.

## **PARÁGRAFO OITAVO: Disposições Finais**

A EMPRESA será responsável pelo controle e divulgação das informações relativas ao Banco de Horas aos Empregados

A implementação do presente Banco de Horas não afeta nem interfere em eventuais acordos de compensação de sábados eventualmente existentes.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA – EMPREGADOS EXTERNOS**

Fica autorizada a redução do intervalo para refeição e descanso, coletiva ou individualmente, para até 45 (quarenta e cinco) minutos diários, para os Empregados que exercem funções externas. A redução do intervalo não ensejará o pagamento de nenhum de hora extraordinária.

Nos termos do artigo 74, §2º da CLT, os intervalos destinados à refeição e descanso serão pré-assinalados nos registros de ponto.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO CONTROLE DE JORNADA**

Fica expressamente ajustado que os empregados que exercem suas atividades dentro da empresa, ou seja, empregados internos, terão sua jornada anotada em conformidade ao disposto nos termos da legislação vigente do Ministério do Trabalho e Previdência, registrando os horários de entrada e saída.

A EMPRESA fiscalizará a jornada de trabalho dos EMPREGADOS externos abrangidos pelo presente acordo coletivo, por meio de Registro de Ponto Alternativo (REP-A), nos termos da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

A presente alteração ao acordo coletivo não implica reconhecimento de direitos relativos à jornada de trabalho dos Empregados externos no período pretérito à sua assinatura.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O Registro de Ponto Alternativo (REP-A) será acessado pelo empregado externo por meio de aplicativo específico, instalado no aparelho de telefone celular fornecido pela EMPRESA e utilizado pelo Empregado para o desempenho das suas atividades diárias.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O Registro de Ponto Alternativo (REP-A) previsto nesta Cláusula é de uso individual e intransferível, de forma que o acesso pelo Empregado somente será realizado por meio de utilização de credenciais confidenciais, as quais serão fornecidas de forma sigilosa para cada Empregado, estando expressamente pactuado que inexistente a necessidade de o Empregado fornecer sua assinatura após realização de cada registro de jornada para que o apontamento seja considerado válido.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Fica pactuado que o Registro de Ponto Alternativo (REP-A) adotado pela EMPRESA não admitirá restrições à marcação de ponto, sendo que todas as exceções existentes serão rigorosa e exclusivamente apontadas pelos Empregados que exercem atividades externas.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

Ficará disponível ao Empregado, via SAF (Serviço de Atendimento ao Empregado), até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de Sistema Alternativo de Controle de Jornada, tendo o Empregado prazo de 48 horas (quarenta e oito), contado após o recebimento de tais informações, para apresentar formalmente via SAF, sua impugnação em relação à qualquer eventual irregularidade que venha a ser identificada.

## **PARÁGRAFO QUINTO**

Considerando a possibilidade de reclamação formal do Empregado via SAF, caso o Empregado não apresente referida impugnação na forma e prazo estabelecidos no parágrafo quarto acima, considerar-se-á aprovação tácita e os apontamentos de jornada serão tidos como validados para todos os fins.

## **PARÁGRAFO SEXTO**

Com o Registro de Ponto Alternativo (REP-A) adotado pela Empresa, considera-se demonstrada a veracidade da jornada de trabalho paga na folha de pagamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESPONSABILIDADE PELO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO**

É dos empregados a responsabilidade pela anotação correta e fidedigna da jornada de trabalho praticada, início e término, sendo que anotações incorretas ou inidôneas serão passíveis de sanções disciplinares cabíveis.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS EXTERNOS “ RESERVAS”**

Para os Empregados externos que atuam como “reservas”, cobrindo férias dos demais, a jornada de trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas e deverá ser cumprida de domingo a sexta-feira, sendo 04 (quatro) horas aos domingos e 8 horas nos demais dias, sendo-lhes garantido um descanso semanal remunerado de 24 horas dentro do período de sete dias de trabalho, não ensejando pagamento de qualquer hora extraordinária.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica garantido aos Empregados abrangidos por esta cláusula, pelo menos, um domingo de descanso semanal remunerado (DSR) a cada três domingos trabalhados.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Considerando que o domingo trabalhado fará parte da escala de trabalho, este dia será pago como hora ordinária de trabalho, sem qualquer adicional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS QUE TRABALHAM EM EVENTOS**

Para os empregados externos que exercem os cargos de Agente de Vendas atuando em eventos, a jornada de trabalho semanal será de 30 (trinta) horas e deverá ser cumprida em cinco dias da semana, cuja jornada diária será de 6 (seis horas), podendo ocorrer trabalho aos domingos, se necessário, em virtude dos eventos, sendo-lhes garantido um descanso semanal remunerado de 24 horas dentro do período de sete dias de trabalho.

Para os empregados externos que exercem o cargo de Coordenador de Merchandising atuando em eventos, a jornada de trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas e deverá ser cumprida em cinco dias da semana, cuja jornada compensatória diária será de 8,48 (oito horas e quarenta e oito minutos), podendo ocorrer trabalho aos domingos, se necessário, em virtude dos eventos, sendo-lhes garantido um descanso semanal remunerado de 24 horas dentro do período de sete dias de trabalho.

Para os empregados externos que exercem o cargo de Agente de Ativação atuando em eventos, a jornada de trabalho semanal será de 40 (quarenta e quatro) horas e deverá ser cumprida em cinco dias da semana, cuja jornada diária será de 8,0 (oito horas), podendo ocorrer trabalho aos domingos, se necessário, em

virtude dos eventos, sendo-lhes garantido um descanso semanal remunerado de 24 horas dentro do período de sete dias de trabalho.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica garantido aos Empregados abrangidos por esta cláusula, pelo menos, um domingo de descanso semanal remunerado (DSR) a cada três domingos trabalhados.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Considerando que o domingo trabalhado não fará parte da escala ordinária de trabalho, quando trabalhado, será pago como hora extraordinária, com o devido adicional legal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS QUE TRABALHAM EM ESCRITÓRIOS/ÁREAS ADMINISTRATIVAS/DEPÓSITOS**

Na eventual hipótese de haver necessidade de trabalho aos domingos e/ou feriados os empregados lotados nos escritórios/áreas administrativas/depósitos estão autorizados a trabalhar nestes dias, sendo que as horas trabalhadas aos domingos e feriados deverão ser compensadas com a folga correspondente. Somente na hipótese de impossibilidade de concessão da folga compensatória, as horas laboradas em domingos e/ou feriados serão pagas e dobro.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE PONTES DE FERIADOS**

Os feriados federais, estaduais ou municipais que recaírem às terças-feiras e quintas-feiras, poderão ser transferidos, pela EMPRESA, para que o descanso seja usufruído às segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente.

Eventual labor em feriados federais, estaduais ou municipais que recaírem em qualquer dia da semana, cujo descanso não tenha sido usufruído no dia da troca do feriado, poderá ser compensado dentro do prazo máximo de 3 meses de sua ocorrência.

## **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 o descanso usufruído em virtude da troca do dia de feriado dentro do prazo máximo de três meses após o labor no feriado.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A EMPRESA deverá comunicar aos Empregados a troca dos feriados, preferencialmente, até a sexta-feira da semana anterior.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 e nada ou vierem adquirir este benefício, o prazo para gozá-lo será de 3 (três) anos a contar da data em que completar 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.2 3.214/78.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, o atestado deve observar a ordem de preferência prescrita na Lei 605/1949, modificada pela Lei nº 2761/1956, 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 dos atestados médicos será de 72 horas a contar da data inicial do afastamento.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA DE FORTALECIMENTO**

A EMPRESA efetuará o desconto de 3% (três por cento) do salário dos empregados em folha de pagamento no mês de setembro de 2022 e repassará ao SEPROVES a título de taxa de contribuição assistencial, conforme aprovado em Assembleia.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregados que não concordarem com o desconto previsto no caput desta cláusula poderão opor-se, por meio de carta entregue no Sindicato e na empresa no prazo de 15 (quinze dias).

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O valor da mensalidade referida e descontada no salário do empregado deverá ser depositada na conta do SEPROVES – Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado do Espírito Santo na Caixa Econômica Federal, Agência 0167, operação 003, Conta Corrente nº 1903-1, cujo comprovante de depósito, juntamente com a relação dos empregados dos quais houve o desconto, deverão ser enviados ao Sindicato.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DO LIMITE 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.

E estando as partes devidamente acordadas e ajustadas, assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 2 (duas) vias, de igual teor e forma, o qual será depositado no MTE, através dos Sistema Mediador de Negociações Coletivas, nos termos da Instrução Normativa nº 9/2008 da SRT/MTE, combinado com o art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**NILSON CARDOSO SILVA**

Presidente

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

**DAYVERSON BORGES DE SOUZA**

Gerente

**SOUZA CRUZ LTDA**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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