

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000471/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/08/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028408/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.284989/2024-11
DATA DO PROTOCOLO: 29/07/2024

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

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

E

M DIAS BRANCO S.A. INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS, CNPJ n. 07.206.816/0071-28, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). DANILO FERNANDES LOPES;

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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Abrange os empregados vendedores e viajante do Comércio da empresa acordante no Estado do Espírito Santo, 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, Atílio 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, Ibitiraçu/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupi/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Lúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenedópolis/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 NORMATIVO

Fica estabelecido que o Piso Salarial da categoria, a partir de 1º de janeiro de 2024, para admissão na empresa será de **R\$1.694,30 (um mil e seiscentos e noventa e quatro reais e trinta centavos)** para os **Promotores de Vendas** e **R\$ 2.023,88 (dois mil e vinte e três reais e oitenta centavos)** para os **Vendedor I**.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para recomposição salarial referente ao período de janeiro/2023 até dezembro/2023, os salários dos empregados integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO conveniente, serão reajustados da seguinte forma:

Apartir de Janeiro de 2024, será aplicado o percentual de **3,71% (três virgula setenta e um por cento)**, sobre o salário nominal fixo vigente em Dezembro de 2023.

Parágrafo Primeiro: Serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, reajustes, ou antecipações salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

Parágrafo Segundo: Para os empregados originários de outras unidades da EMPRESA que estavam, ou não, sob a abrangência do SINDICATO, inclusive os empregados que tenham sido transferidos, fica autorizada a compensação de valores de reajuste salariais anteriormente concedidos, bem como, se for o caso no que couber, a aplicação de reajuste na forma proporcional.

CLÁUSULA QUINTA - INCIDÊNCIA DO REAJUSTE SALARIAL

Os colaboradores cuja remuneração é composta por parte fixa e parte variável terão o reajuste sobre a parte fixa da remuneração, mantendo-se inalteradas e revalidadas por este acordo coletivo as cláusulas de remuneração variável pactuadas nos contratos individuais de trabalho firmado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO/DESOBRIgATORIEDADE DE ASSINATURA

Com fundamento na transparência, bem como nas disposições legais aqui ajustadas, o fornecimento de comprovante mensal do pagamento de salário é uma obrigatoriedade, devendo conter a discriminação de todas as verbas pagas e as respectivas deduções ocorridas no período.

1º Assim efetuado o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e ou/ cartão salário, e outra modalidade eletrônica de crédito, a empresa ficará desobrigada de colher assinatura do empregado no contracheque, valendo como prova de pagamento, o comprovante do depósito ou o extrato de conta corrente.

2º A empresa fica obrigada a informar, no comprovante de pagamento, a sua razão social, endereço e CNPJ, e outros dados de identificação funcional, além de ficar obrigada a promover a entrega do comprovante de pagamento ao trabalhador se possível antes de efetivar o pagamento ou depósito do salário.

3º A empresa adotará a disponibilização do demonstrativo de pagamento diretamente nos sistemas bancários para acesso dos empregados, permitida a visualização e impressão do respectivo demonstrativo de pagamento, de acordo com as regras internas já existentes e se possível antes de efetivar o pagamento ou depósito do salário.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos descontos permitidos por Lei e por este Acordo, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições e associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados e observados os limites previstos por lei.

Remuneração DSR

CLÁUSULA OITAVA - DA GARANTIA DE MÉDIA DE REMUNERAÇÃO - PAGAMENTO E DE ABONO MÉDICO

A empresa se obriga a garantir o pagamento dos dias referentes a apresentação de atestados médicos, dos primeiros 15 dias de afastamento do trabalho, e mesmo se intercalado dentro do prazo de 60 dias, levando em conta a média variável dos valores recebidos nos 03 meses anteriores ao evento que originou o afastamento, sendo contudo, vedado o pagamento repetitivo da média quando ocorrer afastamento do trabalho, dentro de 60 dias, pela ocorrência da mesma patologia /enfermidade.

1º: A empresa se obriga a garantir o pagamento dos dias referentes a apresentação de atestados médicos, de 01 a 15 dias de afastamento do trabalho, levando em conta a média de remuneração dos 03 meses anteriores ao evento afastamento, acrescido do salário fixo.

2º: A empresa se obriga a inserir o valor do salário fixo para o cálculo e quitação das férias anuais, 13º salário e Aviso Prévio, a média dos 04(Quatro) maiores valores das 12 últimas comissões e Repouso Remunerado recebidos.

CLÁUSULA NONA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL SOBRE VENDAS

Uma vez adotado o sistema de pagamento com base em metas/ prêmios e variáveis deverão constar obrigatoriamente na CTPS e/ou contrato de trabalho dos empregados sua condição, onde os empregados têm direito a cópia deste instrumento. A empresa deverá permitir aos empregados o controle sobre suas vendas realizadas, onde mensalmente possa externar para todos os empregados, previamente as metas e, posteriormente os resultados realizados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 terão como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de janeiro de 2023.

Parágrafo Único: Na hipótese de o empregado não ter paradigma, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista na cláusula anterior, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Nas rescisões contratuais, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei nº 13.467/2027, ou seja até o décimo dia a partir do término do contrato.

Parágrafo Único: Serão descontados na rescisão do contrato de trabalho, todos os gastos contraídos pelos empregados, nos limites legais, sendo permitido o crédito em conta bancária dos valores devidos na rescisão contratual, valendo o depósito bancário como recibo e quitação do pagamento dos valores das verbas rescisórias constantes no TRCT, desde que o empregado seja comunicado a respeito.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A empresa continuará a favorecer Vale - Refeição aos funcionários tanto que exercem atividade eminentemente externa e sem condição de controle de horário diários quanto àqueles submetidos ao controle de ponto no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) diários. O Vale- Refeição será entregue/liberado todo o final do mês, sendo que para o empregado incide o ônus de custeio de 2% (Dois por cento), do referido valor salvo condição mais benéfica.

Parágrafo Primeiro: A alimentação e/ou refeição fornecidas pela empresa, por qualquer meio, seja cartão, ticket, refeitório ou cesta básica, não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais, revestindo-se de natureza indenizatória e sem qualquer incidência de contribuição previdenciária.

Parágrafo Segundo: Se a empresa se utilizar do PAT poderá se valer do presente instrumento para sua comprovação junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores colaborar para sua instituição.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA E PLANO DE SAÚDE

A empresa fornecerá Cesta Básica e Plano de Saúde aos empregados, sendo permitido que o custeio seja feito às expensas dos empregador/empregados e permitindo a adoção de regras internas para a concessão dos benefícios.

Parágrafo Primeiro: A alimentação e/ou refeição fornecida pela empresa, por qualquer meio, seja cartão, ticket, refeição ou cesta básica, não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para todos os efeitos legais, revestindo-se de natureza indenizatória e sem qualquer incidência de contribuição previdenciária.

Parágrafo Segundo: Se a empresa se utilizar do PAT poderá se valer do presente instrumento para sua regularização junto à Superintendência do Trabalho, devendo o Sindicato dos Trabalhadores colaborar para sua instituição.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, fica assegurado o seu cônjuge/ companheira e ou dependente legais, durante a vigência do contrato de Trabalho, o Auxílio- Funeral no valor equivalente a 02(dois) Salários - Mínimo Nacional vigentes da data do falecimento do empregado, desde que seja apresentada a documentação que comprove a relação de dependência com o empregado.

Parágrafo Único: A adoção de Plano Seguro de Vida para os funcionários, implementado em janeiro de 2012, os quais têm benefício de auxílio- funeral atrelado na estrutura do respectivo plano, torna-se sem efeito a exigência da empresa de ter que arcar com o custeio do auxílio-funeral previsto acima.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - UNIFORMES / EQUIPAMENTOS

A empresa fornecerá uniformes gratuitos aos empregados como já ocorre habitualmente, face ser o mesmo uso obrigatório, sendo permitida a troca sem ônus quando o mesmo não ostentar condições de uso, bem como de equipamentos necessários ao exercício da atividade laboral, permitido o descontos dos mesmos quando se apurar que o empregado deu causa para danificar o mesmo e/ ou mediante ao uso indevido.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO EXTERNO

Todas as atuais funções existentes e outras funções que vierem a se estabelecer conexas com a atividade de vendas e que exerçam atividades eminentes externas, incompatível com a fixação de horário em função de suas características peculiares, na forma do art. 62, I, CLT (e por essa razão). Já previsto essa condição na CTPS e no contrato de trabalho, mormente que não há meios de aferir e fiscalizar a jornada de trabalho, fica por extensão suprimido o uso da papeleta de controle de jornada externa.

1º A atividade dos profissionais referidos acima deve ser otimizada no sentido de ser eficiente, desempenhada de forma produtiva e proporcionando aos empregados os meios para a obtenção de resultados que levam a alcançar as metas de remuneração individual e para a empresa, a venda de produtos com qualidade, celeridade e voltada para o seu negócio.

2º Resta garantido e ajustado que a carga horária semanal a ser cumprida e de 44(quarenta e quatro) horas semanais, e limite máximo de até 8(oito) horas diárias, bem com garantido o exercício regular de 01(uma) hora de refeição para aqueles profissionais que exercem atividades em ambientes eminentemente externo a sede da empresa, e de não existência de meios para controlar a jornada de trabalho.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA

Caso ocorra, na vigência do presente Acordo, alterações nas condições de trabalho que venham a possibilitar o controle de horário, para os empregados que, mesmo exercendo atividade externa, exista a

possibilidade deste controle, a empresa poderá por liberdade adotar Sistema de registro eletrônico de ponto, conforme autorizado por este Acordo Coletivo de Trabalho e pela Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

1º Em Sendo adotado Sistema Alternativo de Controle de Jornada Eletrônico, este sistema não admitirá: (I) restrições a marcação de ponto; (II) marcação automática de ponto; (III) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; (IV) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

2º A fim de permitir a fiscalização, o sistema eletrônico adotado deverá: (I) estar disponível no local de trabalho; (II) permitir a identificação de empregador e empregado; (III) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONCESSÃO DE FÉRIAS FRACIONADAS/POSSIBILIDADE

Fica convencionado, que havendo interesse dos empregados/empregador, que as Férias anuais vencidas e/ou coletivas podem ser concedidas, sem qualquer prejuízo quanto a valoração a receber e de dias a gozar, em até 03 períodos - na Forma prevista no 1º, do artigo 134 da CLT.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TAXA DE FORTALECIMENTO

A empresa efetuará o desconto de 3,00 % (três por cento) do salário dos empregados em folha de pagamento no mês de MAIO/2024 e repassará aos SEPROVES, a título de taxa de fortalecimento, conforme aprovado em Assembleia.

Párrafo 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.

Párrafo Segundo: as empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento, a mensalidade do sindicato desde que autorizado pelo associado e a repassar os valores descontados ao Sindicato dos Empregados e Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Espírito Santo, até o 10º (décimo) dia último do mês subsequente ao referido desconto.

Párrafo Terceiro: o valor da mensalidade referida e descontada do salário do empregado, deverá ser pagar 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESPECIAL

Em face da data da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa, poderá pagar as respectivas diferenças decorrentes da aplicação deste Acordo, na folha de pagamento da competência Maio/2024.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISSÍDIO COLETIVO

A empresa acordante, por força deste acordo, fica excluída dos efeitos decorrentes dos dissídios coletivos instaurados contra a Federação e aos Sindicatos Patronais ligados a Indústria.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Será permitida a afixação de AVISOS destinados a comunicação de assuntos de interesse da categoria profissional, nos quadros de aviso existentes na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

As partes se comprometem a manter aberto um canal de diálogo e conversação, visando a discussão, ajuste e saneamento de possíveis problemas que possam surgir decorrente da relação capital x trabalho, buscando assim mediar e conciliar, evitando conflitos trabalhistas, solucionando divergências que venham a ocorrer entre os suscitantes do presente acordo e negociar as discordâncias, antes da proposição de demandas administrativas e judiciais, seja em relação aos aspectos individuais ou coletivos, inclusive as questões relacionadas à terceirização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

Multa - As infrações ao disposto neste acordo por qualquer das partes, serão punidas com multa de 1/4 (um quarto) do valor do salário-mínimo vigente à época da infração, por empregado atingido, revertendo-se o valor em benefício de parte prejudicada, fixada pela Justiça do Trabalho

Parágrafo Único: As partes contratantes comprometem, antes de aplicar a penalidade prevista no "caput" desta cláusula, a notificar por escrito o infrator, sobre a cláusula que está sendo infringida, dando-lhe um prazo de 15(quinze) dias, a contar da data da notificação, para que o mesmo adote as providências necessárias objetivando a sua regularização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS CONDIÇÕES GERAIS DO ACORDO COLETIVO

O presente Acordo Coletivo obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

(a) - O presente acordo é celebrado por delegação expressa e aprovação dos empregados da categoria profissional representada pelo SINDICATO.

(b) - Os eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham surgir durante o Período de Vigência do presente Acordo, serão avaliados e negociados entre as partes.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em 3 (três) vias de igual teor, para produza seus legais efeitos, inclusive como centro positivo das Normas Jurídicas Trabalhistas, aplicáveis entre as partes, comprometendo-se consoante dispõe a Instrução Normativa nº16, de 15 de outubro de 2013 da Secretaria de Relações do Trabalho e Emprego, a promover pelo Sistema Mediador o depósito para fins de registro e arquivamento na Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo, salvo impedimentos afetos à atualização de dados cadastrais de entidades sindicais signatárias à guisa do art. 5º da referida Instrução Normativa MTE nº 16/2013.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA INTEGRIDADE E VALIDADE JURÍDICA DE DOCUMENTOS

A fim de agilizar o fluxo dos trabalhos e garantir pronta formalização do presente instrumento, fica acertada pelas partes a sua assinatura na forma eletrônica, nos termos da MP 2.200-2, de 24 de agosto de 2001

expressamente tida como válida pelo Sindicato e pela Empresa, nos termos do 1º do art. do 10 da MP 2.200-2, ainda que eventualmente não realizada por certificado digital, nos termos do 2ª do mesmo dispositivo.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em 3(três) vias de igual teor, para que se produza seus legais efeitos, inclusive como centro positivo de normas jurídicas trabalhistas, aplicáveis entre as partes, comprometendo-se consoante dispõe a instrução Normativa nº 16 de 15 de outubro de 2013 da Secretaria de Relação do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a promover pelo Sistema Mediador o depósito para fins de registro e arquivamento na Superintendência Regional do Trabalho no Estado de Minas Gerais, salvo impedimentos afetos a atualização de dados cadastrais de entidades sindicais signatárias a guisa do art. 5º da referida Instrução Normativa MTE Nº16/2013.

}

NILSON CARDOSO SILVA

Presidente

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

DANILO FERNANDES LOPES

Gerente

M DIAS BRANCO S.A. INDUSTRIA E COMERCIO DE ALIMENTOS

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ACORDO COLETIVO COM ASSINATURA DIGITAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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