

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003179/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/09/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049642/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.207923/2024-29  
DATA DO PROTOCOLO: 17/09/2024

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

SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.997.394/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MANOEL GONCALVES;

E

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0178-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI e por seu Procurador, Sr(a). PAULO ANDRE BRAGA RIZZI;

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 julho de 2024 a 30 de junho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados Vendedores e Viajantes do Comercio**, com abrangência territorial em **RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial para carga horária de 220 horas mensais será de **R\$ 1.740,00** (um mil setecentos e quarenta reais) os quais vigorarão durante o período de vigência do presente acordo.

*Para a data base 2025 o piso salarial será corrigido pelo INPC/IBGE apurado no período de 01 de julho de 2024 a 30 de junho de 2025*

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

Conforme negociado entre as partes, a empresa concederá um reajuste salarial para os empregados abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, pela aplicação do percentual de **3,70% (três vírgula setenta por cento)**, compensados os adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargos, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

*Para a data base 2025 as cláusulas econômicas serão corrigidas pelo INPC/IBGE apurado no período de 01 de julho de 2024 a 30 de junho de 2025.*

**Parágrafo primeiro:** As diferenças salariais decorrentes deste Acordo Coletivo serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro/2024.

**Parágrafo segundo:** Os reajustes estabelecidos nesta cláusula, não se aplicam aos funcionários que possuam cargos de chefia, assim compreendidos: os supervisores, coordenadores, gerentes e diretores empregados; prevalecendo o princípio da livre negociação salarial entre funcionário e empresa.

**Parágrafo terceiro:** Os ditames deste Acordo Coletivo de Trabalho, referente as cláusulas de reajuste salarial, programa de participação nos resultados e prêmios, não se aplicarão aos Especialistas, Supervisores, Coordenadores, Gerentes e Diretores lotados na empresa acordante. A estes cargos será aplicada a política de remuneração interna da Matriz/Anhanguera no município de São Paulo-SP.

Inciso I - Corrobora o acima ajustado o fato de que os Supervisores, Coordenadores, Gerentes e Diretores lotados na empresa acordante não estão sujeitos a controle de jornada – artigo 62, II da CLT;

Inciso II – As negociações firmadas individualmente entre os empregados citados no “caput” e a empresa acordante e suas alterações futuras, diante da autonomia negocial existente, poderão existir em conformidade com a segunda parte do artigo 7º, VI da CF/88.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

É garantido para o empregado admitido para a mesma função de outro cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer motivo, o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Na forma prevista no caput do art. 462 da CLT, o presente acordo reconhece a validade das autorizações individuais escritas que sejam dadas pelos empregados às empregadoras, para que estas descontem de seus salários conforme plano específico, descontos legais para o Sindicato, telefonemas particulares feitos através das linhas telefônicas das Empresas e devidamente apontadas pelos operadores da mesa telefônica ou outros que sejam de interesse do empregado.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será fornecido comprovante de pagamento aos trabalhadores constando as importâncias pagas, descontos efetuados e recolhimentos do FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço).

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Quando o empregado trabalhar em horário extraordinário, as 2 (duas) primeiras horas serão acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento). As demais horas, inclusive as prestadas em domingos e feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento) de adicional.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## **CLÁUSULA NONA - TICKET REFEIÇÃO**

Aos profissionais que atuam na área externa de vendas, serão concedidos cartões para fins de alimentação, no valor diário de R\$ 34,00 (trinta e quatro reais) não possuindo tal verba caráter salarial.

*Para a data base 2025 o ticket refeição será corrigido pelo INPC/IBGE apurado no período de 01 de julho de 2024 a 30 de junho de 2025.*

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO BENEFÍCIO VALE TRANSP. ESPÉCIE VIA DEPÓSITO EM CONTA CORRENTE**

Fica ajustado entre as partes que as Empresas poderão, aos seus exclusivos critérios, entregar o vale transporte aos seus empregados ou depositar o valor correspondente em conta corrente destes. O benefício restringe-se às despesas de deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência observado o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, de acordo com o que dispõe a lei 7418 de 16 de dezembro de 1985, alterada pela lei 7619 de 30 de setembro de 1987 e Regulamentada pelo Decreto 95.247 de 17 de novembro de 1987.

**Parágrafo único:** É de total e única responsabilidade do trabalho a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte, antecipado em dinheiro ou não para os deslocamentos residência-trabalho e trabalho-residência, sendo que o uso indevido acarretará sanções previstas em lei.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO-CRECHE**

A empresa adotará o sistema de reembolso-creche, a fim de cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche legalmente constituída, de livre escolha da empregada-mãe, até a criança completar 5 anos 11 meses e 29 dias de idade.

**Parágrafo primeiro:** O valor do reembolso será equivalente ao preço cobrado pelas creches, limitado a 40% do salário mínimo nacional.

**Parágrafo segundo:** O valor do reembolso-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

**Parágrafo terceiro:** Idêntico direito fica assegurado aos empregados do sexo masculino, desde que comprovem a guarda e responsabilidade do(s) filho(s), através de documento fornecido pelo Poder Judiciário, excetuando-se a hipótese do mesmo receber indiretamente o benefício na forma do caput.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Aos empregados que percebam remuneração variável (comissões ou produtividade) ou remuneração mista (fixa + variável) o cálculo para pagamento de verbas rescisórias, indenizatórias, 13º salário e férias, deverá ser a média dos últimos 12 (doze) meses, garantida a correção de cada um dos valores com base na variação do INPC/IBGE.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão sob pena de não poder alegá-la em juízo.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

O empregado que, no curso do aviso prévio por demissão imotivada ou pedido de demissão, obtiver novo emprego, será dispensado do seu cumprimento, pagando o empregador, nesta hipótese apenas os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas referentes à rescisão.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MUDANÇA DE LOCAL DE TRABALHO**

Os profissionais da área de vendas (externas e internamente) estarão sujeitos ao trabalho em toda a área de abrangência territorial da empresa (RS), considerando-se como definitiva a transferência de um município para outro, não ensejando qualquer acréscimo salarial ou benefício adicional.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MATERIAL**

Constitui ônus do empregador o extravio eventual ou a devolução, danificada pelos clientes, de embalagens e recipientes reaproveitáveis de seus produtos, sendo vedada, em tais condições, a transferência de ocasionais prejuízos à responsabilidade do vendedor, para efeito de ressarcimento.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DO EMPREGADO NA IMINÊNCIA DE APOSENTADORIA**

É garantida a estabilidade do emprego a todo membro da categoria profissional, durante os 12 meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial, desde que o empregado tenha mais de 05 (cinco) anos de trabalho na empresa.

**Parágrafo primeiro:** Para fazer jus à estabilidade prevista no “caput” desta cláusula, o empregado interessado deverá comunicar expressa e formalmente à empresa que se encontra abrangido pela estabilidade, além de apresentar os documentos que se comprovem o efetivo tempo de serviço.

**Parágrafo segundo:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a) Rescisão contratual por justa causa;
- b) Pedido de demissão;
- c) Encerramento das atividades da unidade da empresa.

**Parágrafo terceiro:** Adquirindo-se o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia da estabilidade.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS EM FERIADOS**

A empresa poderá estabelecer, quando o processo de trabalho assim o permitir, horários de trabalho de modo a compensar dias úteis intercalados com feriados e fins de semana mais prolongados.

**Parágrafo primeiro:** Será válido o Acordo para todos os empregados, desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados da empresa ou de setores específicos, inclusive para menores.

**Parágrafo segundo:** Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no Art. 413 da CLT.

**Parágrafo terceiro:** A empresa comunicará por meio eletrônico (e-mail) ao Sindicato, a programação de compensação, após a consulta aos empregados envolvidos, de acordo com o estabelecido no parágrafo primeiro.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

A EMPRESA poderá adotar procedimento alternativo de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria 373, 25 de fevereiro de 2011, ficando convencionado o que segue:

**Parágrafo primeiro:** A empresa manterá o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente “Ponto Mobile”, para controle de jornada de trabalho de seus empregados vendedores externos e promotores, onde cada empregado, individualmente terá acesso através de um login e senha de posse exclusiva do portador;

**Parágrafo segundo:** O registro do horário de trabalho do funcionário será feito na forma eletrônica e em aplicativo disponível nos smartphones ou tablets e de uso para as atividades laborais do empregado. **O empregado vendedor ou promotor não deverá utilizar celular ou notebook particular para execução de quaisquer atividades laborais;**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO REGISTRO, DAS MARCAÇÕES E PERÍODO DE APURAÇÃO**

Em observância a Portaria 373/2011, as partes ajustam as condições a seguir:

**Parágrafo primeiro:** A Empresa passará, para os empregados abrangidos pelo presente aditivo, a realizar o controle de jornada de trabalho sendo esta de 44 horas semanais, podendo adotar o regime de compensação dos sábados, ou seja, as horas correspondentes aos sábados serão distribuídas pelos demais dias da semana de forma a completar 44 horas de trabalho semanal, ficando alterada por este instrumento a condição de trabalho externo, anteriormente prevista;

**Parágrafo segundo:** Em contrapartida, a utilização do sistema móvel, a empresa disponibilizará uma única vez ao mês, ou sempre que solicitado pelo empregado, os registros de ponto ao final de cada mês de apuração. Esta forma poderá ser realizada por meio eletrônico ou impressão, ficando ajustado que os empregados da EMPRESA estão desobrigados de apor a assinatura de reconhecimento no cartão ponto.

**Parágrafo terceiro:** As eventuais ocorrências de marcação/registro de ponto serão tratadas pela chefia imediata, observando a política de ponto da empresa;

**Parágrafo quarto:** O empregado fica liberado da marcação do cartão de ponto no intervalo de refeição, nos termos da lei;

**Parágrafo quinto:** O período de fechamento do cartão ponto para efeito de pagamento será apurado entre os dias 16 de um mês e 15 do mês subsequente;

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com no mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovados posteriormente.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

A empregadora, quando exigir de seu empregado o uso de trajes especiais para o serviço, fornecerá gratuitamente os referidos trajes, no limite de 02 (dois) por ano.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS POR DOENÇA**

Somente serão justificados e abonados, mediante apresentação em até 72 horas corridas, os atestados médicos da entidade mantenedora do convênio ou de médico pertencente à previdência social, ressalvado ainda às Empresas o direito de exigir o devido laudo médico, receituário e correspondente nota fiscal relativa ao medicamento, para o correspondente abono de falta, quando entender conveniente.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A empresa, como simples intermediária, descontará de seus empregados, em folha de pagamento, dos integrantes da categoria profissional, a título de contribuição negocial, o equivalente a 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) do salário nominal (fixo), do mês de setembro/2024 e 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) do salário nominal (fixo), do mês de julho/2025.

**Parágrafo primeiro:** Cada empregado terá o direito de oposição ao desconto da Contribuição Negocial, mediante entrega pessoal na sede do Sindicato ou através do envio de correspondência registrada via Correios, manifestando a oposição, no prazo de até 10 (dez) dias após a realização da Assembleia.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato deverá enviar a empresa a relação dos empregados que fizeram uso do direito a oposição ao desconto, constando nome completo e CPF.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APLICABILIDADE**

O presente instrumento é aplicável a todos os empregados vendedores externos e promotores de vendas efetivos e registrados na empresa, desde que não exerçam os cargos previstos nos parágrafos abaixo:

Nos termos do art. 611-A, V da CLT, que permite identificação dos cargos de confiança, as partes acordam que fica reconhecido o cargo de confiança nos termos do art. 62, II da CLT, os cargos listados abaixo:

**Parágrafo primeiro:** Os cargos de liderança e gestão, em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário, ter autonomia dentro de sua rotina de trabalho, tomando decisões de forma autônoma como por exemplo: organizar as férias de seus subordinados, aplicar medidas disciplinares; solicitar a contratação e dispensa de empregados de seu setor; fiscalizar o uso de EPIs; abonar faltas de seus empregados; ministrar treinamentos operacionais, dentre outras, e atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

**Parágrafo segundo:** Os cargos de ESPECIALISTA em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário; conhecimento técnico diferenciado para a realização das atividades; gestão técnica de projetos da empresa; exercício de liderança técnica em relação aos demais colaboradores; acesso a informações ou documentos confidenciais e atuação estratégica na sua área de atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

**Parágrafo terceiro:** Os empregados que exercem cargo de confiança serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam a eles os itens referente a reajuste salarial, prêmios e PPR, previsto neste acordo, que serão acordados individualmente conforme política interna da Empresa. Para o reajuste salarial será aplicada a política salarial da Matriz em São Paulo -SP, em julho de cada ano.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, a parte infratora pagará a parte prejudicada, a multa correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do salário percebido pelo empregado, por infração.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO**

Findo o prazo ajustado na cláusula primeira, as partes poderão prorrogar este Acordo, ou revisar total ou parcialmente os seus dispositivos, se tiverem interesse.

Fica também convencionado, que após a correção pelo INPC das Cláusulas Econômicas, a Empresa deverá informar ao Sindicato acordante os valores reajustados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISSÍDIO COLETIVO/CONVENÇÕES COLETIVAS**

A Empresa acordante, por força deste acordo, fica excluída dos efeitos decorrentes de dissídios instaurados contra o Sindicato dos Vendedores do Estado do Rio Grande do Sul, bem como das Convenções Coletivas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho, representada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul, de conformidade com o disposto no artigo 625 da CLT, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

}

**JOAO MANOEL GONCALVES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS**

**FABIANA DELAZERI  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**PAULO ANDRE BRAGA RIZZI  
PROCURADOR  
SEARA ALIMENTOS LTDA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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