

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000144/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/03/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014763/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.002258/2010-03
DATA DO PROTOCOLO: 26/03/2010

SIND D E VEND V DO COM PROP P VEND E VEND D P F D E GO, CNPJ n. 02.805.125/0001-14, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). PAULO GUARDALUPE DE SIQUEIRA;

E

SOUZA CRUZ S/A, CNPJ n. 33.009.911/0025-06, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CELSO CALDAS;

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 1º de março de 2010 a 29 de fevereiro de 2012 e a data-base da categoria em 1º 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) **de vendedores externos e empregados do suporte de vendas, regidos pela lei nº 3207/57**, com abrangência territorial em **GO**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Apartir de 1º de março de 2010, o piso salarial aplicável a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, será:

a) **Vendedores** -- **R\$ 661,00** (Seiscentos e sessenta e um reais) mensais;

b) **Suporte de Vendas** -- R\$ R\$ 510,00 (Quinhentos e dez reais) mensais

Estão excluídos desta cláusula os empregados sujeitos a aprendizagem metódica, nos termos da Legislação específica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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).

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos Funcionários com subordinação à horário de trabalho, para carga horária mensal, serão considerados 220 (duzentos e vinte) horas.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, a partir de primeiro de março de 2010, um reajuste salarial de **4,8%** (quatro virgula oito por cento) sobre os salários percebidos em 28 de fevereiro de 2010.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: DA QUITAÇÃO

Com o pagamento do índice ora pactuado, o Sindicato da à Empresa a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto a todos e quaisquer índices anteriores a data da assinatura do presente, seja ele de que natureza for e que incidam sobre os salários ou sobre a RVM, quando aplicada

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - 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.

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

CLÁUSULA SEXTA - DA 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL - ADIANTAMENTO

A EMPRESA pagará, a título de adiantamento de Gratificação de Natal, até o dia 15 de janeiro, durante a vigência deste acordo, conforme abaixo:

a) Aos Empregados de Suporte de Vendas: 50% (cinquenta por cento) do salário base, líquido aos empregados contratados por prazo indeterminado abrangidos pelo presente Acordo.

b) Aos Empregados Vendedores – Sistema de Remuneração PRV (Programa de Remuneração Variável): 50% (cinquenta por cento) do salário base (parte fixa), líquido aos empregados contratados por prazo indeterminado abrangidos pelo presente Acordo.

c) Aos Empregados Vendedores – Sistema de Remuneração RVM (Remuneração Variável Mensal): 50% (cinquenta por cento) do salário base (parte fixa), acrescido da média da RVM acumulada até dezembro de cada ano, líquido aos empregados contratados por prazo indeterminado abrangidos pelo presente Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica ajustado, desde já, que quando da ocasião do período de gozo de férias, a EMPRESA poderá complementar o percentual anteriormente já pago, desde que essa complementação esteja formalmente definida, à época, na sua política interna vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica assegurado pela EMPRESA que, ocorrendo variação salarial após o adiantamento integral da Gratificação de Natal, a diferença será paga ao empregado no mês de Dezembro.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Havendo a rescisão antecipada, a qualquer título, do contrato de trabalho, o adiantamento parcial ou integral da Gratificação de Natal será descontado de qualquer crédito devido ao empregado respeitados os limites legais.

PARÁGRAFO QUARTO

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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - DO MODELO DE REMUNERAÇÃO

A tabela da Remuneração Variável Mensal (RVM) será ajustada, em março de 2010, para atender as necessidades atuais, ficando mantido o modelo de remuneração variável, modelo esse que foi devidamente autorizado pelos empregados abrangidos e **SINDICATO**

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A EMPRESA concederá, a partir de **1º de março de 2010**, a todos os empregados integrantes das categorias funcionais denominadas operacional e profissional, contratados por prazo indeterminado, Participação nos Lucros e Resultados, na forma prevista no regulamento anexo elaborado com fundamento no art. 7º, 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

Considerando que a Participação nos Resultados a que alude o caput vigorará por **1 (um) ano**, a partir de **01/03/2010**, acordam as partes que a EMPRESA pagará, a título de antecipação por conta de resultados futuros, nos meses de **março de 2010 e setembro de 2010**, o equivalente a:

a) Empregados de Suporte de Vendas:

Março de 2010 - valor de 1 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo;

Setembro de 2010 - valor de 0,5 (meio) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

b) Empregados Vendedores - Sistema PRV (Programa de Remuneração Variável):

Março de 2010 - valor de 1 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo;

Setembro de 2010 - valor de 0,5 (meio) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

c) Empregados Vendedores - Sistema RVM (Remuneração Variável Mensal):

Março de 2010 - valor de 2 (dois) salários base do empregado, sem qualquer acréscimo;

Setembro de 2010 - valor de 1 (um) salário base do empregado, sem qualquer acréscimo.

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 2011.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Receberão as antecipações previstas no parágrafo anterior os empregados em situação funcional

NORMAL, os ADMITIDOS, os que retornarem de licença do INSS (doença, acidente do trabalho e maternidade) até o dia 15 (quinze) do mês em que ocorrerem as referidas antecipações.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Observadas as limitações do parágrafo anterior, não receberão as respectivas antecipações os empregados em LSV (licença sem vencimento); LCV (licença com vencimento); empregados contratados por prazo determinado e os aprendizes.

CLÁUSULA DÉCIMA - REGULAMENTO SOBRE A PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Considerando que a matéria foi devidamente regulamentada através da Lei nº 10.101, de 19 Dezembro de 2000, em conformidade com o inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal;

Considerando que os trabalhadores da empresa outorgam poderes ao **Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio, Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos no Estado de Goiás**, para representá-los;

As partes decidem convencionar, conforme determina o artigo 2º da referida Lei, a forma de participação dos empregados nos lucros ou resultados da **Souza Cruz - de Vendas**, concordando em levar em conta os seguintes parâmetros e critérios para, por tempo certo e ajustado, criar regras e mecanismos que possam tornar efetiva mais essa antecipação no campo social.

1. DA NATUREZA DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELA ÁREA DE VENDAS E DISTRIBUIÇÃO.

1.1 - É de conhecimento geral que as atividades desenvolvidas pela área de vendas da Empresa apresentam características próprias e bastante diferenciadas daquelas desenvolvidas por outras áreas, departamentos ou fábricas da Empresa.

1.2 - Não se pode desconhecer que a força da distribuição movimenta o abastecimento semanal aproximadamente 230.000 (duzentos e trinta mil) pontos de vendas em todo o território nacional. Um dos desafios da empresa, por via de consequência, é aproximar a produção do consumo.

1.3 - Portanto, é sabido que os produtos da empresa só têm utilidade quando próximos dos seus consumidores, para que seja concretizado o consumo.

1.4 - É determinante que a empresa esteja permanentemente captando reações e informações junto ao mercado, pois os produtos são consumidos em massa e diariamente. Por esta razão é necessária mantê-los disponíveis para os diversos segmentos do mercado consumidor.

1.5 - É necessário que se tenha uma constante preocupação em acompanhar o movimento e hábitos de compras dos consumidores.

1.6 - A empresa precisa movimentar-se rapidamente, através da sua equipe de vendas, a fim de identificar e atender à satisfação dos clientes, criando maiores oportunidades de consumo e garantindo abastecimento ótimo.

1.7 - É de amplo conhecimento que as medidas para melhorar a qualidade dos serviços e garantir uma efetiva participação de mercado são, dentre outras:

- visitas regulares;
- retornos quando necessário;
- adaptar dias e frequência de visitas visando o interesse mútuo (empresa e varejista);
- orientação aos varejistas quanto à preservação da integridade física do produto;
- orientação quanto ao armazenamento;

1.8 - É do conhecimento de todos que o ciclo completo das vias de distribuição passa por várias etapas

VENDAS - Etapa em que os vendedores negociam volume por marca, visando a demanda de consumo, ou seja, abastecer o ponto de venda no intervalo entre as visitas.

PROCESSAMENTO OPERACIONAL - Etapa em que as notas fiscais são emitidas e os pedidos são pré-separados.

A ENTREGA - Etapa em que os pontos de vendas são abastecidos. Esta operação é completa com o recebimento dos respectivos valores.

A PRESTAÇÃO DE CONTAS - momento do acerto de contas referente aos valores envolvidos. Os documentos são manuseados diariamente e o balanço é efetuado semanalmente.

O ABASTECIMENTO - movimento de estoques obedecendo o ciclo: Fábrica - Depósitos - Carrões de Entrega - Varejo;

1.9 - Não se pode desconhecer, por conseguinte, que uma das principais características da área de vendas é o contínuo exercício, realizado pelos empregados integrantes dessa categoria, da atividade externa, incompatível com a fixação de horário de trabalho.

1.10 - A atividade externa é exercida de uma forma estruturada a ponto de compensar as dificuldades de atuação encontradas numa realidade onde a ampla dispersão geográfica é uma outra característica marcante.

1.11 - É de fácil constatação que os empregados externos exercem suas atividades sem o mesmo acompanhamento recebido pelos empregados que exercem atividade compatível com o controle de horário.

1.12 - Considera-se atividade externa aquela desenvolvida pelos empregados que desempenham funções de: Vendedor, Auxiliar de Merchandising e Promotor.

1.13 - É pertinente concluir que a auto orientação, iniciativa, habilidade no relacionamento interpessoal e a criatividade para busca de soluções para as diversas situações imprevistas são características que devem fazer parte do perfil do empregado que exerce suas funções internamente, mas deve sobretudo, fazer parte do perfil daquele que rotineiramente, exerce suas funções à distância externamente.

1.14 - Não existem dúvidas quanto à constituição de uma Região de Vendas, célula maior de uma área geográfica que agrega um conjunto de Territórios, Zonas e Varejos, a saber:

- um conjunto de VAREJOS forma uma ZONA de Vendas;
- um conjunto de ZONAS forma um TERRITÓRIO, e
- um conjunto de TERRITÓRIOS forma uma REGIÃO.

1.15 - Por outro lado, para efeito da área de Distribuição, fica assim entendido :

- um conjunto de carros de entrega forma um SETOR de Distribuição;
- um conjunto de SETORES forma uma REGIÃO de Distribuição.

1.16 - Os fatores indicados no item 2.8 foram criteriosamente selecionados levando-se em conta a realidade global da área de vendas e distribuição, seja considerando as atividades desenvolvidas internamente, isto é, dentro de um depósito de vendas, seja considerando as atividades desenvolvidas externamente.

2. DOS PARÂMETROS E CRITÉRIOS

2.1. - Os Parâmetros, Critérios, Regras e Mecanismos aqui definidos foram acordados através de negociação direta, realizada entre SINDICATO e EMPRESA, o que tornou possível a criação da melhor forma de participação dos empregados nos ganhos econômicos resultantes da produtividade no trabalho.

2.2 - Concordam as partes que esse avanço no campo social favorece a integração dos empregados na vida e no desenvolvimento do departamento a que pertencem.

2.3 - Existe plena concordância de que o empregado passa a interessar-se mais pelo resultado do departamento, do qual se beneficia. Consequência imediata é que este torna-se mais eficiente, mais

produtivo e com maior vantagem competitiva.

2.4 - Em consonância com o texto constitucional vigente, bem como com o artigo 3º da Lei nº 10.101, 19 de Dezembro de 2000, a mencionada participação é desvinculada da remuneração, de sorte que valores auferidos pelos empregados a esse título não se incorporam ao salário para qualquer efeito, não constituindo, por conseguinte, base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

2.5 - As regras e mecanismos criados para atender o presente benefício devem ser claros e objetivos, acessíveis a todos os empregados, facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos. Portanto, os métodos de aferição dos resultados devem ser palpáveis, criando a possibilidade de o empregado participar/influenciar e, sobretudo, contribuir para a sua melhoria.

2.6 - Neste sentido, as partes entendem que o alcance das Regras e Mecanismos estabelecidos para a aferição de resultados deve estar no âmbito do setor de trabalho e, no máximo, do departamento a que pertencem, que são as áreas que os empregados conhecem e na qual estão lotados.

2.7 - Concordam, **SINDICATO** e **EMPRESA**, que o controle e acompanhamento, por parte dos empregados, são importantes para a eficácia do sistema, vez que a desconfiança compromete os métodos de participação, sempre que os empregados não dispõem de informações a respeito do andamento dos resultados, o que constitui, regra geral, motivo para adiamento da regulamentação desses e de outras matérias que, similarmente, suscitam controvérsias. Objetivando atender ao aqui exposto, as partes estabelecem que o instrumento adequado de aferição é o Balancete Físico de Apuração de Resultados, entendido esse como o relatório demonstrativo dos resultados atingidos, durante o período de apuração. O referido relatório deverá ser amplamente divulgado entre os empregados envolvidos, para que possam fazer o devido acompanhamento.

2.8 - Fica estabelecido, para fins de definição da participação, que devem ser considerados os seguintes fatores que influenciam nos ganhos econômicos do Departamento de Vendas:

CARGOS EXTERNOS

Área de Vendas

Os fatores abaixo indicados serão apurados a nível de TERRITÓRIO e/ou REGIONAL.

Volume Premium
Índice de Falta relativa
Prazo de Recuperação de Vendas Totais (PRVT)
Acidentes do Trabalho ou Acidentes com Veículos
Base de Clientes com 100% acima do BEP – mensal DW

CARGOS DE SUPORTE DE VENDAS

Área de Vendas

Volume de Vendas
Administração de Estoque
Absenteísmo
Produtividade de Pré-Separação
Acidentes do Trabalho ou Trajeto

3 . DAS REGRAS E MECANISMOS

3.1 - Fica determinado que a vigência da presente regulamentação disciplinadora da participação em resultados é de 1 (um) anos, ou seja, de 01/03/2010 a 28/02/2011.

3.2 - 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:

3.2.1 Para os Empregados de Suporte de Vendas: 2,5 (dois virgula cinco) ao ano Salário Base dos Empregados, entendido esse como o Salário Nominal do Empregado sem acréscimo de qualquer natureza;

3.2.2 Para os Empregados Vendedores - Sistema de Remuneração PRV (Programa de Remuneração Variável): 2,5 (dois virgula cinco) ao ano Salários Base dos Empregados, entendido esse como o Salário Nominal do Empregado sem acréscimo de qualquer natureza;

3.2.3 Para os Empregados Vendedores - Sistema de Remuneração RVM (Remuneração Variável Mensal): 5,4 (cinco virgula quatro) salários ao ano, entendido esse como Salário Base do Empregado sem acréscimo de qualquer natureza.

3.3 - Fica expressamente ajustado que, durante todo o exercício, será feita 1 (uma) apuração de resultados mês de março de 2011, com base no Balancete Físicos de Apuração de Resultados.

3.4 - A liquidação ocorrerá, respectivamente, no mês de março/2011 e o valor, no caso de aferição de resultado positivo, poderá variar de 70% (setenta por cento) a 100% (cem por cento) do Salário Base do empregado, de acordo com os critérios aqui definidos. Fica, no entanto, definido que, em caso de resultado negativo no período, isto é, abaixo do mínimo aceitável, conforme expressamente indicado na tabela de pontuação, nenhum valor será pago ao empregado a título de participação nos resultados.

3.4.1 - Fica assegurado a possibilidade da empresa conceder aos seus empregados, abrangidos por esse regulamento, em razão do empenho e resultados superiores aos desafios propostos, um valor adicional a título de Participação nos Resultados a ser definido pela empresa, respeitando o artigo 3º da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

3.5 - Acordam as partes que a EMPRESA efetuará, no ano de 2010, dois pagamentos, a título ANTECIPAÇÃO COMPENSÁVEL POR CONTA DE RESULTADOS FUTUROS, nos meses de março 2010 e setembro de 2010, de valor equivalente:

a) Para os Empregados de Suporte de Vendas:

Março de 2010 - valor de 1 (um) salário base do empregado, sem acréscimo de qualquer natureza;

Setembro de 2010 - valor de 0,5 (meio) salário base do empregado, sem acréscimo de qualquer natureza.

b) Empregados Vendedores - Sistema PRV (Programa de Remuneração Variável):

Março de 2010 - valor de 1 (um) salário base do empregado, sem acréscimo de qualquer natureza;

Setembro de 2010 - valor de 0,5 (meio) salário base do empregado, sem acréscimo de qualquer natureza.

c) Empregados Vendedores - Sistema RVM (Remuneração Variável Mensal):

Março de 2010 - valor de 2 (dois) salários base do empregado, sem acréscimo de qualquer natureza;

Setembro de 2010 - valor de 1 (um) salário base do empregado, sem acréscimo de qualquer natureza.

3.5.1 - Fazem jus à antecipação prevista no item anterior os empregados em situação funcional NORMAL, os ADMITIDOS, os que retornarem de licença do INSS (doença, acidente do trabalho, maternidade) até o dia 15 (quinze) do mês em que ocorrerem as referidas antecipações.

3.5.2 - Observadas as limitações do parágrafo anterior, Não fazem jus à antecipação a respectiva antecipação os empregados em LSV (licença sem vencimento); LCV (licença com vencimento); empregados contratados por prazo determinado e os aprendizes.

3.5.3 - Os empregados admitidos na vigência do presente Regulamento, que não receberam ANTECIPAÇÃO COMPENSÁVEL POR CONTA DE RESULTADOS FUTUROS, prevista no item "3.5", receberá à época da liquidação, o percentual integral, conforme estabelece o item "3.8.1". A razão dos meses em que tenham trabalhado.

3.5.4 - Os empregados concordam em liquidar o saldo de antecipação existente do passado descontando integralmente o saldo atual em março de 2010.

3.6 - Acordam ainda que o valor pago a título de ANTECIPAÇÃO COMPENSÁVEL POR CONTA DE RESULTADOS FUTUROS será deduzido da quantia recebida pelo empregado no mês de apuração/liquidação referente ao período de vigência. Entretanto, se o resultado apurado for negativo, a dedução dar-se-á na apuração do ano seguinte, e assim, sucessivamente, até que se possa deduzir tudo o que se antecipou. Por outro lado, se durante o período de vigência deste Regulamento os resultados forem negativos, far-se-á a dedução no primeiro ano que se obtiver resultado positivo.

3.7 - Os valores das liquidações de resultados do exercício anual serão resultantes da composição dos fatores indicados no item 2.8, cuja definição e critérios de avaliação são especificados da seguinte forma:

CARGOS EXTERNOS (VENDEDORES E REPRESENTANTES DE MARKETING)

3.7.1 - VOLUME PREMIUM

Entende-se por volume de vendas Premium o total de produtos Souza Cruz (cigarros) vendidos e entregues aos varejos oficialmente cadastrados pela empresa, durante os períodos pré-estabelecidos para a apuração mensal, dentro do critério de classificação interna da Cia de produtos Premium (produtos com maior valor agregado).

Compreende-se como volume total de marcas Premium a apuração de vendas mensal para as marcas das famílias CHARM, DUNHILL CARLTON, FREE, LUCKY STRIKE, CAMEL VOGUE.

A apuração da quantidade de produtos vendidos e efetivamente entregues será feita com base no relatório de DW (DatawareHouse), obtidos através do Sistema UNIQUE.

Este fator será apurado utilizando-se dos seguintes critérios:

a) O período de definição dos objetivos de vendas será entre os dias 15 e 23 do mês anterior à apuração mensal. Cabe esclarecer que os objetivos de vendas são definidos na forma prevista no Manual do Programa de Remuneração de Vendas, que é de amplo conhecimento dos empregados envolvidos, estando, inclusive, à disposição dos empregados da Área de Vendas para consultas e esclarecimentos;

b) O período de apuração das vendas e entregas dos produtos será entre os dias 01 e 31 de cada mês posterior ao mês de definição dos objetivos de vendas;

c) A apuração dos resultados será feita tomando-se por base a seguinte fórmula:

Volume de Marcas PREMIUM Efetivamente Vendido e Entregue

x 100 =

Objetivos de Vendas

Pontuação:

VOLUME PREMIUM	PONTOS
Maior ou igual a 100% do objetivo de vendas	20
Entre 99% e 99,99% do objetivo de vendas	15
Entre 98,1% e 98,99% do objetivo de vendas	10
Abaixo de 98% do objetivo de vendas	0

3.7.2 - ÍNDICE DE FALTA RELATIVA

Entende-se por Índice de Falta Relativa, quanto representam em percentual absoluto os varejos em que foi detectada a falta da marca dentro do universo de varejos que comercializam cigarros. (Conceito NIELSEN)

Entende-se por falta na família, quando faltar todas as versões da família no varejo em questão.

A apuração será pela média das leituras realizadas no período, com foco nas famílias FREE, HOLLYWOOD, DERBY e DUNHILL CARLTON. O censo é realizado mensalmente pela empresa “AC NIELSEN” (órgão independente contratado pela Souza Cruz)

Devido aos diferentes históricos de resultados por regiões, os objetivos serão determinados por cada região.

Pontuação:

ÍNDICE DE FALTAS	PONTOS
menor ou igual 3,0%	20
entre 3,01% e 5,0%	15
entre 5,01% e 7,0%	10
maior ou igual a 7,01%	0

3.7.3 - PRAZO DE RECUPERAÇÃO DE VENDAS TOTAIS (PRVT).

Entende-se por prazo de recuperação das vendas totais o tempo entre o dia da venda e o efetivo recebimento pela empresa dos respectivos valores.

A empresa possui uma política própria que define de forma clara as regras e limites para concessão de crédito aos clientes em geral.

Os empregados envolvidos conhecem a referida política, portanto, melhores resultados poderão ser atingidos através de ações pró-ativas dos mesmos quanto ao remanejamento ou realocação de crédito, redução e sobretudo, nas novas concessões de crédito. Deseja-se, por conseguinte, que o empregado desempenhe sua função sem que seja necessário flexibilizar as regras e limites estabelecidos na política de crédito.

A aferição dos prazos de recuperação dar-se-á através do Relatório de PRVT.

A apuração dos resultados será feita com base na seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Valores das vendas a crédito} \times \text{nº de dias de crédito}}{\text{Valor da receita total}} \times 100 = \dots\dots\dots\%$$

Pontuação:

PRVT	PONTOS

Real menor ou igual ao orçado	20
Real entre orçado + 0,01% e orçado + 1,99%	15
Real entre orçado + 2,00% e orçado + 2,99%	10
Real maior ou igual ao orçado + 3,00%	0

3.7.4 - ACIDENTES DO TRABALHO OU ACIDENTES COM VEÍCULOS

Entende-se por Acidente do Trabalho o número mensal absoluto de incidentes caracterizados legalmente como Acidentes do Trabalho com afastamento ocorridos no trabalho.

Entende-se por Acidentes com Veículos aqueles que tenham causado danos materiais a veículos da Empresa, desde que caracterizados como de responsabilidade do empregado.

Para fins de pontuação será considerado o somatório dos números mensais absolutos de Acidentes do Trabalho. Considera-se, para fins de pontuação dos Acidentes com Veículos, o % de acidentes em relação ao número de veículos do Setor de Distribuição ou Território de Vendas.

A pontuação total deste fator será a média resultante das pontuações obtidas em Acidentes do Trabalho com Afastamento e Acidentes com Veículos.

Pontuação:

ACIDENTES VEÍCULOS

% em relação à Frota	PONTOS
Zero	20
De 0,1% até 10% Frota	15
De 10,1% até 20% Frota	10
Acima de 20%	0

ACIDENTES DE TRABALHO COM AFASTAMENTO

Nº Mensal de Ocorrências	PONTOS
Zero	20
Entre 1 e 2	15
Entre 3 e 4	10
Igual ou maior do que 5	0

3.7.5 BASE DE CLIENTES ACIMA DO BEP – MENSAL DW

Entende-se por base de clientes acima do BEP (Break Even Point) o número total de varejos/pontos de venda com os quais a empresa relaciona-se comercialmente e onde o volume de vendas desse varejo é superior ao custo mínimo da visita ao mesmo.

O valor do BEP por Regional de Vendas da Souza Cruz é definido anualmente pela área de Finanças e leva em consideração todos os custos de vender e distribuir para atendimento via distribuição direta de um ponto de venda.

O número de clientes para fins deste índice, é obtido através de relatórios do “Sistema DW (DatawareHouse)”, considerando somente os clientes ativos em sua base cadastral e com venda dentro das últimas 08 (oito) semanas.

Este fator será apurado utilizando-se dos seguintes critérios:

- O objetivo de Base de Clientes acima do BEP por território e regionais será definido anualmente através do CompanyPlan.
Cabe esclarecer que essa base de clientes é definida considerando o objetivo

estratégicos da Cia.

Os empregados da Área de Vendas tem conhecimento destes objetivos através de seu superior imediato;

b) O período de apuração da base de clientes será mensal considerando a soma de clientes ativos no período, e seu resultado divulgado até o dia 15 do mês seguinte.

c) A apuração dos resultados será feita através da média dos meses apurados tomando-se por base (mensal) a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Quantidade de Varejos ativos acima do BEP no Final do Período}}{\text{Objetivos da Base de Clientes}} \times 100 = \text{.....\%}$$

Pontuação:

BASE DE CLIENTES	PONTOS
Maior ou igual a 100% do objetivo da Base de Clientes	20
Entre 98% e 99,99% do objetivo da Base de Clientes	15
Entre 96% e 97,99% do objetivo da Base de Clientes	10
Abaixo de 95,99% do objetivo da Base de Clientes	0

CARGOS SUPORTE DE VENDAS

3.7.6 - VOLUME DE VENDAS

Entende-se por volume de vendas o total de produtos - Souza Cruz (cigarros) - vendidos entregues aos varejos oficialmente cadastrados pela Empresa, durante os períodos previstos estabelecidos para a apuração mensal.

O Relatório de Estoque (ZBRMMR807) é o documento oficial da empresa que retrata movimentações feitas no estoque, demonstrando as entradas e saídas realizadas na data de sua emissão.

Este fator será apurado utilizando-se dos seguintes critérios:

- O período de definição dos objetivos de vendas será entre os dias 15 e 23 do mês anterior à apuração mensal. Cabe esclarecer que os objetivos de vendas são definidos na forma prevista no Manual do Programa de Remuneração de Vendas, que é de amplo conhecimento dos empregados envolvidos, estando, inclusive, à disposição dos empregados da Área de Vendas para consultas e esclarecimentos;
- O período de apuração das vendas e entregas dos produtos será entre os dias 01 e 31 de cada mês posterior ao mês de definição dos objetivos de vendas;
- A apuração dos resultados será feita tomando-se por base a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Objetivos de Vendas (objetivo realizado)}}{\text{Volume Efetivamente Vendido e Entregue}} \times 100 = \text{.....\%}$$

Pontuação:

VOLUME DE VENDAS	PONTOS
Maior ou igual a 100% do objetivo de vendas	20
Entre 99% e 99,99% do objetivo de vendas	15

Entre 98,1% e 98,99% do objetivo de vendas	10
Abaixo de 98% do objetivo de vendas	0

3.7.7 – ADMINISTRAÇÃO DE ESTOQUE:

Entende-se por Administração de Estoque, toda movimentação de entradas e saídas de cigarros ocorrida em uma CID (Central Integrada de Distribuição) ou COD (Centro Operacional de Distribuição), identificando o saldo ao final do dia de trabalho.

O fator será apurado pela seguinte fórmula:

Diferenças evidenciadas no Relatório de Estoque (ZBRMMR807)

$\times 100 = \dots\dots\dots\%$

Total de marcas comercializadas x dias úteis

Pontuação:

%	PONTOS
Até 2,0%	20
De 2,01% a 3,5%	15
De 3,51% até 5,0%	10
Acima de 5,0%	0

Obs.: As diferenças provenientes das inversões ocorridas na Fábrica serão deduzidas para fins de apuração deste fator.

3.7.8 – ABSENTEÍSMO:

Entende-se por absenteísmo toda falta do empregado ao trabalho, seja ela legal, justificada ou injustificada.

Não serão consideradas, para efeito desta variável, as seguintes ausências:

- Férias;
- Licença Prêmio
- Afastamento durante o semestre de avaliação, por motivo de doença ou acidente de trabalho, por período superior a 15 dias (INSS).

O cálculo do absenteísmo será feito da seguinte forma:

Nº total de faltas no mês

$\times 100 = \dots\dots\dots\%$

Nº de empregados x nº dias úteis no mês

Pontuação:

ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO	PONTOS
Menor ou igual a 1,7%	20
Entre 1,8% e 2,5%	15
Entre 2,6% e 3,0%	10

3.7.9 – PRODUTIVIDADE DE PRÉ-SEPARAÇÃO:

Entende-se por produtividade de pré-separação o indicador do rendimento ou produção nas linhas de pré-separação medido por turno, considerando as variáveis: número de pedidos, número de pessoas envolvidas e horas trabalhadas no mês.

O Encarregado de Depósito de cada turno registra em documento próprio a produção diária, informando, em seguida, aos empregados envolvidos. Após aferição da produção mensal, calcula-se a produtividade da pré-separação através da seguinte fórmula:

Volume pré-separado no mês

x 100 =%

Homens / hora / mês

Pontuação:

PRODUTIVIDADE DE PRÉ-SEPARAÇÃO	PONTOS
Maior ou igual a 120,47	20
Entre 116,70 e 120,46	15
Entre 114,00 e 116,69	10
Menor ou igual a 113,99	0

3.7.10 – ACIDENTES DO TRABALHO OU TRAJETO:

Entende-se por Acidente do Trabalho ou Trajeto, o número mensal absoluto de incidentes caracterizados legalmente como Acidente do Trabalho com afastamento, tenham eles ocorridos no trabalho ou no trajeto do empregado entre casa - local de trabalho - casa.

Para fins de pontuação será considerado o somatório dos números mensais absolutos de acidentes do trabalho ou trajeto com afastamento.

Pontuação:

NÚMERO MENSAL DE OCORRÊNCIAS	PONTOS
0	20
Entre 01 e 02	15
Entre 03 e 04	10
Igual ou maior que 5	0

3.8 - Fica expressamente entendido que a apuração de resultado será realizada anualmente, conforme abaixo:

Apuração	Período Avaliado	Mês de Avaliação
Anual	01/03/2010 a 28/02/2011	Março/2011

3.81 - O valor a ser pago em março/2011, como acima indicado, será calculado da seguinte maneira:

O resultado da soma da pontuação média do conjunto dos fatores definidos no item "2.1" será enquadrado nas tabelas abaixo, conforme o caso, a fim de identificar o percentual que deverá incidir sobre o salário base de todos os empregados abrangidos por este Regulamento, calculando-se dessa forma a participação de resultados a que terão direito.

TABELA CARGOS EXTERNOS – VENDAS - PRV

TOTAL DE PONTOS OBTIDOS	% DE INCIDÊNCIA S/SALÁRIO BASE
De 82 a 100	100%
De 68 a 81,9	85%
De 50 a 67,9	70%
Abaixo de 49,9	0%

TABELA CARGOS EXTERNOS – VENDAS - RVM

TOTAL DE PONTOS OBTIDOS	% DE INCIDÊNCIA S/ SALÁRIO BASE
De 82 a 100	100%
De 68 a 81,9	85%
De 50 a 67,9	70%
Abaixo de 49,9	0%

TABELA CARGOS DE SUPORTE DE VENDAS

TOTAL DE PONTOS OBTIDOS	% DE INCIDÊNCIA S/SALÁRIO BASE
De 80 a 100	100%
De 65 a 79,9	85%
De 53 a 64,9	70%
Abaixo de 52,9	0%

3.9 - As partes concordam que todos os empregados, inclusive os admitidos ou demitidos na vigência presente Regulamento, e que não tenham trabalhado integralmente no período de avaliação, terão direito participação de resultados correspondente a esse período na proporção do período em que tenham trabalhado, ou seja, farão jus ao pagamento à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias no mês, como mês completo de trabalho.

3.10 - Não terão direito a receber o pagamento da participação nos lucros ou resultados os empregados que encontrarem, durante o período integral de apuração, nas seguintes situações:

- em gozo de licença;
- em gozo de licença maternidade;
- afastamento (doença/acidente)*;
- contratados com prazo determinado;
- aprendiz do SENAI.

*** No caso de afastamento pelo INSS, considera-se do 16º (décimo sexto) dia em diante. Os 15 (quinze) dias anteriores são computados no absenteísmo total da Unidade.**

3.11 - Os eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham a surgir durante a vigência presente Regulamento serão dirimidos através de negociação entre as partes.

3.12 - Fica expressamente entendido que o sistema de participação de resultados implantado através presente Regulamento abrange somente a categoria dos empregados ditos "OPERACIONAIS" "PROFISSIONAIS" vinculados ao Sindicato acordante, contratados por prazo indeterminado, excluídas categorias dos empregados denominados "GERENCIAIS".

3.13 - Caso seja editada, durante a vigência deste acordo, nova norma regulamentando o mencionado dispositivo constitucional de participação nos lucros e resultados (CF, artigo 7º, XI), ou ainda alterando os termos da Lei nº 10.101, de 19 de Dezembro de 2000, a EMPRESA poderá compensar o benefício aqui criado com os que vierem a ser instituídos.

Nota: Os objetivos constantes nos fatores do PnR, previstos neste regulamento (item 3.7 e seguintes), poderão ser revistos ao longo da vigência do Acordo Coletivo.

Caso sejam alterados, deverão ser objeto de "Termo Aditivo" ao Acordo Coletivo e ao Regulamento Sobre Participação nos Resultados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTAÇÃO

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA, a partir e durante a vigência deste Acordo Coletivo, poderá alternativamente, fornecer a todos os seus empregados, incluindo-se os empregados contratados por prazo determinado, integrantes das categorias operacional e profissional representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, com periodicidade mensal, no valor de **R\$ 160,00** (cento e sessenta reais), através do sistema de tíquete ou em espécie através de adiantamento, ou qualquer outro meio por ela instituído. Este valor obedecerá ao critério da proporcionalidade no mês da admissão e no mês da rescisão do contrato de trabalho, nas seguintes proporções:

Admissão: entre os dias 01 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

Rescisão: entre os dias 01 e 10 do mês = 1/3 do valor
entre os dias 11 e 20 do mês = 2/3 do valor
entre os dias 21 e 30 do mês = 3/3 do valor

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A proporcionalidade, conforme descrita no caput, no mês da rescisão contratual, não se aplica nos casos de pedido de demissão e rescisão com justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Não terão direito à cesta básica de alimentação os empregados que no mês de aquisição do benefício tenham faltado ao trabalho, inclusive em virtude de acidente de trabalho com afastamento, exceto quando se tratar: - De faltas legais previstas no art. 473 da CLT; - Licença Médica inferior a 15 dias; - Licença Maternidade; - Licença Prêmio; - Férias; - Faltas de Estudantes (comprovadas na forma da CLÁUSULA QUINTA do presente instrumento) .

PARÁGRAFO TERCEIRO

A EMPRESA garantirá aos empregados o acesso a este benefício até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao de referência, entendendo-se como mês de referência aquele imediatamente anterior ao da entrega do benefício da cesta básica.

PARÁGRAFO QUARTO

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.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TICKET REFEIÇÃO

Fica expressamente ajustado entre as partes, que a EMPRESA durante a vigência do presente Acordo Coletivo, poderá, alternativamente, conceder o benefício do ticket refeição, em espécie, a todos os seus empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo, 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 20% (vinte por cento) do total de ticket refeição concedidos mensalmente, sendo a EMPRESA responsável pela parcela que exceder a parte custeada pelo

obreiro, na forma do Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 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 FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 e/ou 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 n.º 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 TERCEIRA - DA ASSISTENCIA MÉDICA

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 ÚNICO

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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

As partes concordam, desde já, que a EMPRESA concederá a todos os seus empregados contratados por prazo indeterminado, demitido sem justa causa, e que possuam mais de 05 (cinco) anos ininterrupto de serviço efetivo na EMPRESA, além do aviso prévio previsto na CLT, a importância correspondente de 01 (um) salário nominal, acrescido de média parte variável dos últimos 12 meses, percebido por ocasião do desligamento.

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIARIA

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 documental, mediante recibo, dentro de **90** (noventa) dias imediatamente subsequentes, sob pena de perda automática dessa garantia.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO REGIME DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS -BANCO DE HORAS

Fica, desde já, ajustado a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, aos empregados denominados “Suporte de Vendas” que estejam subordinados a horário de trabalho, facultada a compensação de horários ou a remuneração das horas extraordinárias, observando-se o limite de 11 (onze) horas de descanso entre as jornadas de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do debito e credito

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante cada mês serão registradas no sistema de pessoal, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados subordinados a horário de trabalho constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com o acréscimo legal. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a horário de trabalho gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto em eventual rescisão de contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Das horas consideradas

As horas extras realizadas de segunda a sábado, assim como a folga do domingo, 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 acréscimo legal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Da apuração do “saldo de horas”

Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês do pagamento será chamado de “período de apuração”, ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, terá o seguinte tratamento:

50% (cinquenta por cento) das horas extras normais e de sábado realizadas no período de apuração serão pagas na folha de pagamento do mês;

50% (cinquenta por cento) das horas extras normais e de sábado realizadas no período de apuração serão transferidas para o saldo do banco de horas para posterior compensação;

100% (cem por cento) das horas extras realizadas aos Domingos e Feriados no período de apuração serão pagas na folha de pagamento do mês;

As Folgas geradas por realização de horas extras em Domingos e Feriados deverão ser compensadas e se caso isso não ocorra, serão pagas ao final de 4 (quatro) meses.

PARÁGRAFO QUARTO: Do prazo de compensação/pagamento

O saldo do banco de horas deverá ser compensado a cada 4 (quatro) meses, coincidentes com a vigência do presente acordo coletivo.

A compensação de horas será debitada do saldo, conforme prevê parágrafo segundo da Cláusula.

Findo este período, o saldo do banco de horas deverá ser “zerado”, sendo que horas que por ventura não tenham sido compensadas no quadrimestre, portanto com saldo positivo, serão pagas, sendo remuneradas conforme o caput desta clausula nos meses abaixo:

Horas extras apontadas no período de:	Mês de pagamento do saldo do banco de horas
16 de março de 2010 a 15 de julho de 2010	julho/2010
16 de julho de 2010 a 15 de novembro de 2010	Novembro/2010
16 de novembro de 2010 a 15 de março de 2011	março/2011

No caso de existência de saldo negativo, este será transferido e compensado no período seguinte.

PARÁGRAFO QUINTO: Do saldo no desligamento

No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela empresa, na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA NÃO SUBORDINAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo SINDICATO acordante, que exercerem função externa e por terem total autonomia para definir seus horários de início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário, não são subordinados a horário de trabalho, conforme preceitua o inciso I do art. 62 da CLT

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Para os empregados denominados “Suporte de Vendas” que estejam subordinados a horário de trabalho, fica expressamente ajustado que a EMPRESA poderá adotar, em substituição aos sistemas convencionais de anotação de horário de trabalho dos empregados, o controle de frequência através de informação eletrônica, podendo a EMPRESA, para tanto, controlar e administrar apenas as exceções ocorridas durante a jornada de trabalho, desde que os empregados tenham, a qualquer momento, acesso às informações para consultas e acompanhamento dos registros feitos pela EMPRESA, na forma da Portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995. Periodicamente a EMPRESA emitirá um relatório individual de exceções para que o empregado possa concordar ou não com registros nele efetuados.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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) grau 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.

Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, comprovando-o no prazo improrrogável de 30 (Trinta) dias através da entrega, mediante protocolo, de atestado médico oficial, a fim de que, a partir dessa data, possa ocorrer sua readmissão e o

consequente 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

Licença Adoção

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO FRACIONAMENTO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Fica expressamente ajustado entre as partes na vigência do presente regramento, se assim o expressamente desejarem, e se disto não resultar prejuízo do desenvolvimento dos serviços da EMPRESA, a possibilidade de fracionamento dos dias de gozo de férias em 02 (dois) períodos, consecutivos, iguais ou não. O disposto nesta cláusula não colide ou prejudica o disposto no § 1º do Art. 134 e Art. 136 da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA REALIZAÇÃO DO EXAME MÉDICO DEMISIONAL

Acordam as partes, desde já e de comum acordo, a ampliação do prazo de dispensa da realização do exame demissional para 180 (cento e oitenta) 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.º 3.214/78.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 do empregado, o atestado deve observar a ordem de preferência prescrita na Lei 605/1949, modificada pela Lei nº 2.761/1956, 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 OBRVÂNCIA / 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 do atestados médicos será de 72 horas a contar da data inicial do afastamento.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA ABRANGÊNCIA

Ressalvada a abrangência determinada em diversas cláusulas, fica expressamente ajustado que o presente Acordo 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 denominados EXECUTIVOS.

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PODERES PARA REPRESENTAR OS EMPREGADOS

Por deliberação dos empregados integrantes da categoria profissional foi outorgado poderes ao SINDICATO para que o mesmo represente-os na negociação coletiva e na negociação dos parâmetros, regras e mecanismos e regulamento da Participação nos Lucros ou Resultados, em substituição à comissão de empregados prevista na Lei nº 10.101 de 19 de Dezembro de 2000.

PAULO GUARDALUPE DE SIQUEIRA

Procurador

SIND D E VEND V DO COM PROP P VEND E VEND D P F D E GO

CELSO CALDAS

Gerente

SOUZA CRUZ S/A

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