

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000147/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019660/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10783.100399/2021-54
DATA DO PROTOCOLO: 26/04/2021

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

FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM CONCESSIONARIAS DE VEICULOS, EMPREGADOS E VENDEDORES EM ADMINISTRADORAS DE CONSORCIOS, CNPJ n. 28.373.958/0001-47, neste ato representado(a) por seu ;

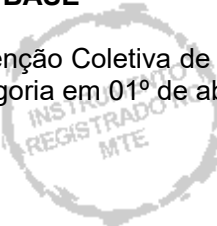
E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU, CNPJ n. 01.612.660/0001-96, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **coordenação das entidades a ela filiadas que tenham representação da categoria dos TRABALHADORES EM CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS EM ADMINISTRAÇÃO DE CONSÓRCIOS,** com abrangência territorial em **ES**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

As partes ajustam que a partir de 01 de abril de 2021, para uma jornada de 220 horas, o piso da categoria será igual a R\$ 1.210,00 (mil duzentos e dez reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Ressalvando-se a condição prevista no item 4.6. desta norma coletiva, será concedido aos trabalhadores um reajuste salarial mediante os seguintes critérios:

FAIXA SALARIAL	REAJUSTE em 01/04/2021	REAJUSTE em 01/08/2021
Até R\$ 3.000,00	4,7%	4%
De R\$ 3.000,01 até R\$ 6.000,00	3,7%	3%
Acima de R\$ 6.000,01	2,7%	--

O empregado cujo salário fixo recebido em março de 2021 foi de até R\$ 3.000,00 (três mil reais), o reajuste será concedido no percentual total de **8,7%** (oito ponto setenta por cento), dividido em duas partes, a primeira de **4,70%** (quatro ponto setenta por cento) a incidir sobre o salário pago na competência abril de 2020 e a segunda de **4%** (quatro por cento) também a incidir sobre o salário pago na competência abril de 2020.

Como exemplo do reajuste previsto no item 4.1., considerando um empregado que recebeu o salário fixo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em abril de 2020, o reajuste salarial em abril de 2021 será de R\$ 94,00 (noventa e quatro reais), apurado mediante a aplicação de 4,7% sobre o salário de R\$ 2.000,00. Em agosto de 2021 o reajuste será de R\$ 80,00 (oitenta reais), apurado mediante aplicação de 4% sobre o salário de R\$ 2.000,00, passando esse empregado a receber em agosto de 2021 o salário de R\$ 2.174,00 (dois mil cento e setenta e quatro reais).

O empregado cujo salário fixo recebido em março de 2021 estiver na faixa compreendida entre R\$ 3.000,01 (três mil reais e um centavo) e R\$ 6.000,00 (seis mil reais), o reajuste será concedido no percentual total de **6,7%** (seis ponto setenta por cento), dividido em duas partes, a primeira de **3,70%** (três ponto setenta por cento) a incidir sobre o salário pago na competência abril de 2020 e a segunda de **3%** (três por cento) também a incidir sobre o salário pago na competência abril de 2020.

Como exemplo do reajuste previsto no item 4.2., considerando um empregado que recebeu o salário fixo de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) em abril de 2020, o reajuste salarial em abril de 2021 será de R\$ 148,00 (cento e quarenta e oito reais), apurado mediante a aplicação de 3,7% sobre o salário de R\$ 4.000,00. Em agosto de 2021 o reajuste será de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), apurado mediante aplicação de 3% sobre o salário de R\$ 4.000,00, passando esse empregado a receber em agosto de 2021 o salário de R\$ 4.268,00 (quatro mil duzentos e sessenta e oito reais).

O empregado cujo salário fixo recebido em março de 2021 foi acima de R\$ 6.000,01 (seis mil reais e um centavo), o reajuste será concedido no percentual total de **2,7%** (dois ponto setenta por cento), a incidir sobre o salário pago na competência abril de 2020, não havendo reposição salarial em agosto de 2021.

Como exemplo do reajuste previsto no item 4.3, considerando um empregado que recebeu o salário fixo de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em abril de 2020, o reajuste salarial em abril de 2021 será de R\$ 189,00 (cento e oitenta e nove reais), apurado mediante a aplicação de 2,7% sobre o salário de R\$ 7.000,00, passando esse empregado a receber em abril de 2021 o salário de R\$ 7.189,00 (sete mil cento e oitenta e nove reais).

A reposição salarial prevista nesta norma coletiva finaliza o compromisso assumido na cláusula 4ª da CCT 2020/2021 de recompor a perda salarial compreendendo a variação positiva e negativa do INPC entre o período de 01 de maio de 2019 até 31 março de 2020 e do período de 01 de abril de 2020 a 31 de março de 2021.

Do reajuste acima mencionado, poderão ser compensadas as antecipações e reajustes salariais espontâneos concedidos no período de abril de 2019 a março de 2021, ressalvando-se os reajustes provenientes de (a) promoção por antiguidade ou merecimento; (b) transferência de local de trabalho, cargo ou função.

O empregado admitido a partir de maio de 2020 perceberá aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, considerada a fração de 1/12 (um doze avos) a cada mês completo desde então, conforme detalhado no item 4.6.1 sem prejuízo de isonomia ou equiparação salarial, nos termos da lei.

O reajuste dos empregados admitidos no período de abril de 2020 até março de 2021 será proporcional ao reajuste fixado nos itens 4.2 a 4.4, observando-se a aplicação dos percentuais de 0,3916%, para a faixa de até R\$ 3.000,00, 0,3083% para a faixa salarial compreendida entre R\$ 3.000,01 até R\$ 6.000,00 e 0,225 para a faixa salarial acima de R\$ 6.000,01, a ser multiplicado pela quantidade de mês trabalhado no período de abril de 2020 até março de 2021.

FAIXA SALARIAL	REAJUSTE em 01/04/2021	REAJUSTE em 01/08/2021
Até R\$ 3.000,00	0,3916%	0,333%
De R\$ 3.000,01 até R\$ 6.000,00	0,3083%	0,25%
Acima de R\$ 6.000,01	0,225%	--

Como exemplo do reajuste previsto no item 4.6.1., considerando um empregado admitido em **01 de setembro de 2020**, com salário de admissão de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) terá em 1º de abril de 2021 um reajuste equivalente a R\$ 54,80, correspondendo a 2,74% em razão de ter trabalhado sete meses nos 12

últimos meses ($0,3916\% \times 7 = 2,74\%$) e, em agosto de 2021 um reajuste de R\$ 46,60, o que corresponde a 2,33% em razão de ter trabalhado sete meses nos 12 últimos meses ($0,333\% \times 7 = 2,33\%$), passando esse empregado a receber em agosto de 2021 o salário de R\$ 2.101,10 (dois mil cento e um reais e dez centavos). O mesmo exemplo se aplica as demais faixas de reajuste.

CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONADOS

Fica acordado que, em relação aos comissionados, para fins de reflexos, terá como base a média dos valores recebidos nos últimos 12 (dozes) meses.

Nos casos de afastamento por atestado médico, para os comissionados, os dias serão calculados na forma do repouso remunerado, pela média do mesmo mês.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

No ato do pagamento dos salários, os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente ao empregado, comprovante que contenha o valor dos salários pagos e demais vantagens, bem como os respectivos descontos, ficando sempre uma via em poder do empregado.

A empresa poderá substituir a impressão de demonstrativos salariais (contracheques) caso disponibilize aos empregados o envio das informações por meio eletrônico/informatizado, incluindo e-mail, para que estes acessem tais demonstrativos salariais, com opção do colaborador solicitar a impressão.

CLÁUSULA SÉTIMA - RECEBIMENTO DE CHEQUES

Desde que adotadas pelo empregador instruções/normas para recebimento de cheques pela venda de mercadorias a clientes, e delas sejam informadas aos empregados, será colocado no verso dos cheques recebidos, um carimbo padronizado, onde o empregado, para sanar sua responsabilidade, deverá preencher os dados do comprador dentro do carimbo e providenciar visto de autorização do gerente ou de outra pessoa designada pela empresa, transferindo a estes a responsabilidade pela possível insuficiência de fundos.

O cumprimento de tais formalidades isentará o empregado, o gerente ou outra pessoa designada pela empresa, de qualquer responsabilidade pelos cheques devolvidos.

A empresa que utilizar o sistema de carimbo/sistema eletrônico assumirá a responsabilidade pelos cheques devolvidos pela insuficiência de fundos.

Em qualquer caso a responsabilidade criminal pelos cheques devolvidos é do cliente comprador.

É vedado o estorno das comissões a que fazem jus os vendedores/comissionados, em função das vendas efetuadas, por motivo de insolvência do cliente, excetuando os casos de má-fé, ou não observação pelo empregado das regras de fechamento de vendas, previamente informadas pela empresa.

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

CLÁUSULA OITAVA - COMISSÕES/REGISTRO

As empresas deverão constar, obrigatoriamente, na carteira de trabalho dos empregados se for o caso, sua condição de comissionado e os percentuais ajustados entre as partes.

Quando os percentuais ajustados entre as partes forem vários, os mesmos poderão ser discriminados em contrato de trabalho à parte e, quando houver alteração, o empregado receberá a nova política de comissão por comunicado da empresa, mediante recibo.

CLÁUSULA NONA - CONTROLE DE COMISSÃO

As empresas que adotarem o sistema de pagamento com base em comissões, produtividade, prêmios ou qualquer outra forma de pagamento variável deverão discriminar e permitir aos empregados, o controle sobre o montante de suas vendas realizadas/serviços.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado, desde que no exercício da função de caixa, terá direito, mensalmente, a título de "quebra de caixa" 10% (dez por cento) do valor do piso salarial da categoria, que não se integrará ao salário quando da sua transferência para novo cargo ou função.

As empresas que, efetivamente, não descontam o "quebra de caixa" de seus funcionários, ficam isentas do pagamento do percentual acima referido.

A conferência dos valores de "caixa" será sempre realizada na presença do empregado responsável, sendo que, ao final, se positiva, será fornecido ao mesmo "atestado de regularidade", e contra recibo. Quando o empregado não acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erro verificado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS E INCENTIVOS A EFICIÊNCIA

São válidos os prêmios de que tratam os § 2º e § 4º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, independentemente da forma de seu de pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, ajuste deste com o empregado ou grupo de empregados, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

I - sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;

II - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;

III - as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento; e

IV - as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de cinco anos, contado da data de pagamento.

Na implantação do programa de premiações de incentivo ao desempenho, todos os empregados terão direito a cópia do referido programa ou política de premiações contendo as metas a serem alcançadas, como também, os valores a serem recebidos por cada uma delas, e a data do pagamento.

As importâncias pagas a título de prêmio nos termos do caput desta cláusula, ainda que pagos habitualmente, não integrarão a remuneração do empregado e não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista e previdenciário, conforme previsto no artigo 457, parágrafo segundo da CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão gratuitamente a todos os seus empregados no efetivo exercício da atividade, alimentação ou ticket alimentação/refeição no valor de R\$ 19,44 (dezenove reais e quarenta e quatro centavos) por dias úteis e desde que o trabalho seja superior a 06 (seis) horas diárias, devendo a empresa está inscrita e seguir as normas do PAT.

Para o expediente de até 6 horas do sábado, a empresa está isenta do fornecimento da alimentação ou do ticket alimentação/refeição. Quando o expediente do sábado ultrapassar às 6 (seis) horas, a empresa está obrigada a fornecer ao empregado à alimentação ou ticket alimentação/refeição.

As Empresas que tenham ou venham ter refeitório interno ou credenciado, todos inscritos e seguindo as normas do PAT, e que forneçam alimentação aos seus funcionários estão desobrigadas do fornecimento do ticket previsto no *caput* desta cláusula.

O presente benefício não se incorporará ao salário para nenhum fim e não será concedido nas férias, afastamento, atestado ou suspensão do contrato de trabalho, home office e teletrabalho.

Para as empresas que já forneçam ticket com valores superiores ao fixado neste ajuste, não poderão reduzir os valores dos mesmos.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

Fica instituído Plano de Saúde ambulatorial para todos os empregados em Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado do Espírito Santo.

Fica o valor do Plano Ambulatorial referido no caput desta cláusula, limitado aos seguintes parâmetros: O empregador pagará para cada empregado a quantia de R\$ 81,77 (Oitenta e um reais e setenta e sete centavos), para a faixa etária de 18 (dezoito) a 43 (quarenta e três) anos; para a faixa etária de 43 (quarenta e três) anos em diante, o empregador pagará a quantia de R\$ 111,01 (cento e onze reais e um centavo).

Se o empregado aderir ao Plano de Saúde de maior cobertura, o empregado ficará responsável pelo pagamento da diferença total entre o Plano Ambulatorial, para o de maior cobertura a qual optou.

O pagamento da diferença total entre o Plano Ambulatorial para o de maior cobertura a qual optou o empregado será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da súmula de nº 342, do TST - Tribunal Superior do Trabalho, desde que o contrato de trabalho não esteja suspenso.

Se a empresa empregadora já tiver contratado plano de saúde, respeitada a cobertura mínima, não está obrigada a fazer o citado plano de saúde previsto no "caput" e incisos desta cláusula, podendo continuar no que já estiver contratado/conveniado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano de saúde de menor custo para o mesmo.

O Empregador que já tiver Contrato/Convênio com outro Plano de Saúde deverá apresentar cópia do mesmo a FENATRACON, no prazo de 30 (trinta) dias, após a publicação/divulgação da presente Convenção.

Os empregados poderão incluir os seus dependentes no Plano de Saúde, com o pagamento total a expensas dos mesmos, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula de nº 342 do TST - Tribunal Superior do Trabalho.

O Plano de Saúde da presente cláusula, letras e incisos, têm que ser, obrigatoriamente, registrado na ANS - Agência Nacional de Saúde.

A empresa que já forneça plano de saúde para seus empregados poderá alterar o prestador do benefício, assegurando as condições de assistência e coberturas mínimas já concedidas nos planos existentes.

Os empregados incluídos neste plano de saúde e que tiverem, por qualquer motivo, o contrato de trabalho suspenso, se afastar em gozo de benefício previdenciário, exceto para os casos de comprovado acidente de trabalho, não terão por parte do empregador o subsídio disposto nesta cláusula, estando sua permanência no Plano de saúde condicionada ao pagamento regular e integral de sua mensalidade feito pelo empregado diretamente a Operadora do Plano e ou diretamente ao empregador. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá seu atendimento ser suspenso pela Operadora e após 60 (sessenta) dias de atraso a empresa já está autorizada a proceder ao cancelamento da participação no plano de saúde.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE/CUIDADORA

Em cumprimento aos termos da Portaria nº 3.296, de 03 de setembro de 1986, as empresas pagarão abono correspondente a 1/3 (um terço) do salário mínimo vigente, por mês, por cada filho de sua empregada, isto durante o período de 06 (seis) meses de vida do menor, independente do número de mulheres do estabelecimento, ficando esclarecido que a concessão do abono será devida após a volta do trabalho e finda no 6º (sexto) mês de vida do filho.

As empresas que mantiverem creches próprias ou convênio com creches para o atendimento dos filhos das empregadas, até a idade de 06 (seis) meses, ficam excluídas do cumprimento desta cláusula.

Considerando o período de pandemia e o fechamento das creches por tempo indeterminado, o presente benefício fica estendido as cuidadoras particulares, devendo a colaboradora entregar no setor responsável da Empregadora comprovante de contratação do serviço através de recibo de pagamento.

O auxílio-creche não integrará as remunerações das empregadas para nenhum efeito legal, mesmo quando as empresas optarem pelo pagamento do benefício direto às empregadas-mães.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GESTANTE

Será assegurada às empregadas gestantes a estabilidade no emprego, a partir da concepção até 90 (noventa) dias após o término da licença médica obrigatória do INSS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REMANEJAMENTO NA GRAVIDEZ

Quando for constatada a gravidez da empregada que trabalha em local insalubre, mediante atestado médico, será garantido o remanejamento da mesma para outro local que não seja insalubre ou a mudança de função sem prejuízo de seu salário, aplicando-se as regras como previsto na CLT.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO

Defere-se a garantia no emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquirirá direito à aposentadoria integral, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 05 (cinco) anos. Adquirido o direito a se aposentar, extingue-se a garantia.

Para fazer jus à estabilidade pré-aposentadoria é obrigatório ao empregado que comunique formalmente à empresa que preenche os requisitos e que está no prazo de 12 meses antes de adquirir o direito à aposentadoria integral.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica autorizado o empregador e empregado a ajustarem através de termo aditivo individual de horário de trabalho, a redução do intervalo de alimentação e repouso que poderá ser no mínimo de 30 minutos, respeitada a jornada de trabalho pactuada conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

Ficam todas as empresas abrangidas por esta convenção, autorizadas a praticar o Banco de Horas, previsto no artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de 12 (doze) meses para compensação destas horas.

Fica proibida a prorrogação de jornada de trabalho do empregado estudante, desde que comprovada a sua situação escolar, manifestado por escrito o seu desinteresse na prorrogação de sua jornada diária de trabalho.

O empregador deverá disponibilizar aos empregados, informações sobre as horas trabalhadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

As horas a serem compensadas, deverão ser avisadas pelo empregador ao empregado, com antecedência de pelo menos 12 horas.

Não poderão ser compensadas as horas laboradas após o expediente, quando prestadas pelos empregados em prol da empresa na participação em cursos, reuniões e seminários.

Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas em face da impossibilidade de compensação, as empresas poderão descontar tais horas nas verbas rescisórias

Considerando que permanece os efeitos da pandemia, agravado desde o período em que se firmou o aditivo a CCT 2020/2021 (registrada sob nº MR015089/2020), e tendo as partes acordado em termo aditivo autorizar as empresas a compensar as horas lançadas no regime especial de compensação de jornada previsto na MP 927 de 22 de março de 2020 e do artigo 3º, § 3º da Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020, fica postergado o prazo para compensação das horas lançadas em razão desse Regime Especial até o término da vigência desta norma coletiva, observando-se as seguintes condições:

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada até o limite de trabalho de 10 (dez) horas diárias;

Em caso de rescisão contratual antes da quitação das horas lançadas no Regime Especial, não poderão ser descontadas do empregado caso não tenham sido compensadas.

Em razão das determinações contidas nos Decretos nº. 4.838-R e 4.859-R do Governo do Estado do Espírito Santo, especialmente em razão de ter sido limitado e em outros momentos proibido o funcionamento presencial das empresas abrangidas por esta norma coletiva, é facultado ao empregador a utilização de novo Regime Especial para compensação da ausências ao trabalho em razão de fechamento do comércio, de tal sorte que a supressão da jornada de trabalho poderá ser compensada por trabalho em outros dias, durante o prazo de vigência desta norma coletiva.

A compensação através do sistema de banco de horas negativo aqui estabelecido, não poderá ser computado nos dias de feriado, ficando a compensação da jornada de trabalho a ser definida pelo empregador, mediante prévio aviso com antecedência mínima de 12 horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais para os empregados mensalistas, podendo ser realizada compensação do sábado durante a semana.

A empresa que não mantém jornada de trabalho no sábado, não poderá se aproveitar do *caput* desta cláusula.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular noturno previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviço após as 18 (dezoito) horas.

O empregado estudante preferencialmente terá direito de coincidir suas férias na empresa com as suas férias escolares.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/SALÁRIO

As empresas estão previamente autorizadas a acordar com seus empregados, redução da jornada de trabalho, mediante "Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho" no qual será ajustado aumento ou redução salarial proporcional à redução da jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA EXTERNA

O empregado que exerça suas funções fora da empresa e, que receber vale transporte, não é permitido utilizar motocicleta/carro particular a serviços, exceto, para os casos autorizados prévia e expressamente pela empresa, com cópia assinada pelo empregado.

Sendo concedido o vale transporte e o trabalhador venha fazer opção de deslocamento através de motocicleta/carro, não será devido adicional de periculosidade ao empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FUNCIONAMENTO EM FEIRÕES FORA DA SEDE DA EMPRESA

Caso haja necessidade da abertura de feirões ou eventos em dias de domingos e ou feriados, os mesmos serão negociados obrigatoriamente entre as entidades convenientes com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO

As empresas estão autorizadas adotar o regime de Teletrabalho e home office, sem necessidade de aditivos ou contrato individual, devendo o empregado ser comunicado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou qualquer meio eletrônico, estando inserido na exceção prevista no artigo 62, III, da CLT.

A responsabilidade por custos e reembolso de despesas se darão unicamente para despesas com disponibilização de link, caso necessário, e de acordo com o firmado previamente entre empregado e empregador.

O Teletrabalho e home office não estão sujeitos a controle de jornada, não se admitindo o pagamento de horas extras, transporte e alimentação, exceto se previamente justificadas e formalmente autorizadas pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO NOS FERIADOS

Fica autorizado o trabalho nos feriados federais, estaduais e municipais nos Concessionários e Distribuidores de Veículos, para todos os municípios do Estado, à exceção dos feriados de 1º de maio de 2021, 07 de setembro de 2021, 25 de dezembro de 2021, 1º de janeiro de 2022, e nas datas em que se realizem eleições, nas quais em hipótese alguma poderá ser exigido o trabalho dos empregados.

Em caso de trabalho em feriado, as empresas poderão alocar o tempo trabalhado em banco de horas ou, a seu critério, pagar as horas trabalhadas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente, de trabalharem ou não em regime de escala.

A remuneração prevista no parágrafo primeiro desta cláusula deverá ser paga juntamente com o pagamento do salário mensal, sob a rubrica "FERIADOS TRABALHADOS".

As empresas que funcionarem nos feriados fornecerão almoço e transporte, inteiramente gratuito aos seus empregados.

O horário de funcionamento máximo do comércio nos feriados mencionados no *caput* desta cláusula será das 8:00h às 18:00 horas, não podendo exceder a carga horária diária do empregado.

Fica expressamente proibido compensar qualquer dia de trabalho com folga nos feriados federais estaduais e municipais.

Considerando que o carnaval não é feriado, visto que essa data é apenas uma tradição, portanto o empregador de concessionária de veículos instalada no Estado do Espírito Santo pode estabelecer o trabalho normal do seu empregado no período do carnaval, sendo facultado o empregador adotar a dispensa da jornada de trabalho de alguns destes dias mediante a compensação destas horas através da sistemática do Banco de Horas, de conformidade com o estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

É facultado o empregador adotar a dispensa da jornada de trabalho de alguns destes dias mediante a compensação destas horas através da sistemática do Banco de Horas, de conformidade com o estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA 12 X 36

Em conformidade com o Inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal e o Parágrafo 2º do Art. 59-A e 59-B da CLT, as empresas poderão utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por "12 por 36", com jornadas de trabalho de 12 horas seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Nesta escala especial, a cada plantão trabalhado de 12 horas diárias, o empregado fará jus a um descanso de 36 (trinta e seis) horas seguidas, diante do que, a falta ao trabalho importará no respectivo desconto salarial, inclusive referente à perda do descanso de 36 horas.

Para aqueles que trabalharem nesta escala, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 36 horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas mensais, ainda que laborem 16 (dezesseis) plantões nos meses de 31 dias.

Considerando que está escala especial de trabalho reduz de 44 (quarenta e quatro) horas para 36 (trinta e seis) horas semanais e, considerando o previsto no Artigo 9º da Lei 605/1949, os domingos e feriados trabalhados neste regime de escala não são remunerados em dobro, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 (trinta e seis) horas de descansos.

O Aviso Prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala 12 por 36, será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

Os empregados contratados para trabalhar nesta escala poderão gozar de intervalos de descanso de forma fracionada, desde que um deles seja no mínimo de 30 (trinta) minutos de duração, devidamente registrado pelo sistema de pontos das empresas.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS EXCEPCIONAIS RELACIONADAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVI

Em razão das determinações contidas nos Decretos nº 4.838-R e 4.859-R do Governo do Estado do Espírito Santo, é facultado as empresas a concessão de férias coletivas ou individuais, ainda que não alcançado pelo empregado o direito, podendo ser concedida a antecipação de períodos futuros de férias, bem como de forma fracionada, permitindo este fracionamento em até 06 (seis) períodos. O empregado deverá ser avisado sobre o gozo das férias no prazo mínimo de 24 horas, e não será necessária a observância das exigências legais contidas nos artigos 134 e 145 da CLT.

O pagamento poderá ser realizado em até 05 (cinco) dias uteis após o início das férias do empregado e o início das férias poderá acontecer em qualquer dia da semana.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, antes de se completar o período aquisitivo de 12 meses, o valor correspondente aos meses/frações, pagos de forma antecipada, poderão ser objeto de desconto integral no termo de rescisão do contrato de trabalho;

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes para seus empregados ficam obrigadas a custear, integralmente, as despesas decorrentes de, no mínimo, 02 (dois) jogos completos por ano, inclusive sapatos e cintos, desde que estes façam parte da exigência do uniforme.

Nos casos em que o uniforme não estiver em condições de uso (rasgado ou descosturado), deverá ser substituído pela empresa no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a solicitação do empregado.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONSULTA MÉDICA

Todo empregado que comprovar, através de documento hábil, que sua ausência da empresa se deu pelo fato de se consultar em instituição previdenciária oficial, ambulatório do sindicato, ou médico conveniado da empresa, instituição conveniada ou particular, não serão descontadas as horas em que ficou afastado.

Fica assegurado aos empregados que comprovadamente acompanharem seus filhos ao médico, o abono das horas de ausência, desde que tal acompanhamento seja devidamente comprovado com atestado médico e/ou receita, com carimbo do médico/dentista, onde conste o seu CRM e a indicação do horário de término da consulta ou procedimento.

Os atestados médicos devem ser apresentados no prazo de 72 horas, contadas a partir do início da jornada de trabalho do dia seguinte à data do documento assinado e carimbado pelo médico, sob pena de ineficácia do documento para fins de abono de faltas justificadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS

As empresas entregarão aos trabalhadores, quando solicitado, uma cópia do resultado de seus exames médicos admissionais, periódicos e demissionais.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

A FENATRACON desenvolverá campanha de sindicalização nas concessionárias do Estado do Espírito Santo, ficando livre acesso dos representantes indicados pela mesma as dependências das empresas, em acordo com seus gestores.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída no âmbito do Sincodiv-Es e Fenatracon a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical (CCPI) com representantes dos empregados e dos empregadores, a fim de prevenir e conciliar os conflitos individuais do trabalho que envolvam trabalhadores e empregadores pertencentes à categoria profissional e econômica das entidades convenentes, bem como dar assistência à empresa e ao empregado nas rescisões do Contrato de Trabalho por acordo, nos termos do artigo 484-A da CLT.

Qualquer demanda de natureza trabalhista e descrita no *caput* será submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

A Comissão será estabelecida na sede onde se encontra a FENATRACON e será constituída por representantes de cada sindicato.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA

As infrações ao disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser prévia e formalmente notificadas ao infrator que, após o recebimento da notificação, terá o prazo de 15 (quinze) dias para demonstrar ter solucionado a infração, sob serão punidas com indenização equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o piso da categoria a quem der causa, destinando-se integralmente o valor à parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE INFORMAÇÃO DO TRABALHADOR

A FENATRACON e SINCODIVES disponibilizarão para as empresas um programa de informação ao trabalhador destinado a viabilizar palestras por EAD com duração de 20 minutos até 01 hora, voltado para informação sobre questões trabalhistas, tais como compliance trabalhista, esclarecimento sobre assédio moral e sexual, prevenção de acidentes no trabalho, como também outros temas de interesse de ambas as categorias, ficando ajustado que a disponibilização e divulgação de tais palestras somente serão admitidas se houver prévia validação de conteúdo pelo SINCODIVES e FENATRACON.

Com o objetivo de viabilizar a gestão do programa a que se refere esta cláusula, as empresas deverão efetuar até o dia 10 (dez) de cada mês, a contar de abril do corrente, e por empregado, durante a vigência dessa norma, valor equivalente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais), destinando R\$ 7,20 (sete reais e vinte centavos) por empregado em favor do SINCODIVES, através de depósito na Caixa Econômica Federal, agência 1564, conta corrente 1107-4 e R\$ 14,80 (quatorze reais e oitenta centavos) por empregado em favor da FENATRACON, através de depósito na conta corrente 0526-7, Agência 1990, Operação 003, Caixa Econômica Federal.

As empresas para fins de fiscalização e implemento desta cláusula deverão enviar até o dia 10 (dez) de cada mês, a GFIP atualizada e o comprovante de depósito para os e-mails fenatracon.adm@gmail.com e sincodives@sincodives.com.br.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FISCALIZAÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho será fiscalizada, rigorosamente, pela FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM CONCESSIONARIAS DE VEÍCULOS, EMPREGADOS E VENDEDORES EM ADMINISTRADORAS DE CONSÓCIOS – FENATRACON.

DALMO MALHEIROS RAMOS
VICE-PRESIDENTE
FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM CONCESSIONARIAS DE VEICULOS, EMPREGADOS E
VENDEDORES EM ADMINISTRADORAS DE CONSORCIOS

RIGUEL CHIEPPE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICU

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - EDITAL PDF

[Anexo \(PDF\)](#)

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

