

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001500/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017635/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.103604/2021-01
DATA DO PROTOCOLO: 17/05/2021

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

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

E

PHILIP MORRIS BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA. , CNPJ n. 04.041.933/0045-07, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO** , com abrangência territorial em **RS**.

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

O salário normativo, a partir de 01 de janeiro de 2021, será de R\$ 1.408,00 (um mil, quatrocentos e oito reais), mensais ou equivalente hora, e será válido para todos os empregados, com exceção daqueles que por legislação específica, estejam sujeitos à aprendizagem metódica, tenham outro limite fixado em lei;

A partir de 01 de janeiro de 2022 o salário normativo, acima, será reajustado pelo índice acumulado do INPC/IBGE no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

O salário normativo não se aplica aos empregados contratados na condição de aprendizes que, se existentes, terá como referência o salário mínimo nacional.

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

(I) A *PHILIP MORRIS* concederá aos empregados até **grade 03**, documento anexo, abrangidos por este acordo e exercentes da categoria profissional representada pelo *SINDICATO*, na base territorial deste, um reajuste salarial a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2021 e incidir sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2020, definido pela avaliação individual de desempenho, conhecida das partes, ficando assegurado um reajuste salarial, conforme a seguir:

- A.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '5' (cinco) – 'excedeu as expectativas': reajuste salarial de 6,54% (seis inteiros e cinquenta e quatro centésimos por cento);
- B.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '4' (quatro) – 'excedeu parcialmente as expectativas': reajuste salarial de 6,00% (seis inteiros por cento);
- C.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '3' (três) – 'correspondeu as expectativas': reajuste salarial de 5,45% (cinco inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento);
- D.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '2' (dois) – 'correspondeu parcialmente as expectativas': reajuste salarial de 4,90% (quatro inteiros e noventa por cento);
- E.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '1' (um) – 'não correspondeu as expectativas': reajuste salarial de 4,36% (quatro inteiros e trinta e seis centésimos por cento);

A partir de 01 de janeiro de 2022 e a incidir sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2020, definido pela avaliação individual de desempenho, conhecida das partes, aos empregados até grade 03 ficará assegurado um reajuste salarial, conforme a seguir:

- A.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '5' (cinco) – 'excedeu as expectativas': reajuste salarial de 120% (cento e vinte por cento) do INPC/IBGE;
- B.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '4' (quatro) – 'excedeu parcialmente as expectativas': reajuste salarial de 110% (cento e dez por cento) do INPC/IBGE;
- C.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '3' (três) – 'correspondeu as expectativas': reajuste salarial de 100% (cem por cento) do INPC/IBGE;
- D.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '2' (dois) – 'correspondeu parcialmente as expectativas': reajuste salarial de 90% (noventa por cento) do INPC/IBGE;
- E.** Nota de avaliação individual de desempenho igual a '1' (um) – 'não correspondeu as expectativas': reajuste salarial de 80% (oitenta por cento) do INPC/IBGE;

Aos empregados que, com contrato em 31 de dezembro do ano imediatamente anterior a data base, não tenham trabalhado ao menos três (03) meses no ano revisando, será aplicado o reajuste previsto em 'c.' respectivamente.

(II) A *PHILIP MORRIS* concederá aos empregados ocupantes de cargos de grades 04 e acima em 01 de janeiro de 2021, documento anexo, abrangidos por este acordo e exercentes da categoria profissional representada pelo *SINDICATO*, na base territorial deste, um reajuste salarial a vigorar a partir de 01 de abril de 2021 a incidir sobre os salários praticados em 31 de março de 2021 e a partir de 01 de abril de 2022 a incidir sobre os salários praticados em 31 de março de 2022, definido exclusivamente pelo processo de mérito, que leva em consideração a avaliação de desempenho individual, conhecida das partes, ficando assegurado, em ambos os anos, um reajuste mínimo de 35% (trinta e cinco por cento) do INPC/IBGE acumulado nos períodos de 01.01.2020 a 31.12.2021 e 01.01.2021 a 31.12.2022, respectivamente;

Não se aplica o reajuste acima (II) aos empregados que, com contrato em 31 de dezembro do ano imediatamente anterior a data base, por quaisquer razões, não tenham trabalhado ao menos três (03) meses, no ano revisando.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

A EMPRESA antecipará até o dia 15 (quinze) de cada mês, o percentual de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, devendo a complementação salarial de 60% (sessenta por cento), ser efetuada até o último dia útil do mês de competência, quando serão incluídos os demais direitos relativos a cada empregado e procedidos os descontos legais e convencionais;

Aos empregados ativos que estiverem com insuficiência de saldo acima de 30% (trinta por cento) do seu salário nominal, a antecipação será de no mínimo 10% (dez por cento), salvo opção inferior declarada pelo empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS PERMITIDOS

A EMPRESA poderá descontar dos haveres de seus empregados os valores decorrentes de seguro de vida em grupo, mensalidade e/ou débitos com a associação atlética de funcionários, transporte de funcionários, desconto de medicamentos, equipamentos de proteção individual extraviados ou avariados por culpa do empregado, refeições ou ticket refeição, taxa de participação de plano de assistência médica e odontológica, mensalidade do sindicato, contribuições sindicais aprovadas em assembleias, plano de pensão PMPREV e mensalidades, taxa de manutenção, empréstimos de qualquer espécie e/ou demais produtos consumidos junto a cooperativa de crédito. Tais descontos ficam legitimados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do artigo 462 da CLT;

Fica também autorizada a EMPRESA a efetuar descontos nos salários decorrentes de danos causados por culpa do empregado nos instrumentos de trabalho fornecidos pela Empresa, extraviados ou avariados, tais como, mas não somente, os equipamentos de proteção individual, crachá de identificação, *laptop*, *tablet*, *handheld*, veículos e telefone celular.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - ADIANTAMENTO

Exclusivamente neste exercício, a PHILIP MORRIS antecipará, até o dia 31 de julho, a todos os empregados contratados por prazo indeterminado, ativos na mesma data e que não estejam sob contrato de experiência, abrangidos por este acordo e que ainda não o tenham recebido, por qualquer motivo, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário do mesmo mês, a título de adiantamento da gratificação de natal (13º salário);

Fica assegurado que, ocorrendo variação salarial após o adiantamento integral da gratificação de natal, a diferença será paga aos empregados no mês de dezembro;

Havendo rescisão contratual 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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A PHILIP MORRIS se compromete a formalizar e depositar no Sindicato dos Trabalhadores o programa de participação nos resultados, para os dois anos de vigência:

(I) exclusivamente para seus empregados ocupantes de cargos até o grade 09 identificados no documento em anexo, fica definida participação nos resultados, condicionada a participação de mercado, indicadores de negócio e desempenho individual, a serem definidos no respectivo programa, no valor base de 1,8 (um vírgula oito) salários nominais do empregado;

A PHILIP MORRIS antecipará por conta desta rubrica, em 30 de junho de 2021 e em 30 de junho de 2022, aos seus empregados abrangidos, acima, contratados por prazo indeterminado, ativos na mesma data e que não estejam sob contrato de experiência, o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do previsto no item anterior atrelada ao atingimento dos resultados da companhia, cujas metas e regras serão ajustadas no respectivo programa;

Os empregados demitidos terão direito a fração de 1/12 avos, a cada mês trabalhado, sendo que os valores pagos a maior, no período respectivo, a título de adiantamento, serão descontados na rescisão contratual;

O regulamento gerado ou a ser gerado, deverá prever que o saldo do pagamento do programa deverá ocorrer dentro do mês de janeiro de 2022 e de janeiro de 2023, respectivamente.

(II) exclusivamente para os seus empregados da tabela, grades 10 e acima, um programa específico de participação nos resultados da empresa, cujos valores e metas e datas de pagamento nele serão especificados e definidos, não se aplicando, em nenhuma hipótese, o previsto acima em (I).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA fornecerá vale refeição ou alimentação, conforme política de benefícios, através de cartão recarregável, no valor mensal de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), com a participação do empregado em 20% (vinte por cento), revisável anualmente conforme política de benefícios da empresa.

Para admitidos, desligados e afastamentos por doença e/ou acidente será considerado pagamento proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

As refeições ou lanches fornecidos pela EMPRESA, de maneira subsidiada ou gratuita, na forma de vale-refeição ou alimentação, não terão natureza salarial, não se integrando à remuneração para quaisquer fins, independentemente de filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICO - HOSPITALAR

A EMPRESA se compromete a prestar assistência médico-hospitalar a seus empregados contratados por prazo indeterminado e dependentes legítimos, conforme estipulado na política de benefícios da empresa, dentro dos padrões que até então vinham sendo prestados e em conformidade com os serviços que a estrutura da comunidade possa oferecer.

O benefício objeto desta cláusula poderá ter seu custeio repartido entre os empregados e a EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO MEDICAMENTOS

A EMPRESA arcará com 50% (cinquenta por cento) do custo dos medicamentos, adquiridos por seus empregados contratados por prazo indeterminado, e respectivos dependentes legais, mediante a comprovação de sua necessidade por receita médica, da nota fiscal correspondente de forma discriminada e compra em farmácia conveniada com fornecedor do benefício.

/

A EMPRESA arcará com 50% (cinquenta por cento) do custo dos medicamentos, adquiridos por seus empregados contratados por prazo indeterminado, e respectivos dependentes legais, mediante a comprovação de sua necessidade por receita médica, da nota fiscal correspondente de forma discriminada e compra em farmácia conveniada com fornecedor do benefício.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO - CRECHE

A EMPRESA pagará auxílio creche mensal para empregadas com filhos até 2 (dois) anos de idade, nas seguintes condições:

I. R\$ 193,00 (cento e noventa e três reais) mensais, sem necessidade de comprovação de despesas com creche particular, ou

II. até R\$ 322,00 (trezentos e vinte e dois reais), mediante comprovação de despesas com creche particular.

A partir de 01 de janeiro de 2022 o Auxílio Creche, terá seus valores reajustados pelo índice acumulado do INPC/IBGE no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

O Benefício terá início a partir do retorno da licença maternidade.

Nas mesmas condições estabelecidas no “caput” e no parágrafo primeiro, a EMPRESA pagará o auxílio-creche ao seu empregado homem que seja pai biológico ou adotivo de criança de até 03 (três) anos de idade e que esteja sob sua guarda e manutenção legal;

Para fazer jus ao benefício, no que for aplicável, trimestralmente e antes da emissão da folha de pagamento, o empregado terá que apresentar declaração firmada pela empresa onde a companheira(o) trabalha ou instituição de ensino onde estuda, dando certeza da sua efetividade no trabalho ou estudo e, bem assim, da ausência de benefício equivalente;

Constatado o recebimento indevido do benefício pelo empregado, a EMPRESA procederá os descontos correspondentes na primeira folha de pagamento seguinte.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A EMPRESA manterá plano de seguro de vida em grupo, com ou sem contribuição dos empregados, sendo que o valor da contribuição da empresa não terá natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTINUIDADE DE BENEFÍCIOS

Na hipótese de falecimento de empregado(a) contratado(a) por prazo indeterminado, será fornecido aos dependentes legais deste(a) assistência médico/hospitalar, odontológica, desde que inscritos formalmente no plano, e auxílio medicamentos, nos moldes prestados por este acordo, pelo período de até 06 (seis) meses a contar da data do óbito.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - IGUALDADE DE TRATAMENTO

Aos empregados contratados por prazo indeterminado será garantido tratamento igual, no tocante à assistência médica, odontológica, farmacêutica e outros benefícios sociais concedidos aos funcionários abrangidos por este acordo, bem como aos seus dependentes;

Os empregados contratados por prazo indeterminado afastados por doença, terão tratamento garantido, exclusivamente para assistência odontológica, reembolso de medicamentos e assistência médica, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data do afastamento previdenciário;

Os empregados contratados por prazo indeterminado que, ao final do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, pretenderem continuar desfrutando do tratamento médico conveniado, deverão reembolsar a PHILIP MORRIS da integralidade do custo (mensalidade, por usuário, como pré-pagamento e mais coparticipação) correspondente, sob pena de cancelamento do mesmo convênio, no prazo de 30 (trinta) dias;

Excetuam-se desta cláusula os empregados contratados por prazo indeterminado afastados por acidente de trabalho, que permanecerão vinculados aos convênios e respectivas regras atualmente existentes, por todo o período de afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A PHILIP MORRIS se compromete a assegurar a todos seus empregados contratados por prazo indeterminado, afastados pelo INSS, a partir desta data, por motivo de doença ou acidente de trabalho, uma complementação salarial equivalente a diferença do que seria o salário nominal líquido do empregado, se trabalhando estivesse, e o valor do auxílio respectivo concedido pela Previdência Social, inclusive no que se refere ao 13º salário;

Ao empregado contratado por prazo indeterminado aposentado, que for afastado por motivo de doença ou acidente do trabalho, a PHILIP MORRIS se compromete a complementar o valor da aposentadoria respectiva, percebida da Previdência Social, até o limite do salário nominal mensal líquido, como se trabalhando estivesse;

Se o benefício previdenciário, por carência ou por qualquer razão que não tenha a concorrência culposa do interessado, restar sem prestação financeira, a empresa fará o pagamento integral;

A complementação salarial prevista no primeiro, no segundo e terceiro parágrafo, será concedida mediante comprovação do efetivo valor recebido da Previdência Social, por um período máximo de 06 (seis) meses;

Nenhum empregado, enquanto vinculado a PHILIP MORRIS, receberá a complementação salarial prevista nesta cláusula, mesmo que em períodos e por motivos distintos, por tempo superior ao previsto no item quarto, no máximo de 06 (seis) meses.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo para refeição e descanso, que poderá ser de 30 (trinta) minutos a 2 (duas) horas, a depender da natureza do trabalho, e será definido pela EMPRESA. Para os colaboradores que por definição da Empresa realizarem intervalos menores do que 1 hora, terão seu horário de entrada ou saída reduzido em igual proporção.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

O presente Acordo Coletivo tem por objetivo facultar à EMPRESA a implantação do regime de Banco de Horas, relativamente a todos ou a alguns empregados de grades salariais até 9 (nove), atuais ou que venham a ser contratados durante a vigência deste Acordo;

DO BANCO DE HORAS - É facultado à EMPRESA estabelecer um regime de Banco de Horas para toda a coletividade ou por área, setor ou unidade de trabalho, por meio do qual o excesso de trabalho em um dia poderá ser compensado com correspondente diminuição em data posterior, ou vice versa, dentro dos seguintes períodos de fechamento, cada um por período máximo de 01 (um) ano: (i) a partir de 01 de maio de 2021 até 30 de abril de 2022 e (ii) a partir de 01 de maio de 2022 até 30 de abril de 2023, respeitando o limite de 20 (vinte) horas por mês para cada empregado, sem que haja a necessidade de pagamento

adicional de horas extraordinárias, em conformidade com as determinações do parágrafo 2º do artigo 59 da consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº9.601/98.

100% (cem por cento) das horas trabalhadas a maior (extraordinárias), de segundas à sextasfeiras, serão contabilizadas como crédito no Banco de Horas;

50% (cinquenta por cento) das horas trabalhadas a maior (extraordinárias), aos sábados, serão contabilizadas como crédito no Banco de Horas, sendo que as demais 50% (cinquenta por cento) serão pagas com a folha de pagamento do mês seguinte, com o acréscimo legal previsto na legislação vigente e,

As horas trabalhadas (extraordinárias), aos domingos e feriados, serão pagas integralmente com a folha de pagamento do mês seguinte, com o acréscimo legal previsto na legislação vigente.

O prazo para compensação, estipulado neste acordo, coincide com os seus dois períodos de vigência, acima.

DOS DÉBITOS E CRÉDITOS Serão lançados no Banco de Horas os débitos e créditos, observadas as referências e limite supra e, dentro destes períodos, em periodicidade mensal.

Para os fins do presente Acordo, consideram-se como crédito as horas de trabalho que excederem a jornada diária normal e/ou a duração semanal normal de trabalho, conforme acima e, como débito as horas correspondentes à jornada normal de trabalho que deixaram de ser laboradas pelos empregados abrangidos, em função do presente Acordo, excetuada a tolerância de dez minutos diários prevista pelo parágrafo 1º do artigo 58 da CLT.

Somente serão contabilizadas como débito no Banco de Horas as reduções de jornada previamente autorizadas pela chefia imediata do empregado, que poderão consistir, ilustrativamente, em:

- a) dias de folga adicionais na sequência dos períodos de férias, individuais ou coletivas;
- b) dias de compensação de pontes de feriados, de forma individual ou coletiva;
- c) folgas individuais negociadas com o superior hierárquico;
- d) redução da jornada diária.

As ausências injustificadas, atrasos e saídas antecipadas não previamente autorizadas pela chefia, bem como ausências justificadas por atestados médicos ou outras circunstâncias previstas expressamente pela legislação trabalho ou pelo acordo coletivo de trabalho, não serão contabilizadas no Banco de Horas como crédito ou débito.

DA CONTABILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS - A apuração mensal das horas trabalhadas obedecerá o que está definido em BANCO DE HORAS, acima.

As horas de crédito e de débito serão sempre compensadas na proporção de 1 (um) para 1 (um), ou seja, 1 (uma) hora trabalhada será compensada com redução da jornada, em outro dia, em 1 (uma) hora.

DA QUITAÇÃO DO BANCO DE HORAS - Ao final do Banco de Horas de cada período, as horas excedentes dos limites especificados, tratando-se de crédito do empregado, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal, sobre o valor da hora normal. **Se o saldo do Banco de Horas for negativo ao final de cada período, estese será zerado.**

DO ACERTO DO BANCO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho no curso da duração do Banco de Horas, o saldo do banco será acertado da seguinte forma:

- a) Caso haja horas de crédito em favor do empregado, estas lhe serão pagas juntamente com as verbas rescisórias, com o correspondente adicional de horas extraordinárias constante na legislação vigente.
- b) Em caso de débito do empregado, a EMPRESA assumirá o saldo devedor, exceto se a dispensa for por justa causa ou pedido de demissão, hipótese em que a EMPRESA está desde logo autorizada a deduzir das verbas rescisórias o valor correspondente ao número de horas negativas calculadas com base na remuneração vigente na data do desligamento e, não sendo suficientes as verbas rescisórias para quitar o débito, o empregado devedor pagará a diferença diretamente à EMPRESA.

DO CONTROLE DO BANCO DE HORAS A EMPRESA - será responsável pelo controle e divulgação das informações relativas ao Banco de Horas.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Observado o disposto no artigo 58-A, da CLT, aos empregados interessados, fica instituída no presente instrumento a possibilidade de adoção de trabalho em regime de tempo parcial, quando o empregado, mediante requerimento próprio e condicionado à aprovação do empregador, passará a cumprir uma jornada semanal de 20 (vinte) horas.

O empregado que trabalha em tempo integral e que, por decisão própria, passe a cumprir o regime de tempo parcial terá sua remuneração, assim como todos os demais benefícios recebidos, ajustada proporcionalmente às horas de trabalho sob o novo regime, sem que disso resulte redução do valor/hora recebido.

A jornada de trabalho a ser cumprida em regime de tempo parcial por determinado empregado interessado, assim como a remuneração proporcionalmente ajustada serão definidas em contrato individual de trabalho.

O empregado interessado em trabalhar sob regime de tempo parcial deverá fazer requerimento expresso e por escrito ao empregador com no mínimo 3 (três) meses de antecedência à implementação do novo regime. Caberá única e exclusivamente ao empregador autorizar a possibilidade de adoção do novo regime, de acordo com as possibilidades do setor específico e desde que isso não resulte em prejuízo aos negócios da empresa.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PONTO MOBILE

A EMPRESA poderá adotar, a qualquer tempo na vigência deste acordo, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, o Sistema Eletrônico de Captação de Ponto, conforme lhe autoriza o artigo 2º da Portaria 373, 2011, c/c o artigo 7º, XXVI da Constituição Federal.

As partes convencionam que O Sistema Eletrônico de Captação de Ponto será adotado para realizar a marcação de horários através das seguintes plataformas: (i) celular, smartphone ou dispositivo similar, através de aplicativo; (ii) computador, notebook, ou outro dispositivo similar, através de software instalado nestes equipamentos em posse de empregados; (iii) e através de aparelho de Registro Eletrônico de Ponto (REP), instalados nos estabelecimentos das EMPRESA.

As partes ainda convencionam que o Sistema Eletrônico de Captação de Ponto não admitirá: (i) restrições à marcação do ponto; (ii) marcação automática de ponto, salvo em relação ao intervalo intrajornada, que poderá ser pré-assinalado; (iii) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; (iv) e alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

As partes estabelecem, ainda, que este sistema alternativo também: (i) estará disponível no local de trabalho; (ii) permitirá a identificação de empregador e empregado; (iii) e possibilitará, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Especificamente quanto às plataformas (i) e (ii) descritas acima, com a adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, fica acordado entre as partes que a EMPRESA está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/2009, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

Na hipótese de pedido manuscrito pelo empregado com idade superior a cinquenta (50) anos de idade, assistido pelo SINDICATO, a PHILIP MORRIS concederá a este, em período de sua definição, férias fracionadas, em períodos não inferiores a dez (10) dias.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

A cada três anos de contrato de trabalho, mediante aprovação prévia da EMPRESA, o empregado poderá licenciar-se, sem direito à remuneração, por um período mínimo de 3 (três) meses e no máximo 24 (vinte e quatro) meses, não sendo esse afastamento computado para contagem de tempo de serviço para qualquer fim.

O interesse na licença a que se refere o caput acima deverá ser manifestado pelo empregado ao empregador com antecedência mínima de 5 (cinco) meses, com apontamento do período de início e término da licença, sendo a concessão condicionada à prévia aprovação do empregador.

Durante o período de licença, o contrato de trabalho permanecerá suspenso, sem pagamento de salários e demais benefícios contratuais, à exceção de plano de saúde, odontológico e seguro de vida, os quais permanecerão ativos durante o referido período e serão custeados pelo empregado, da mesma forma se trabalhando estivesse, mediante desconto salarial a ser efetuado quando de seu retorno, estando desde logo autorizados os descontos sob esses títulos.

O empregado que não retornar após o término de sua licença será considerado demissionário.

O empregado que optar pelo gozo da licença não possui qualquer garantia no emprego após o seu retorno.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Empresa descontará de seus empregados beneficiados por este acordo, e recolher em favor do SINDICATO, o valor de 1 (um) dia de trabalho no mês de janeiro ou no mês da assinatura deste ACT e 1 (um) dia de trabalho em janeiro de 2022, limitando o desconto ao valor de R\$ 213,00 (duzentos e treze reais).

Cada empregado da Empresa terá o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, mediante entrega, pessoalmente ou por meio de procurador, ao Sindicato, de carta assinada pelo Empregado, manifestando a oposição, ou através do envio de correspondência registrada via Correios, em até 30 (trinta) dias a contar da assinatura deste ACT.

A empresa comunicará aos empregados o direito dos mesmos de manifestarem oposição ao recolhimento da contribuição aqui mencionada, informando o fluxo ora descrito. O recolhimento da contribuição pela EMPRESA ocorrerá no mês da assinatura deste ACT e deverá ser feita até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto, por meio de boleto bancário, encaminhado pela entidade sindical.

Caso a empresa não receba o referido boleto, deverá a empresa na data específica realizar o referido depósito do valor em conta corrente indicada pela entidade, evitando assim que seja cobrada a multa por atraso.

O recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo acima, será acrescida de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, incidirá a multa prevista no artigo 600 da CLT. A EMPRESA deverá encaminhar a Tesouraria da entidade sindical, até o 15º (décimo quinto) dia do mês, relação contendo o nome do empregado e o valor da contribuição individualizada.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÃO

O princípio que norteou o presente ACORDO COLETIVO é o *comutatividade*, tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo, razão pela qual se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado e outorgam-se reciprocamente, quitação;

O presente Acordo Coletivo destina-se a reger as condições de trabalho em âmbito da empresa concordante, substituindo na integralidade as disposições constantes na convenção da categoria, na forma do parágrafo 1º do artigo 611 da CLT;

A cláusula décima sétima que trata da compensação de horas e banco de horas, para o segundo ano, excepcionalmente, terá vigência até 30 de abril de 2023, conforme indicado no seu contexto.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVALIAÇÃO NO PERÍODO DE VIGÊNCIA

EMPRESA e SINDICATO, durante a vigência do presente acordo e, no mínimo duas (2) vezes, sem motivos e sempre que houver, se reunirão para avaliação das relações humanas no trabalho;

As partes serão, em qualquer dessas situações, representadas por, no máximo, seis (6) pessoas legítimas e autorizadas;

A manifestação de vontade será formal, com prazo de dez (10) dias de antecedência da pretensa data para acontecimento da reunião;

A não manifestação, por qualquer das partes, no período de vigência deste acordo, desobriga as mesmas.

**CARLOS SIMONI GIACOBONI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS**

**EDUARDO TURCHEN GUIRAUD
GERENTE
PHILIP MORRIS BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.**

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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