

Acordo Coletivo De Trabalho 2020/2021

....., CNPJ n. ...., neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a).  
.....;

E

....., CNPJ n. 92.832.880/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente,  
Sr(a). .....

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 novembro de 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Ficam mantidos os salários normativos da categoria, instituídos em **1º de novembro de 2019**, com os seguintes valores:

I) Empregados em regime de contrato de experiência de até 90 dias:

**a) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões-** R\$ 1.382,26 (um mil trezentos e oitenta e dois reais e vinte e seis centavos);

**b) empregados que percebam salário fixo** - R\$ 1.261,75 (um mil duzentos e sessenta e um reais e setenta e cinco centavos);

**c) empregados: I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “oficce-boy”; III) aprendizes** - R\$ 1.182,44 (um mil cento e oitenta e dois reais e quarenta e quatro centavos).

II) Empregados em geral:

**a) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões** - R\$ 1.420,37 (um mil quatrocentos e vinte reais e trinta e sete centavos);

**b) empregados que percebam salário fixo** - R\$ 1.323,55 (um mil trezentos e vinte e três reais e cinquenta e cinco centavos);

**c) empregados: I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “oficce-boy”; III) aprendizes** - R\$ 1.216,43 (um mil duzentos e dezesseis reais e quarenta e três centavos).

**Item único** - Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220 (duzentos e vinte) horas, salário normativo proporcional ao previsto na presente cláusula.

#### **CLÁUSULA QUARTA – REDUÇÃO DE JORNADA E DOS SALÁRIOS NA FORMA DO PROGRAMA DO GOVERNO FEDERAL**

Durante o estado de calamidade pública a empresa acordante poderá reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados, até o limite máximo previsto em ato normativo federal, de forma sucessiva ou intercalada, respeitada a disposição constante no parágrafo quarto, e observados os seguintes requisitos: a) preservação do valor do salário-hora de trabalho; e b) comunicação ao empregado, inclusive por meio eletrônico ou whatsapp, da redução com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A redução da jornada de trabalho e de salário será feita, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente a redução serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

##### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O empregador adotará todos os procedimentos necessários para que os empregados que tenham redução da jornada e do salário recebam durante o período o benefício emergencial a ser pago pelo Governo Federal.

##### **PARÁGRAFO QUARTO**

A empresa acordante, na forma do caput, poderá reduzir a jornada de trabalho e

proporcionalmente os salários de seus empregados aposentados por período superior a 90 (noventa dias) e até o limite máximo previsto em ato normativo federal, desde que garantam, neste período adicional, ajuda de custo (parcela indenizatória) de 25% (vinte e cinco por cento) e de 50% (cinquenta por cento) do salário líquido do empregado, respectivamente, no caso de redução de 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), limitada ao valor que receberiam caso tivessem direito ao BEm.

## **CLÁUSULA QUINTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO SEM PERCEPÇÃO DO BEM**

A empresa acordante poderá, até o limite máximo de 31 de dezembro de 2020, reduzir, proporcionalmente, a jornada de trabalho e os salários de seus empregados em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento), e 70% (setenta por cento), desde que garantam durante o período de suspensão, sob a forma de ajuda de custo e sem natureza salarial, valor equivalente ao que o empregado receberia caso mantido pelo Governo o pagamento do BEm.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregados aposentados também terão direito a ajuda de custo calculada conforme o BEm.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O empregado que tiver a jornada de trabalho e o salário reduzido proporcionalmente na forma da presente cláusula terá garantia de emprego durante o período de redução estabelecido pela empresa; e em caso de rescisão antecipada terá direito a indenização dos dias faltantes.

## **CLÁUSULA SEXTA - DO DIFERIMENTO DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A empresa acordante poderá diferir o pagamento de 30% (trinta por cento) dos salários de seus empregados dos meses do segundo semestre de 2020 em que em pelo menos uma das semanas a Região Metropolitana de Porto Alegre esteja com bandeira vermelha ou preta, desde que os empregados não estejam com jornada reduzida.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O valor mensal diferido terá seu pagamento iniciado em janeiro de 2021 e não poderá ultrapassar período maior do que o de meses que tiveram parcela do pagamento do salário diferido em 2020.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, independentemente da parte que teve iniciativa e do motivo, os valores diferidos deverão ser pagos juntamente com as verbas rescisórias, vedado qualquer tipo de desconto ou compensação em relação às parcelas salariais diferidas.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Fica garantido a todos os empregados que trabalharem durante o mês de **outubro de 2021**, em homenagem ao Dia do Comerciário, o pagamento de valor equivalente a **01 (um) dia de salário**, a ser satisfeito junto com o salário do mês. A indenização ora estabelecida não integra o salário para qualquer efeito legal.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Em se tratando de empregado comissionado puro o dia de salário será calculado pelo total das comissões auferidas no mês dividido por 30 (trinta). Fica assegurado que o valor referido para a base do cálculo não poderá ser inferior ao salário normativo da categoria.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empresa acordante poderá substituir o pagamento previsto no caput desta cláusula por uma folga adicional que deverá ser concedida entre 1º de novembro de 2019 e 31 de outubro de 2020, sendo facultado ao empregado concordar ou não com a folga.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A empresa deverá encaminhar ao sindicato profissional listagem coletiva indicando o nome do empregado e o dia que será concedida a folga adicional. As listas deverão ser enviadas, mensalmente, ao sindicato profissional por e-mail [fiscalizacao@sindec.org.br](mailto:fiscalizacao@sindec.org.br).

#### **CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, não terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, previsto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84.

#### **CLÁUSULA NONA - 13º DOS EMPREGADOS QUE ESTÃO OU ESTIVERAM COM JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS REDUZIDOS**

O décimo terceiro salário e a antecipação do mesmo prevista para o mês de novembro, em caso de empregado com salário fixo (parcial ou total) que está ou esteve com jornada de trabalho e salários reduzidos na forma da Lei nº 14.020/20 e nos limites estabelecidos em normativa coletiva, terá como base de cálculo a média dos salários percebidos no ano de 2020.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A diferença entre a média obtida e o salário fixo contratual integral será paga na forma de bônus, com natureza indenizatória.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 13º DOS EMPREGADOS QUE ESTÃO OU ESTIVERAM COM**

## **CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO**

O décimo terceiro salário e a antecipação do mesmo prevista para o mês de novembro, mesmo para os empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso na forma da Lei nº 14.020/20 e nos limites estabelecidos em normativa coletiva, é devido e será calculado proporcionalmente ao número de meses trabalhados no ano.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FÉRIAS, SAL. MATERNIDADE, ANTECIPAÇÃO 13º, RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS**

O empregado comissionista terá o valor de suas férias, salário maternidade, antecipação do 13º salário e parcelas rescisórias calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, desconsiderados aqueles em que o contrato de trabalho esteve suspenso ou a jornada de trabalho e os salários reduzidos na forma da Lei nº 14.020/20 e nos limites estabelecidos em norma coletiva, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, excepcionalmente durante a vigência da presente ACT, de acordo com a variação do INPC no período.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO DOS COMISSIONISTAS**

O empregado comissionista terá o valor de sua gratificação natalina calculada com base na média da remuneração variável percebida no ano, desconsiderados os meses em que o contrato de trabalho esteve suspenso ou a jornada de trabalho e os salários reduzidos na forma da Lei nº 14.020/20 e nos limites estabelecidos em norma coletiva, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, excepcionalmente durante a vigência da presente ACT, de acordo com a variação do INPC no período.

#### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE - TRANSPORTE**

Fica assegurado o fornecimento de vale-transporte para os empregados que trabalharem nos domingos, bem como nos feriados previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa garantirá a suas empregadas mulheres, por filho menor de 06 (seis) anos, auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria, a título indenizatório, independentemente de qualquer comprovação de despesas.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Caso a empresa acordante mantenha creches junto ao seu estabelecimento ou de forma conveniada estará desobrigada do pagamento do auxílio creche previsto no "caput" da

presente cláusula.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empresa buscará celebrar convênios com creches acessíveis quanto ao local e horário de funcionamento.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A empresa fica isenta do pagamento referido no caput quando a empregada estiver com seu contrato suspenso, durante o período de licença maternidade e nas férias caso sejam gozadas imediatamente após o período de licença maternidade, exclusivamente em relação ao filho recém-nascido.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

A empresa acordante está autorizada a celebrar contrato de trabalho intermitente por escrito, que deverá conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do piso normativo da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregador convocará o empregado por qualquer meio de comunicação eficaz (e-mail, mensagem de SMS, mensagem de WhatsApp, carta registrada, etc.) informando o local da prestação do serviço, a jornada e o período de trabalho, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência do início da prestação de serviços.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Em se tratando de trabalho contínuo em pelo menos 4 (quatro) dias da semana a convocação terá como limite o período de 4 (quatro) meses de trabalho.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Em caso de trabalho descontínuo em no máximo 3 (três) dias da semana a convocação terá como limite o período de 1 (um) mês.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

Comprovadamente recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

## **PARÁGRAFO QUINTO**

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho

intermitente.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Ao final de cada período de prestação de serviço, ou após o período de 30 (trinta) dias do início da prestação, o empregado receberá, na mesma data que os salários dos demais empregados da empresa, o pagamento das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 7º desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO NONO**

O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Os empregados da modalidade contrato de trabalho intermitente não serão computados para efeitos do cálculo da cota de deficientes a que refere a lei nº 8.213/91 e de aprendizes de que trata o art. 429 da CLT, e não serão considerados para efeitos do seu cumprimento;

.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

Os empregados com contrato de trabalho intermitente têm direito a vale transporte e a todas as vantagens legais e convencionais que alcançam os demais empregados, desde que compatíveis com o contrato intermitente, e proporcionais as horas de efetivo trabalho no mês.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**

O contrato intermitente poderá ser rescindido por qualquer uma das partes e a qualquer tempo, sendo as verbas rescisórias e o aviso prévio calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contato de trabalho.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO**

Dada as características especiais do contrato de trabalho intermitente não constitui discriminação salarial ou ofensa ao princípio da isonomia pagar ao trabalhador intermitente remuneração superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – SUSPENSÃO DO CONTRATO NA FORMA DO PROGRAMA DO GOVERNO FEDERAL**

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de todos ou de alguns de seus empregados até o limite máximo previsto em ato normativo federal, de forma sucessiva ou intercalada, respeitada a disposição constante do parágrafo nono da presente cláusula.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A suspensão temporária do contrato de trabalho será comunicada, inclusive por meio eletrônico ou whatsapp, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, parcela que não terá natureza salarial.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

O empregador poderá conceder durante o período de suspensão do contrato ajuda



compensatória mensal diversa da estabelecida no parágrafo quinto que não terá natureza salarial.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

O empregador adotará todos os procedimentos necessários para que os empregados que tenham a suspensão do contrato de trabalho recebam, durante o período, o benefício emergencial a ser pago pelo Governo Federal.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Não terão direito ao benefício emergencial os empregados que frequentem concomitantemente curso de qualificação profissional com percepção de bolsa qualificação profissional.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A empresa acordante poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados aposentados por período superior a 90 (noventa dias) e até o limite máximo previsto em ato normativo federal desde que garantam, neste período adicional, ajuda de custo (parcela indenizatória) de 25% (vinte e cinco por cento) e de 50% (cinquenta por cento) do salário líquido do empregado, respectivamente, no caso de redução de 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), limitada ao valor que receberiam caso tivessem direito ao BEm.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SUSPENSÃO DO CONTRATO COM OBRIGAÇÃO DE FREQUÊNCIA A CURSO DE QUALIFICAÇÃO**

Enquanto perdurar o estado de calamidade a empresa acordante poderá suspender imediatamente o contrato de trabalho de seus empregados por um período de um a três meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância (remoto) oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, condicionado a aquiescência formal do empregado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual em valor a ser definido diretamente pelos interessados.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao

empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas na convenção coletiva de trabalho da categoria

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

A concessão do benefício bolsa de qualificação profissional deverá observar a mesma periodicidade, valores, cálculo do número de parcelas, procedimentos operacionais e pré-requisitos para habilitação adotados para a obtenção do benefício do seguro desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Para a concessão do benefício bolsa de qualificação profissional o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a suspensão do contrato de trabalho acompanhado dos seguintes documentos: a) cópia da convenção coletiva de trabalho celebrada; b) relação dos empregados a serem beneficiados pela medida; e c) plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

A empresa acordante fica obrigada a orientar os empregados beneficiados pela medida a requererem o benefício com a apresentação dos seguintes documentos: a) cópia da convenção coletiva de trabalho; b) CTPS com anotação da suspensão do contrato de trabalho; c) cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste; d) documento de identidade e do CPF; e e) comprovante de inscrição no PIS. O prazo para o trabalhador requerer o benefício bolsa de qualificação profissional será o compreendido entre o início e o fim da suspensão do contrato.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de: a) sessenta horas para contratos suspensos por um mês; b) cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses; e c) cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses.

#### **PARÁGRAFO NONO**

Os cursos a serem oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar: a) mínimo de 85% (oitenta e

cinco por cento) de ações virtuais formativas denominadas cursos ou laboratórios; e b) até 15% (quinze por cento) de ações virtuais formativas denominadas seminários e oficinas. Será exigida a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) do total de horas letivas com controle à distância.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUSPENSÃO DO CONTRATO SEM PERCEPÇÃO DO BEM**

A empresa acordante, até no máximo 31 de dezembro de 2020, poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados, desde que garanta durante o período de suspensão, sob a forma de ajuda de custo e sem natureza salarial, valor equivalente ao que o empregado receberia caso mantido pelo Governo o pagamento do BEm.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregados aposentados também terão direito a ajuda de custo calculada conforme o BEm.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados na forma da presente cláusula mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, parcela que não terá natureza salarial.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O empregado que tiver o contrato de trabalho suspenso na forma da presente cláusula terá garantia de emprego durante o período de suspensão estabelecido pela empresa; e em caso de rescisão antecipada terá direito a indenização dos dias faltantes. -

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO**

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado durante o período de redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho na forma das cláusulas quarta e décima sexta, nos seguintes termos: a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A garantia provisória de emprego também alcança os empregados aposentados que tiveram redução da jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho na forma das cláusulas quarta e décima terceira do presente acordo coletivo.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput da presente cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de: a) cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; b) setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou c) cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA- DA COMUNICAÇÃO AOS SINDICATOS**

A redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato deverá ser comunicada pela empresa acordante ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre e ao Sindicato dos Lojistas do Comércio de Porto Alegre, através, respectivamente, dos endereços eletrônicos: [sindec@sindec.org.br](mailto:sindec@sindec.org.br) (Sindec Porto Alegre) e [act@sindilojaspoa.com.br](mailto:act@sindilojaspoa.com.br), no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua implementação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ENTREGA DAS GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO E DE SAQUE DO FGTS**

Durante o período de estado de calamidade as guias do seguro desemprego e para saque do FGTS serão remetidas por meio eletrônico aos empregados desligados no máximo até 10 (dez) dias corridos da data em que as verbas rescisórias serão satisfeitas.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

A empresa poderá adotar regime de compensação horária de até 180 (cento e oitenta) dias, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares será dispensado, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia (anterior ou posterior), de maneira que não exceda, no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para fins de aplicação da presente cláusula, deverá ser delimitado pelo empregador a data de início e final do período em que será adotada a sistemática de compensação horária.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Ao término de cada período será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período não serão descontadas, iniciando-se nova contagem. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

A faculdade estabelecida no “caput” e parágrafos desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres – excetuadas as gestantes em locais insalubres -, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT. O sindicato profissional acordante, a qualquer tempo, poderá solicitar à empresa informações referentes ao acompanhamento médico dos empregados que realizam jornada

compensatória em atividade insalubre.

### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

### **PARÁGRAFO OITAVO**

A empresa, durante o período de pandemia do Covid-19, poderá adotar regime de compensação horária de até um ano, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas.

### **PARÁGRAFO NONO**

Caso o empregador tenha iniciado o período de compensação horária antes da data de declaração de pandemia do Covid-19 com término limitado ao período anteriormente previsto em lei ou neste acordo coletivo, poderá prorrogar o período até o limite estabelecido no parágrafo oitavo da presente cláusula.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – BANCO DE HORAS – ESTADO DE CALAMIDADE – INTERRUPTÃO DAS ATIVIDADES**

Durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid-19, a empresa fica autorizada a interromper as atividades ou setores, constituindo regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregado ou do empregador, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – JORNADAS ESPECIAIS**

A empresa acordante fica autorizada a adotar as seguintes jornadas especiais diretamente com seus empregados:

I – Jornada em Tempo Parcial, assim considerada aquela cuja duração não exceda de 30 (trinta) horas semanais, vedada horas extras e obedecidos os seguintes requisitos: a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diários; b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função; e c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT, computada, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II – Jornada Reduzida, assim considerada aquela cuja duração seja inferior a 44 (quarenta e quatro) horas e não se caracteriza como jornada em tempo parcial.

III – Jornada 12 x 36, assim considerada aquela em que a jornada será de 12 (doze) horas diárias seguida de 36 (trinta e seis) horas de descanso obedecidos os seguintes requisitos:

a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não havendo de se falar em adicional extraordinário para as prestadas além da 8ª (oitava) diária; e b) não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, pois neste regime o excesso em uma semana é compensado pela diminuição na semana subsequente; e c) o descanso de 36 (trinta e seis) horas após cada dia de trabalho compensa o labor prestado em domingos, observado assim, a exigência legal de repouso remunerado prevista na legislação trabalhista.

IV – Semana espanhola, assim entendida aquela que alterna jornada semanal de trabalho de 48 (quarenta e oito) horas e jornada semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, com divisor de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

Os regimes adotados serão válidos em atividade insalubre, independentemente da autorização a que alude o art. 60 da Consolidação das Leis de Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO TELETRABALHO**

### **ITEM 1º - DO REGIME EXCLUSIVO DE TELETRABALHO**

Considera-se teletrabalho em regime exclusivo, que não se confunde por sua própria natureza com trabalho externo, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho exclusivo desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Salvo regra específica válida durante o período de pandemia poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados em teletrabalho exclusivo, em regra geral, não poderão ter a sua jornada controlada, não podendo lhes ser exigido o cumprimento de horários pré-estabelecidos, hipótese que não terão direito ao pagamento de eventuais horas tidas como extraordinárias.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Caso as partes estabeleçam controle de jornada aos empregados em teletrabalho exclusivo, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e

final da jornada, não descaracterizando o teletrabalho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Havendo controle horário, empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com prévia autorização do empregador.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Havendo controle horário, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho.

## **ITEM 2º - DO REGIME HÍBRIDO DE TELETRABALHO**

Considera-se teletrabalho em regime híbrido a prestação de serviços tanto nas dependências como fora das dependências do empregador, sendo que nesta última hipótese com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho híbrido deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O contrato de trabalho também deverá estipular a quantidade de dias ou de dias mínimos na semana ou no mês que o empregado deverá comparecer na sede da empresa e se os mesmos serão determinados pelo empregador ou de livre escolha do empregado, com definição de prazo de comunicação entre as partes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O contrato poderá estabelecer regras mais flexíveis de comparecimento as dependências da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho híbrido desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Salvo regra específica válida durante o período de pandemia poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho híbrido para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregados em teletrabalho híbrido, em regra geral, não poderão ter a sua jornada controlada quando da prestação de serviços fora das dependências do empregador, não podendo lhes ser exigido o cumprimento de horários pré-estabelecidos quando em teletrabalho, hipótese que não terão direito ao pagamento de eventuais horas tidas como extraordinárias.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Caso as partes estabeleçam controle de jornada quando da prestação de serviços fora das dependências da empresa, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e final da jornada, não descaracterizando o teletrabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Havendo controle horário no regime de teletrabalho, empregado e



empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com prévia autorização do empregador.

**PARÁGRAFO NONO** – Havendo controle horário no regime de teletrabalho, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho.

### **ITEM 3º - DO CONTRATO DE TRABALHO**

O aditivo ao contrato de trabalho ou o contrato de trabalho admissional que estabeleçam o teletrabalho deverá ser formalizado entre as partes e conter: a) identificação, assinaturas (eletrônicas ou não) e domicílio ou sede das partes; b) menção expressa do regime de teletrabalho (exclusivo ou híbrido), e correspondente remuneração; c) indicação, quando for o caso, da jornada de trabalho e a forma de controle; e d) propriedade dos instrumentos de trabalho (da empresa ou do empregado) bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento de eventual despesa extraordinária de consumo e de utilização.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As despesas próprias de manutenção da residência, como de eletricidade, telefonia, e de conexão a redes, não serão suportadas pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O empregador arcará com as despesas decorrentes de alterações nos planos de conexão do empregado, caso sejam as mesmas necessárias e previamente aprovadas pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Empregado e empregador poderão, de modo não obrigatório, ajustar, por mútuo acordo, o pagamento de ajuda de custo vinculada ao teletrabalho, sendo o pagamento e seu recebimento formalizados pelas partes.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As utilidades mencionadas neste Item não integram a remuneração do empregado.

### **ITEM 4º - DA IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE OS EMPREGADOS EM GERAL E OS EM TELETRABALHO**

O empregado em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais empregados, com exceção dos destacados na presente cláusula, não havendo qualquer prejuízo quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva, e outros benefícios concedidos por liberalidade pelo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados em teletrabalho não têm direito ao vale transporte (salvo quando dos deslocamentos casa-empresa e proporcionais a estes dias) e ao vale refeição quando a empresa fornecer refeição em refeitórios ou restaurantes

conveniados, hipótese em que não será devida qualquer compensação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao empregado em teletrabalho, em caso de necessidade, preparação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregador deve adotar políticas pra evitar o isolamento do trabalhador, garantindo eventuais contatos presenciais na empresa e com outros empregados, que não descaracterizarão a natureza do trabalho.

**PARÁGRFO QUARTO** – O empregado em teletrabalho deverá ser informado periodicamente sobre os resultados de seu trabalho.

#### **ITEM 5º - DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO**

O empregador deve respeitar a privacidade do empregado em regime de teletrabalho e os tempos de descanso e de repouso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Sempre que o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador, a visita por preposto do empregador ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada, após prévio aviso, entre as 9 e as 18 horas dos dias úteis de trabalho, com assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Constitui infração grave a violação do disposto nesta cláusula.

#### **ITEM 6º – DAS PRECAUÇÕES PARA QUE SE EVITEM DOENÇAS E ACIDENTES DO TRABALHO**

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O empregador deverá empreender seus melhores esforços para qualificar o empregado para que atinja no teletrabalho níveis adequados de segurança e higiene.

#### **ITEM 7º – DA PROTEÇÃO DE DADOS**

A empresa e os empregados em teletrabalho deverão proteger os dados fornecidos por ambas as partes, sendo vedada qualquer forma de compartilhamento que não seja relacionado a atividade contratada.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empresa poderá monitorar as atividades empreendidas pelo empregado através das ferramentas de TI disponibilizadas para a execução do trabalho.

#### **ITEM 8º – DO USO DE IMAGEM E VOZ**

A categoria consente coletivamente o uso de imagem e voz dos empregados, inclusive quando se tratar de produção de atividades que serão difundidas em plataformas digitais abertas em que sejam utilizados os dados pessoais dos empregados (imagem, voz, nome).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Quando se tratar de uso de imagem e voz do empregado em material por ele produzido, o consentimento para divulgação deverá ser estabelecido em termo específico ajustado entre empregado e empregador.

## **ITEM 9º – DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E O REGIME DE TELETRABALHO**

Nos casos de teletrabalho submetido a controle horário é admitida a redução de salário e jornada na forma da Lei nº 14.020/20.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em se tratando de empregado sem controle horário a redução de salário e jornada na forma da Lei nº 14.020/20 somente poderá ser feita em dias de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA**

Durante o período de pandemia do Covid 19, o empregador poderá, imediatamente e a seu critério, por escrito ou por meio eletrônico, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para aprendizes.

## **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

A empresa acordante poderá ajustar individualmente com seus empregados a redução do

intervalo para repouso e alimentação para 40 (quarenta) minutos, período que será reduzido para 30 (trinta) minutos caso forneçam refeição em refeitório.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS INTEGRAIS OU PARCELADAS**

Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19 a empresa poderá conceder férias integrais ou parceladas, inclusive antecipadas (período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido), por escrito ou por meio eletrônico, sem a necessidade de observância do prazo de aviso prévio previsto no art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Nestas situações as férias poderão ter início no período de dois dias que antecede feriado ou em dia de repouso semanal remunerado.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Durante o estado de calamidade pública, adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID-19 serão priorizados para o gozo de férias.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário durante o estado de calamidade estará sujeito à concordância do empregador.

### **PARÁGRAFO SEXTO**

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS FÉRIAS COLETIVAS**

Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19 a empresa acordante poderá conceder férias

coletivas sem observância do prazo previsto no § 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO ESPECIAL NO DIA 27 DE NOVEMBRO**

Fica ajustada condição especial vigente para o dia 27 de novembro de 2020 ajustando-se que o horário normal de trabalho dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante que desempenham funções diretamente relacionadas com a atividade de venda e atendimento ao público poderá ser estendido até as 24 (vinte e quatro) horas, respeitada a seguinte sistemática:

- a) Os empregados que estenderem a sua jornada nesta data e fizerem jus ao pagamento de horas extraordinárias, as mesmas serão pagas e calculadas com o adicional de 100% (cem por cento);
- b) Caso o empregado encerre sua jornada às 24 (vinte e quatro) horas e não tenha transporte público disponível a empresa deverá fornecer transporte próprio para o deslocamento do local de trabalho até a residência do empregado.

### **Relações Sindicais Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A empresa acordante manifesta concordância expressa com o pagamento de contribuição negocial aos cofres do Sindicato dos Lojistas no Comércio de Porto Alegre, mediante guias próprias e em estabelecimentos bancários indicados, obrigando-se a pagar importância equivalente a 02 (dois) dias de salário do mês de janeiro de 2021 e 01 (um) dia de salário do mês de julho de 2021. Os recolhimentos deverão ser efetuados até **22-03-2021** e **20-08-2021**, respectivamente, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica estabelecida como valor mínimo de contribuição a importância de R\$ 80,00 (oitenta reais) por contribuição.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O referido desconto se constitui em ônus do empregador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – EMPREGADOS**

A fim de que o **SINDEC** possa assistir aos empregados comerciários beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, não apenas nesta negociação, mas também política, jurídica e clinicamente é instituída na forma do art. 513, "e", respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, contribuição negocial mensal

em valor equivalente a 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) de sua remuneração (salário base, horas extraordinárias, abonos, adicionais, comissões, etc.), contribuição esta que não poderá ser superior a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado.

**Item 1º** - Caberá ao empregador proceder mensalmente ao desconto na folha de pagamento da contribuição referida na presente cláusula, recolhendo a importância total, através de guias fornecidas pelo sindicato profissional acordante, até o dia oito do mês subsequente ao de competência do salário que sofreu o desconto. O pagamento poderá ser efetuado diretamente ao Sindicato profissional, na sede do mesmo, localizada na Rua General Vitorino nº 113, no horário comercial, ou por via bancária, em estabelecimento a ser indicado, em nome do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.

**Item 2º** - Os recolhimentos efetuados fora do prazo serão acrescidos de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária.

### **Disposições Gerais Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- CONTRAPARTIDAS**

A anulação de qualquer das vantagens compensatórias empresariais previstas no presente instrumento implicará na imediata anulação das contrapartidas benéficas aos empregados concedidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive o prêmio por pagamento em domingos e feriados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – NEGOCIAÇÃO**

Declaram as partes que o presente acordo resulta de negociação coletiva assistida e firmada pelo Sindicato dos Lojistas do Comércio de Porto Alegre.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FUNCIONAMENTO NOS DOMINGOS E FERIADOS**

A empresa acordante poderá funcionar com a utilização de empregados em todos os domingos e feriados municipais, estaduais e federais a partir de 1º de janeiro de 2021, exceto nos feriados de 1º de janeiro e 25 de dezembro.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As lojas da empresa acordante caso localizadas em Shopping Centers e em Centros Comerciais somente estarão autorizadas a funcionar em feriados com a utilização de empregados caso os empreendedores/proprietários destes centros de compras não exijam o funcionamento obrigatório dos estabelecimentos em dias feriados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA- TRABALHO EM FERIADOS**

A jornada de trabalho em feriados poderá ser estabelecida de 6 (seis) até 8 (oito) horas.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Será admitido o trabalho extraordinário por necessidade imperiosa de manutenção do serviço, até o limite máximo de duas horas, sendo o horário excedente remunerado proporcionalmente ao valor da hora indenizada, acrescido de 100% (cem por cento).

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os empregados que trabalharem em feriados, salvo no de 1º de maio, receberão a partir de 1º de janeiro de 2021, independentemente da jornada fixada, junto com a folha de pagamento do mês e sob a forma de indenização, o valor equivalente a **R\$ 46,21 (quarenta e seis reais e vinte e um centavo)** por feriado trabalhado, que não integrará o salário para qualquer efeito legal.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os empregados que trabalharem no feriado de 1º de maio de 2021 receberão, independentemente da jornada fixada, junto com a folha de pagamento do mês e sob a forma de indenização, o valor equivalente a **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** que não integrará o salário para qualquer efeito legal.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Os empregados que trabalharem em feriados serão dispensados do trabalho, para fins de gozo do repouso remunerado compensatório, em data a ser fixada dentro do mês do feriado trabalhado ou no mês subsequente.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Os empregados que laborarem em mais do que 5 (cinco) feriados durante o ano terão direito, até 31 de dezembro de 2021, a concessão de 3 (três) folgas adicionais em domingos, sem prejuízo das condições estabelecidas para o trabalho em domingos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Caso o empregado seja demitido da empresa antes de gozar todas as folgas compensatórias, será indenizado pelo valor do salário/dia por folga não gozada por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Caso o empregado rescinda o contrato de trabalho por sua iniciativa e ainda não tenha gozado as folgas adicionais não terá direito a nenhuma indenização por ocasião da percepção das verbas rescisórias.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A empresa acordante, caso enquadrada no PAT, fornecerá refeição aos empregados que trabalharem em feriados ou, como as demais empresas, ficará obrigada a fornecer, a partir de 1º de novembro de 2020, vale refeição/alimentação ou indenização em dinheiro no valor de **R\$ 14,98 (quatorze reais e noventa e oito centavos)** no caso de jornada de 6 (seis) horas; e, em caso de jornada superior a 6 (seis) horas, de **R\$ 21,23 (vinte e um reais e vinte e três centavos)** caso mantenha em seu quadro total de empregados até 20 (vinte) trabalhadores, de **R\$ 24,98 (vinte e quatro reais e noventa e oito centavos)** caso mantenha entre 21 (vinte e um) e 100 (cem) empregados, e de **R\$ 32,51 (trinta e dois reais e cinquenta e um centavos)** caso mantenha 101 (cento e um) ou mais empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS**

A jornada de trabalho em domingos poderá ser estabelecida de 6 (seis) até 8 (oito) horas.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Será admitido o trabalho extraordinário por necessidade imperiosa de manutenção do serviço em domingos, até o limite máximo de duas horas, sendo o horário excedente remunerado proporcionalmente ao valor da hora, acrescido de 100% (cem por cento).

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os empregados que trabalharem em domingos serão dispensados do trabalho, para fins de gozo do repouso remunerado compensatório, em data a ser fixada na própria semana do trabalho em domingo, sendo que, independentemente do gênero, a cada quatro semanas o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, ou seja, após três domingos o outro será necessariamente de repouso, hipótese em que a concessão de repouso semanal remunerado poderá ocorrer antes ou após o sétimo dia consecutivo de trabalho, não importando no seu pagamento em dobro.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

A empresa acordante, caso enquadrada no PAT, fornecerá refeição aos empregados que trabalharem em domingos ou ficará obrigada a conceder a partir de 1º de novembro de 2020, vale refeição/alimentação ou indenização em dinheiro no valor de **R\$ 14,98 (quatorze reais e noventa e oito centavos)** no caso de jornada de 6 (seis) horas; e, em caso de jornada superior a 6 (seis) horas, de **R\$ 21,23 (vinte e um reais e vinte e três centavos)** caso mantenha em seu quadro total de empregados até 20 (vinte) trabalhadores, de **R\$ 24,98 (vinte e quatro reais e noventa e oito centavos)** caso mantenha entre 21 (vinte e um) e 100 (cem) empregados, e de **R\$ 32,51 (trinta e dois reais e cinquenta e um centavos)** caso mantenha 101 (cento e um) ou mais empregados

### **PARÁGRAFO QUINTO**

Os empregados que trabalharem em domingos por mais 90 (noventa) dias terão direito a 3 (três) dias de folga adicionais anuais, obrigação que poderá ser substituída pela adoção do trabalho em domingos alternados, ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo necessariamente de descanso não ensejando, neste caso, a concessão de folgas adicionais aos empregados.



## **PARÁGRAFO SEXTO**

Caso o empregado seja demitido da empresa antes de gozar todas as folgas adicionais, será indenizado pelo valor do salário/dia por folga não gozada por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

## **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Caso o empregado rescinda o contrato de trabalho por sua iniciativa e ainda não tenha gozado as folgas adicionais não terá direito a nenhuma indenização por ocasião da percepção das verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO NA TERÇA FEIRA DE CARNAVAL**

A empresa acordante poderá utilizar empregados para o trabalho na terça feira de Carnaval obedecidas as mesmas condições estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho para o labor em dia feriado.

## **|CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO EM DIAS DE ELEIÇÕES MUNICIPAIS**

A empresa poderá utilizar o trabalho de seus empregados em dias de eleições municipais desde que permita, na oportunidade, o deslocamento e o exercício do voto pelos mesmos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa acordante fica obrigada a remeter mensalmente ao sindicato profissional listas informando o nome do empregado que trabalhar em domingos e feriados no mês e suas respectivas folgas. As listas deverão ser enviadas ao sindicato profissional por e-mail ([fiscalização@sindec.org.br](mailto:fiscalização@sindec.org.br)).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

A empresa, em caso de descumprimento do presente acordo coletivo de trabalho, ficará sujeita ao pagamento de multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a ser aplicada pelas entidades sindicais acordantes, conforme a gravidade da infração, garantida a defesa da empresa que poderá ser oferecida no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a notificação.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

A multa será paga ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre, que repassará, em partes iguais, para os empregados prejudicados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS REGRAS ESTABELECIDAS NA CONVENÇÃO COLETIVA GERAL DA CATEGORIA**

As partes acordantes convalidam as cláusulas estabelecidas na convenção coletiva de

trabalho geral da categoria não previstas de forma diversa do presente acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DAS REGRAS DA NEGOCIAÇÃO**

Os valores previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho serão objeto de negociação coletiva em março de 2021.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A manutenção dos valores não implica em quitação da variação do INPC entre 1º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020.

Empresa – Representante legal

Sindicatos

|