

---

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

EMPRESA, CNPJ neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.832.880/0001-80, 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 novembro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 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**

Os salários normativos dos empregados da empresa acordante e representados pelo sindicato profissional acordante, vigorarão com os seguintes valores:

A) A partir de **1º de NOVEMBRO de 2021**:

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

**a) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões - 1.527,10** (um mil quinhentos e vinte e sete reais e dez centavos);

**b) empregados que percebam salário fixo - R\$ 1.393,26** (um mil trezentos e noventa e três reais e vinte e seis centavos);

**c) empregados: I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “office-boy”; III) aprendizes - R\$ 1.305,78** (um mil trezentos e cinco reais e setenta e oito centavos).

**II) Empregados em geral:**

**a) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões – R\$ 1.568,20** (um mil quinhentos e sessenta e oito reais e vinte centavos);

**b) empregados que percebam salário fixo** – R\$ 1.461,75 (um mil quatrocentos e sessenta e um reais e setenta e cinco centavos);

**c) empregados:** I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de office-boy”; III) aprendizes – R\$ 1.343,72 (um mil trezentos e quarenta e três reais e setenta e dois centavos).

B) A partir de **1º de MAIO de 2022:**

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

**a) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões** - R\$ 1.609,55 (um mil seiscentos e nove reais e cinquenta e cinco centavos);

**b) empregados que percebam salário fixo** - R\$ 1.468,48 (um mil quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta e oito centavos);

**c) empregados:** I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “office-boy”; III) aprendizes - R\$ 1.376,28 (um mil trezentos e setenta e seis reais e vinte e oito centavos).

**II) Empregados em geral:**

**a) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões** - R\$ 1.652,87 (um mil seiscentos e cinquenta e dois reais e oitenta e sete centavos);

**b) empregados que percebam salário fixo** - R\$ 1.540,68 (um mil quinhentos e quarenta reais e sessenta e oito centavos);

**c) empregados:** I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de office-boy”; III) aprendizes - R\$ 1.416,27 (um mil quatrocentos e dezesseis reais e vinte sete centavos).

## **PARÁGRAFO 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.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional conveniente serão reajustados em **1º de novembro de 2021** no percentual de **5,39% (cinco inteiros e trinta e nove centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Em **1º de maio de 2022** os salários dos empregados representados pela entidade profissional conveniente serão majorados em **11,08%** (onze inteiros e oito centésimos por cento), a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista, compensado, automaticamente, o reajuste previsto no caput da presente cláusula.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O percentual de reajuste previsto no “caput” e parágrafo primeiro desta cláusula será aplicado até a parcela de **R\$ 7.212,56** (sete mil duzentos e doze reais e cinquenta e seis centavos) dos salários, e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação entre empregado e empregador.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os valores resultantes da aplicação do reajuste previsto no caput da presente cláusula referentes aos meses de novembro e dezembro de 2021 (inclusive o 13º salário) poderão ser pagos como abono juntamente com a folha de salários do mês de janeiro de 2022.

## **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

Em **01/11/21** e **01/05/22**, o percentual de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário admissional, nos termos da tabela abaixo, compensado no reajuste de maio de 2022, automaticamente, o reajuste previsto para novembro de 2021:

<b>Data Admissão</b>	<b>Reajuste 01/11/2021</b>	<b>Reajuste 01/05/2022</b>
NOV/20	5,39%	11,08%
DEZ/20	4,89%	10,03%
JAN/21	4,14%	8,45%
FEV/21	4,00%	8,16%
MAR/21	3,58%	7,28%
ABR/21	3,13%	6,36%
MAI/21	2,94%	5,96%
JUN/21	2,45%	4,95%
JUL/21	2,14%	4,33%
AGO/21	1,62%	3,27%
SET/21	1,18%	2,37%
OUT/21	0,58%	1,16%

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do instrumento coletivo anterior e até a data prevista para o segundo reajuste salarial no presente instrumento, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado; e

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

Os valores resultantes da aplicação do reajuste previsto no caput da Cláusula Quarta e na presente cláusula (inclusive referente ao 13º salário) poderão ser pagos como abono juntamente com os salários já corrigidos em janeiro de 2022.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

A empresa acordante, em caso de estar obrigada a observar regra federal, estadual ou municipal, de funcionamento do estabelecimento com no máximo 75% (setenta e cinco por cento) ou percentual menor do seu atual quadro de empregados; ou em caso de limitação do horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais, poderá, enquanto perdurar o período de restrição ou limitação, reduzir, proporcionalmente, a jornada de trabalho e os salários de seus empregados em percentual de 20% (vinte por cento) até 40% (quarenta por cento).

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

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, acrescido de mais 1/3 (um terço); e em caso de rescisão antecipada terá direito a indenização dos dias faltantes pelo salário integral.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**  
**13º Salário**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 13º DOS QUE ESTÃO OU ESTIVERAM COM JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO REDUZIDO**

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 esteve com jornada de trabalho e salários reduzidos na forma do BEm e nos limites estabelecidos em normativa coletiva, terá

como base de cálculo a média dos salários percebidos no ano de 2021.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

## **CLÁUSULA OITAVA - 13º DOS 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 esteve com o contrato de trabalho suspenso na forma do BEm e nos limites estabelecidos em normativa coletiva, é devido e será calculado proporcionalmente ao número de meses trabalhados no ano.

## **CLÁUSULA NONA - 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 do BEm 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.

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Fica garantido a todos os empregados que trabalharem durante o mês de **outubro de 2022**, 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 2021 e 30 de outubro de 2022, 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 do BEm 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.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID 19**

A empresa acordante, em caso de determinação pelo SESMT ou por médico do trabalho a ela vinculado de afastamento do trabalho de empregado do Grupo de Risco da Covid 19, poderá, enquanto perdurar o período de restrição, suspender o contrato de trabalho destes empregados, desde que garanta durante o período de suspensão pagamento mínimo de ajuda de custo sem natureza salarial, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O contrato de trabalho dos demais empregados poderá ser suspenso nas mesmas condições estabelecidas no caput da presente cláusula, em caso de interrupção das atividades do empregador e enquanto esta perdurar.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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 pelo salário integral.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Fica expressamente proibida a prestação de trabalho pelo empregado, mesmo que de forma remota, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, sob pena de pagamento pela empresa do salário em dobro do empregado no período de suspensão.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA COMUNICAÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL**

A suspensão temporária do contrato e a redução de jornada de trabalho e de salário deverão ser comunicados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre, através do endereço eletrônico [sindec@sindec.org.br](mailto:sindec@sindec.org.br), no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua implementação.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 no presente 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 às dependências da empresa, inclusive a não fixação de número de dias mínimos ou quantidade fixa de dias de comparecimento à empresa para o trabalho presencial.

## **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 no presente 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.

### **PARÁGRAFO 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

Fica autorizada a adoção pela empresa acordante de sistema alternativo de controle eletrônico da jornada nos termos previstos no artigo 73 e seguintes da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O sistema eletrônico alternativo não deve admitir: I. Restrições à marcação do ponto; II. Marcação automática do ponto; III. Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O Registro Eletrônico de Ponto (REP-A) adotado deverá reunir, também, as seguintes condições: I. Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta; II. Permitir a identificação de empregador e empregado; III. Possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas; e IV. Possibilitar a fiscalização, quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 acordante, 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.

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

Durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid-19, a empresa acordante fica autorizada a interromper suas atividades ou de 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.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO ESPECIAL NO DIA 26 DE NOVEMBRO**

Fica ajustada condição especial vigente para o dia 26 de novembro de 2021 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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, exceto nos feriados de 1º de janeiro e 25 de dezembro.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

A empresa acordante caso localizada em Shopping Centers e em Centros Comerciais somente estará autorizada 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 VIGÉSIMA OITAVA – 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 VIGÉSIMA NONA – TRABALHO EM DIAS DE ELEIÇÕES**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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, independentemente da jornada fixada, junto com a folha de pagamento do mês e sob a forma de indenização, o valor equivalente a **R\$ 48,41 (quarenta e oito reais e quarenta e um centavos)** por feriado trabalhado, que não integrará o salário para qualquer efeito legal. O valor passará em **1º de janeiro de 2022** para **R\$ 50,81** (cinquenta reais e oitenta e um centavos), e em **1º de maio de 2022** para **R\$ 53,33** (cinquenta e três reais e trinta e três centavos).

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os empregados que trabalharem no feriado de **1º de maio de 2022** receberão, independentemente da jornada fixada, junto com a folha de pagamento do mês e sob a forma de indenização, o valor equivalente a **R\$ 55,08 (cinquenta e cinco reais e oito centavos)** parcela esta 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 2022, 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRO**

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 QUARTO**

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 QUINTO**

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 TERCEIRA - TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS -**

## **ALIMENTAÇÃO**

A empresa acordante fornecerá refeição aos empregados que trabalharem nos feriados e nos domingos ou, como as demais empresas, ficam obrigadas a fornecer vale refeição/alimentação ou indenização em dinheiro nos seguintes valores:

### **A – DE 1º DE NOVEMBRO A 31 DE DEZEMBRO de 2021:**

#### **I) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE ATÉ 20 (VINTE) TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 15,69 (quinze reais e sessenta e nove centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 22,24 (vinte e dois reais e vinte quatro centavos).**

**ou**

#### **II) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE 21 (VINTE E UM) A 100 (CEM) TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 15,69 (quinze reais e sessenta e nove centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 26,17 (vinte e seis reais e dezessete centavos).**

**ou**

#### **III) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE 101 (CENTO E UM) OU MAIS TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 15,69 (quinze reais e sessenta e nove centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 34,06 (trinta e quatro reais e seis centavos).**

### **B – A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2022:**

#### **I) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE ATÉ 20 (VINTE) TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 16,47 (dezesesseis reais e quarenta e sete centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 23,34 (vinte e três reais e trinta e quatro centavos).**

**ou**

#### **II) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE 21 (VINTE E UM) A 100 (CEM) TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 16,47 (dezesesseis reais e quarenta e sete centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 27,47 (vinte e sete reais e quarenta e**

sete centavos).

**ou**

**III) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE 101 (CENTO E UM) OU MAIS TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 16,47 (dezesesseis reais e quarenta e sete centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 35,75 (trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos).**

**C – A partir de 1º de maio de 2022:**

**I) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE ATÉ 20 (VINTE) TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 17,28 (dezesete reais e vinte e oito centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos).**

**ou**

**II) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE 21 (VINTE E UM) A 100 (CEM) TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 17,28 (dezesete reais e vinte e oito centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 28,83 (vinte e oito reais e oitenta e três centavos).**

**ou**

**III) EMPRESAS COM QUADRO TOTAL DE EMPREGADOS DE 101 (CENTO E UM) OU MAIS TRABALHADORES:**

- a) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R\$ 17,28 (dezesete reais e vinte e oito centavos);**
- b) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R\$ 37,52 (trinta e sete reais e cinquenta e dois centavos).**

**Férias e Licenças  
Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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.

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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.

### **Relações Sindicais Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 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 2022 e 01 (um) dia de salário do mês de julho de 2022. Os recolhimentos deverão ser efetuados até **22-03-2022 e 19-08-2022**, 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 SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – EMPREGADOS**

A fim de que o **SINDEC** possa assistir aos empregados comerciários beneficiados pelo presente acordo, 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 8 (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 OITAVA – 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 NONA – NEGOCIAÇÃO**

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MULTA**

A empresa, em caso de descumprimento do presente acordo coletivo de trabalho, ficarão sujeitas 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 representantes da categoria patronal e laboral, conforme a gravidade da infração, sem prejuízo da expedição de documento individual (por estabelecimento) de cessação da autorização para funcionamento em feriado, 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 PRIMERA - 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.

EMPRESA

JOSE AMERICO CORDEIRO

Tesoureiro

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PORTO ALEGRE