|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | **Acordo Coletivo De Trabalho 2020/2021** | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | **NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** |  |  | | **DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** |  |  | | | ................................, CNPJ n. ..........., neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a)..........................;   E  SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PORTO ALEGRE, 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 2021e 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 da categoria, a partir de **1º de novembro de 2020,** vigorarão 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$ 1.448,00 (um mil quatrocentos e quarenta e oito reais);  **b)** **empregados que percebam salário fixo -** R$ 1.322,00 (um mil trezentos e vinte e dois reais);  **c)** e**mpregados: I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “oficce-boy”; III) aprendizes -** R$ 1.239,00 (um mil duzentos e trinta e nove reais).  II) Empregados em geral:  **a)** **empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões -** R$ 1.488,00 (um mil quatrocentos e oitenta e oito reais);  **b)** **empregados que percebam salário fixo -** R$ 1.387,00 (um mil trezentos e oitenta e sete reais);  **c)** **empregados: I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “oficce-boy”; III) aprendizes -**R$ 1.274,00(um mil duzentos e setenta e quatro reais).  **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.  **Reajustes/Correções Salariais**  **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**  Em **1º de novembro de 2020** os salários dos empregados representados pelo SINDEC serão reajustados no percentual de 4,77% (quatro inteiros e setenta e sete centésimos por cento) a incidir sobre os salários de 1º de novembro de 2019.  **PARÁGRAFO ÚNICO**  O percentual de reajuste previsto no “caput” desta cláusula será aplicado até a parcela de R$ 7.212,55 (sete mil e duzentos e doze reais e cinquenta e cinco centavos) dos salários, e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação com seus empregadores.  **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**  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 de admissão, até a parcela máxima fixada no parágrafo único da cláusula quarta, conforme tabela abaixo:   |  |  | | --- | --- | | NOV/19 | 4,77 | | DEZ/19 | 4,21 | | JAN/20 | 2,95 | | FEV/20 | 2,76 | | MAR/20 | 2,58 | | ABR/20 | 2,40 | | MAI/20 | 2,40 | | JUN/20 | 2,40 | | JUL/20 | 2,40 | | AGO/20 | 2,13 | | SET/20 | 1,77 | | OUT/20 | 0,89 |   **PARÁGRAFO SEGUNDO**  Poderão ser compensados nos reajustes previstos no presente acordo os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, 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  **CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**  Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação do presente acordo coletivo deverão ser satisfeitas junto com a folha de pagamento do **mês de dezembro de 2020.**  **CLÁUSULA OITAVA – 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO**  Fica garantido a todos os empregados que trabalharem durante o mês de **outubro de 2020**, 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 clausula por uma folga adicional que deverá ser concedida entre 1º de novembro de 2020 e 31 de outubro de 2021, 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.  **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 13° DOS 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 QUARTA - 13° DOS 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 QUINTA - FÉRIAS, SAL. MATERNIDADE, ANTECIPAÇÃO 13°, 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 CCT, de acordo com a variação do INPC no período.  **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 13° 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 CCT, de acordo com a variação do INPC no período.  **Auxílio Transporte**  **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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**  **Suspensão do Contrato de Trabalho**  **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SUSPENSÃO DO CONTRATO SEM OBRIGAÇÃO DE FREQUENCIA A CURSO DE QUALIFICAÇÃO**  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 SEGUNDO**  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 TERCEIRO**  Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.  **PARÁGRAFO QUARTO**  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 QUINTO**  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 SEXTO**  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 SÉTIMO**  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 OITAVO**  Não terão direito ao benefício emergencial os empregados que frequentem concomitantemente curso de qualificação profissional com percepção de bolsa qualificação profissional.  **PARÁGRAFO NONO**  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 VIGÉSIMA - SUSPENSÃO DO CONTRATO COM OBRIGAÇÃO DE FREQUENCIA 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 subseqüentes 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 DÉCIMO**  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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO**  Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Cláusula Décima Nona, 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 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 SEGUNDO**  O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.  **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**  **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.  **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 OITAVA – BANCO DE HORAS – ESTADO DE CALAMIDADE – INTERRUPÇÃO DAS ATIVIDADES**  Durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Codiv-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.  **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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.  **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 na Portaria MTB n° 373, de 25 de fevereiro de 2011, hipótese em que ficam desobrigados de observarem as regras fixadas na Portaria MTE 1.510/09 que dispõe sobre o registro eletrônico do ponto.  **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 sobre jornada; e IV. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.  **PARÁGRAFO SEGUNDO**  O Registro Eletrônico de Ponto (REP) 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.  **Intervalos para Descanso**  **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.  **Férias e Licenças**  **Duração e Concessão de Férias**  **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**  A empresa acordante manifesta concordância expressa com o pagamento da contribuição negocial aos cofres do **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre**, mediante guias próprias e em estabeleci­mentos bancários indicados, importância equivalente a 1/25 (um vinte e cinco avos) da folha de pagamento de novembro de 2020.  Fica estabelecido o valor de R$ 100,00 (cem reais) como contribuição negocial mínima, valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento.  O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 21 de dezembro de 2020, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.  **Item 1º -** O referido desconto se constituiu em ônus do empregador.  **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - NEGOCIAÇÃO**  Declaram as partes que o presente acordo resulta de negociação coletiva assistida e firmada pelo **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre.**  **Outras Disposições**  **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA- FUNCIONAMENTO NOS DOMINGOS E FERIADOS**  Fica autorizado o funcionamento dos estabelecimentos comerciais da empresa acordante, com a utilização de empregados, das 08h às 20h, ou das 09h às 21h, ou, ainda, das 10h às 22h, em todos os domingos e feriados municipais, estaduais e federais, a partir de 1º de novembro de 2020, exceto nos ***feriados de 1º de janeiro e 25 de dezembro.***      **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA- DOMINGOS - INDENIZAÇÃO**  A partir de 1º de novembro de 2020, os empregados que trabalharem nos domingos receberão, ao final da jornada, sob a forma de indenização, valor de R$ 38,20 (trinta e oito reais e vinte centavos)**,** por domingo de trabalho, que não integrará o salário para qualquer efeito legal.  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS - INDENIZAÇÃO**  A partir de 1º de novembro de 2020, os empregados que trabalharem nos feriados receberão, ao final da jornada, sob a forma de indenização, valor de R$ 44,12 (quarenta e quatro reais e doze centavos)**,** por feriado trabalhado, que não integrará o salário para qualquer efeito legal.  **PARÁGRAFO PRIMEIRO**  Os empregados que trabalharem no feriado de 1º de maio de 2021 receberão, nas mesmas condições previstas na presente cláusula, indenização em valor equivalente a R$ 50,00 (cinquenta reais) que não integrará o salário para qualquer efeito legal.  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO DOS DIAS DE DESCANSO DOS EMPREGADOS DEMITIDOS OU EM FÉRIAS**  Os dias de descanso serão indenizados pelo valor do salário/dia do empregado nas seguintes situações:  a) empregado demitido da empresa antes das datas em que gozaria o descanso compensatório;  b) empregado que estiver em gozo de férias na data em que deveria ocorrer o descanso compensatório; e  c) empregado que estiver com o contrato de trabalho suspenso nos dias em que compensaria o trabalho aos domingos e feriados.  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**  Fica assegurada aos empregados que trabalharem nos domingos e feriados referidos na cláusula terceira uma jornada máxima de trabalho de 08 (oito) horas.  **PARÁGRAFO ÚNICO**  Será admitido o trabalho extraordinário nos domingos e feriados autorizados no presente acordo, por necessidade imperiosa de manutenção de serviço, até o limite máximo de duas horas. O horário excedente será remunerado proporcionalmente ao valor da hora da indenização estipulada, acrescido de 100% (cem por cento).  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**  Os empregados que trabalharem nos feriados autorizados neste acordo serão dispensados do trabalho, para fins de compensação, em data a ser fixada no mês do feriado trabalhado ou no mês subsequente.  **PARÁGRAFO PRIMEIRO**  O repouso semanal remunerado, independentemente de gênero, deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, hipótese em que a concessão de repouso semanal remunerado poderá ocorrer antes ou após o sétimo dia consecutivo de trabalho e até o décimo, não importando o pagamento em dobro. Excetuam-se dessa regra os empregados contratados para trabalhar somente em sextas-feiras, sábados e domingos.  **PARÁGRAFO SEGUNDO**  A relação dos empregados que trabalharão aos domingos e nos feriados deverá ser entregue na sede do sindicato profissional ou enviado pelo e-mail fiscalizacao@sindec.org.br, até a sexta-feira antecedente ao domingo trabalhado ou até o último dia útil que antecede o feriado, indicando o nome e o CPF do empregado, o horário de funcionamento do estabelecimento; o horário de trabalho do empregado; e os seus respectivos dias de descanso, comprovando, na oportunidade, que o empregado, se for o caso, gozou as folgas previstas no "caput" desta cláusula. Deverá constar da relação o nome da empresa empregadora e seu CNPJ.  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIAS DE REPOUSO**  Os domingos e feriados autorizados serão considerados dias normais de trabalho, enquanto aqueles dias em que ocorrerá dispensa para fins de compensação serão considerados, para todos os efeitos legais, como repouso semanal remunerado.  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - NATAL E FIM DE ANO - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO**  A empresa acordante não poderá funcionar nos dias **24** e **31** de **dezembro**, além das **18** **(dezoito)** **horas.**  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO PARITÁRIA**  Será composta Comissão Paritária com a participação de representantes dos sindicatos acordantes com as seguintes atribuições:  a) acompanhamento permanente do funcionamento dos estabelecimentos comerciais nos domingos e feriados previstos na cláusula décima primeira;  b) zelar pelo fiel cumprimento das normas contidas na presente convenção;  c) exigir do empregador ou empregado que estiver descumprindo norma ajustada que seja a infração imediatamente sanada; e  d) autorizar a imposição de multas e verificar seu efetivo pagamento.  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA**  Caso a empresa acordante descumpra qualquer das cláusulas ou condições ajustadas no presente acordo coletivo de trabalho, conforme apurado pela Comissão Paritária de que trata a cláusula anterior, pagará a cada empregado prejudicado multa em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo profissional, ficando vedado o funcionamento do estabelecimento no próximo domingo ou feriado ao que ocorreu a infração.  **PARÁGRAFO ÚNICO**  A empresa, caso reincidente, além da multa prevista no “caput” da presente cláusula, será penalizada com multa de igual valor a ser rateado entre o sindicato profissional e o patronal correspondente.  **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIA 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 QUINQUAGÉSIMA – 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 QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**  A empresa, em caso de descumprimento do presente acordo coletivo de trabalho no que se refere as regras para o trabalho em feriados, 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 QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA – REGRAS DA NEGOCIAÇÃO**  Os valores previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho, com exceção dos salários normativos e da faixa limite de reajustamento salarial que possuem regramento específico, serão objeto de negociação coletiva em março de 2021.  **PARÁGRAFO ÚNICO**  A manutenção dos demais valores em 1º de novembro de 2020 não implica em quitação da variação do INPC de 1º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020.  (Empresa)  (Sindicato Profissional) | |