|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |
| **Acordo Coletivo De Trabalho 2021/2022**  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**  |  |  |

 |
| ............, CNPJ n. ......, 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:1) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões- R$ 1.526,04 (um mil quinhentos e vinte e seis reais e quatro centavos);2) empregados que percebam salário fixo - R$ 1.393,26 (um mil trezentos e noventa e três reais e vinte e seis centavos);3) 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:1) 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);2) empregados que percebam salário fixo - R$ 1.461,76 (um mil quatrocentos e sessenta e um reais e setenta e seis centavos);3) empregados: I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “office-boy”; III) aprendizes - R$ 1.342,67 (um mil trezentos e quarenta e dois reais e sessenta e sete centavos).B) A partir de 1º de janeiro de 2022:I) Empregados em regime de contrato de experiência de até 90 dias:1) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões- R$ 1.608,43 (um mil seiscentos e oito reais e quarenta e três centavos);2) empregados que percebam salário fixo - R$ 1.468,48 (um mil quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta e oito centavos);3) 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:1) 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);2) empregados que percebam salário fixo - R$ 1.540,68 (um mil quinhentos e quarenta reais e sessenta e oito centavos);3) empregados: I) ocupados em serviço de limpeza; II) que exerçam a função de “office-boy”; III) aprendizes - R$ 1.415,16 (um mil quatrocentos e quinze reais e dezesseis centavos).Item único - Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220 (duzentos e vinte) horas, salário normativo proporcional ao previsto na presente cláusula.**Reajustes/Correções Salariais** **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL** Em 1º de novembro de 2021 os salários dos empregados representados pelo SINDEC serão reajustados no percentual de 5,39% (cinco inteiros e trinta e nove centésimos por cento), a incidir sobre os salários de 1º de novembro de 2020.PARÁGRAFO PRIMEIROEm 1º de janeiro de 2022 os salários serão majorados no percentual de 11,08% (onze inteiros e oito centésimos por cento), que incidirá sobre os salários de 1º de novembro de 2020, compensado, automaticamente, o reajuste previsto no caput da presente cláusula. PARÁGRAFO SEGUNDOO percentual de reajuste previsto no “caput” desta cláusula será aplicado até a parcela de R$ 7.212,55 (sete mil 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 QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL** Em 01/11/2021 e 01/01/2022, 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 PRIMEIRONa 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, nos termos da tabela abaixo, compensado no reajuste de janeiro de 2022, automaticamente, o reajuste previsto para novembro de 2021:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Data Admissão | Reajuste 01/11/2021 | Reajuste 01/01/2022 |
| NOV/20 | 5,39% | 11,08% |
| DEZ/20 | 4,88% | 10,03% |
| JAN/21 | 4,11% | 8,45% |
| FEV/21 | 3,97% | 8,16% |
| MAR/21 | 3,54% | 7,28% |
| ABR/21 | 3,09% | 6,36% |
| MAI/21 | 2,90% | 5,96% |
| JUN/21 | 2,41% | 4,95% |
| JUL/21 | 2,11% | 4,33% |
| AGO/21 | 1,59% | 3,27% |
| SET/21 | 1,15% | 2,37% |
| OUT/21 | 0,56% | 1,16% |

 PARÁGRAFO SEGUNDOPoderão 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; ePARÁGRAFO TERCEIRONão poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo** **CLÁUSULA SEXTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO - COVID-19** A empresa acordante, na hipótese de descontinuidade pelo Governo Federal do Programa do Bem e enquanto perdurar a pandemia do covid-19, 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 ÚNICOO 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** **Outras Gratificações** **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 PRIMEIROEm 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 SEGUNDOA empresa acordante poderá substituir o pagamento previsto no caput desta clausula por uma folga adicional que deverá ser concedida entre 1º de novembro de 2021 e 31 de janeiro de 2022, sendo facultado ao empregado concordar ou não com a folga.PARÁGRAFO TERCEIROA 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 OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL** O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, não terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, previsto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84.**CLÁUSULA NONA - 13° DOS EMPREGADOS QUE ESTÃO OU ESTIVERAM COM JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS REDUZIDOS**O décimo terceiro salário e a antecipação do mesmo prevista para o mês de novembro, em caso de empregado com salário fixo (parcial ou total) que 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 ÚNICOA diferença entre a média obtida e o salário fixo contratual integral será paga na forma de bônus, com natureza indenizatória.**CLÁUSULA DÉCIMA - 13° DOS EMPREGADOS QUE ESTÃO OU ESTIVERAM COM CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO** O décimo terceiro salário e a antecipação do mesmo prevista para o mês de novembro, mesmo para os empregados que estiveram 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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 do presente ACT, de acordo com a variação do INPC no período.**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 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 do presente ACT, de acordo com a variação do INPC no período.**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 PRIMEIROCaso 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 SEGUNDOA empresa buscará celebrar convênios com creches acessíveis quanto ao local e horário de funcionamento.PARÁGRAFO TERCEIROA 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 QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID 19**A empresa acordante, na hipótese de descontinuidade pelo Governo Federal do Programa do Bem e enquanto perdurar a pandemia do covid-19, 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 PRIMEIROO 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 SEGUNDOO 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 TERCEIROFica 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 QUINTA - 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, 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 SEXTA - 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 PRIMEIROO 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 SEGUNDOEm 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 TERCEIROEm caso de trabalho descontínuo em no máximo 3 (três) dias da semana a convocação terá como limite o período de 1 (um) mês.PARÁGRAFO QUARTOComprovadamente recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. PARÁGRAFO QUINTOA recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.PARÁGRAFO SEXTOO período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.PARÁGRAFO SÉTIMOAo 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 OITAVOO recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 7º desta cláusula.PARÁGRAFO NONOO 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 DÉCIMOOs 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 PRIMEIROOs 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 SEGUNDOO 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 TERCEIRODada 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 SÉTIMA - DO TELETRABALHO** ITEM 1º - DO REGIME EXCLUSIVO DE TELETRABALHOConsidera-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 PRIMEIROO 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 SEGUNDOA prestação de serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.PARÁGRAFO TERCEIROPoderá 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 QUARTOSalvo 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 QUINTOOs 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 SEXTOCaso 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 SÉTIMOHavendo 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 OITAVOHavendo 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 TELETRABALHOConsidera-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 SEGUNDOO 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 TERCEIROO contrato poderá estabelecer regras mais flexíveis de comparecimento as dependências da empresa.PARÁGRAFO QUARTOPoderá 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 QUINTOSalvo 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 SEXTOOs 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 SÉTIMOCaso 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 TRABALHOO 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 PRIMEIROO empregado deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.PARÁGRAFO SEGUNDOSalvo 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 QUINTOEmpregado 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 TELETRABALHOO 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 TRABALHOO 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 DADOSA 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 ÚNICOA 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 VOZA 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 OITAVA - 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 PRIMEIROAs 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 SEGUNDOO 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 TERCEIROFica 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIROO 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 SEGUNDOPara 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 TERCEIROAo 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  QUARTONa 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 SEXTOA 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 SÉTIMOA prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.PARÁGRAFO OITAVOA 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 NONOCaso 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 PRIMEIRA - HORAS EXCEDENTES DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE** Durante o de estado de calamidade pública as empresas do comércio varejista de produtos farmacêuticos, a medida em que se enquadram no conceito de estabelecimento de saúde, inclusive nas atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, poderão: a) prorrogar a jornada de trabalho além do limite diário de duas horas, em razão da necessidade imperiosa de atendimento da população; e b) adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 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 ÚNICOOs 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 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO** Ajustam as partes que estando a empresa autorizada a trabalhar com a utilização de empregados em domingos que a cada quatro semanas o repouso semanal remunerado do empregado, independentemente do gênero, deverá coincidir com o domingo, ou seja, após três domingos trabalhados o outro será necessariamente de repouso, hipótese em que a concessão de repouso semanal remunerado poderá ocorrer antes ou após o sétimo dia não importando no seu pagamento em dobro.Parágrafo único - Executam-se dessa regra os empregados contratados para trabalhar somente nas sextas-feiras, sábados e domingos, que terão descanso semanal nos termos da legislação em vigor.**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FOLGA COMPENSATÓRIA PELO TRABALHO EM FERIADO** Os empregados que trabalharem nos feriados serão dispensados do trabalho, para fins de compensação, em data a ser fixada no mês do feriado trabalhado ou no mês subsequente.**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIA DE ELEIÇÕES ESTADUAL E FEDERAL** A empresa poderá utilizar o trabalho de seus empregados em dias de eleições estadual e federal desde que permita, na oportunidade, o deslocamento e o exercício do voto pelos mesmos.**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 n° 671, de 8 de novembro de 2021.PARÁGRAFO PRIMEIROO 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 SEGUNDOO 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 VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO** A empresa acordante poderá ajustar individualmente com seus empregados a redução do intervalo para repouso e alimentação, que poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos e no máximo até 4 (quatro) horas. **Férias e Licenças** **Duração e Concessão de Férias** **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS INTEGRAIS OU PARCELADAS** Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19 a empresa poderá conceder férias integrais ou parceladas, inclusive antecipadas (período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido), por escrito ou por meio eletrônico, sem a necessidade de observância do prazo de aviso prévio previsto no art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho.PARÁGRAFO PRIMEIRONestas situações as férias poderão ter início no período de dois dias que antecede feriado ou em dia de repouso semanal remunerado.PARÁGRAFO SEGUNDODurante o estado de calamidade pública, adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.PARÁGRAFO TERCEIROOs trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID-19 serão priorizados para o gozo de férias.PARÁGRAFO QUARTOPara 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 QUINTOO 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 SEXTOO 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 SÉTIMONa hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS FÉRIAS COLETIVAS** Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19 a empresa acordante poderá conceder férias coletivas sem observância do prazo previsto no § 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.**Relações Sindicais** **Contribuições Sindicais** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL** A empresa acordante manifesta concordância expressa com o pagamento da contribuição negocial aos cofres do Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio Grande do Sul mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicado, importância equivalente a R$ 120,00 (cento e vinte reais) por empresa que possuir empregados e R$ 48,00 (quarenta e oito reais) para empresa que não tiver empregados, inclusive  para cada filial.O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 11 do mês de janeiro de 2022, sob pena das cominações previstas no art. 600, da CLT. Nenhuma empresa possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R$ 48,00 (quarenta e oito reais), valor que sofrerá a incidência de correção monetária após expirado o prazo para pagamento do ora estabelecido.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.PARÁGRAFO PRIMEIROCaberá 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.PARÁGRAFO SEGUNDOOs 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 TERCEIRA- 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 QUARTA - NEGOCIAÇÃO** Declaram as partes que o presente acordo resulta de negociação coletiva assistida e firmada pelo Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio Grande do Sul.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- 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 10% (dez 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

|  |
| --- |
| JOSE AMERICO CORDEIRO Tesoureiro SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PORTO ALEGRE  |

 |

 |