CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA 2020

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA - 2020 QUE CELEBRAM ENTRE SI O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ Nº 33.644.360/0001-85, NESTE ATO REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE, SR. MARCIO AYER CORREIA ANDRADE;

e

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE DROGAS E MEDICAMENTOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ Nº 34.046.821/0001-80, NESTE ATO REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE, SR. MANOEL BIRMARCKER;

CONSIDERANDO a pandemia que vem sendo mundialmente enfrentada e o compromisso dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores de implementar normas que visem a segurança e a saúde dos empregados, empregadores e do público em geral, ante a propagação do CORONAVÍRUS (COVID-19);

CONSIDERANDO a recomendação das autoridades públicas, vinda por Decreto, no sentido de que sejam reduzidos os encontros em espaços públicos, lojas e demais estabelecimentos comerciais de tal modo a evitar a possibilidade de contágio;

CONSIDERANDO que todas essas medidas já afetam, por certo, a atividade comercial no Estado do Rio de Janeiro, com a previsão de maiores, graves e inevitáveis prejuízos;

CONSIDERANDO a urgência da adoção de ações de medidas de prevenção para conter a propagação do CORONAVÍRUS (COVID-19), e preservar a manutenção dos empregos, as entidades convenentes decidem firmar a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA-2020 fixando, de forma excepcional, conforme art. 611- A da CLT, na forma das seguintes cláusulas e condições de trabalho:

CLAUSULA PRIMEIRA: VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho Extraordinária-2020 terá prazo de vigência excepcionalmente de 90 (noventa) dias contados da data de sua assinatura, podendo ser prorrogada durante o período das condições excepcionais impostas pela autoridade pública.

CLÁUSULA SEGUNDA: CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS ANTECIPADAS

Os Sindicatos convenentes autorizam e reconhecem as férias coletivas concedidas pelas empresas, no todo ou em parte, a seus empregados, ou férias individuais antecipadas durante o período de situação de emergência, observado o prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro: Ficam as empresas dispensadas, dada a excepcionalidade do tema, da comunicação de 30 (trinta) dias de antecedência ao empregado, prevista no Art. 135 da CLT, bem como ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Município do Rio de Janeiro, conforme Art.139. § 3º da CLT, devendo os empregados serem comunicados com antecedência de 48 (quarenta e oito horas);

Parágrafo segundo: As férias coletivas ou individuais antecipadas não podem ser concedidas em período inferior a 10 dias corridos, conforme previsão do art. 139 §1º da CLT.

Parágrafo terceiro: É vedado o início das férias no dia de feriado ou do repouso semanal.

Parágrafo quarto:O valor das férias poderáser pago da seguinte forma: a) em até 04 (quatro) parcelas para as empresas com até 30 empregados; b) em até 03 (três) parcelas para as empresas de 31 a 299 empregados e c) em até 2 (duas) parcelas mensais para os empregadores com 300 (trezentos) ou mais empregados. As parcelas serão mensais, iguais e sucessivas, sendo a primeira paga em até 10 dias contados do início das férias e, as demais, com vencimento em 30 (trinta) dias, 60 (sessenta) dias e 90 (noventa) dias, conforme o caso aqui previsto.

Parágrafo quinto: As empresas que se beneficiarem do parcelamento previsto no parágrafo acima, deverão quitar o saldo de salário, se houver, quando do início das férias.

Parágrafo sexto: Caso as férias não sejam concedidas a todos os empregados da mesma empresa, serão priorizados os empregados com doenças respiratórias crônicas;com 60 (sessenta) anos ou mais; gestantes; mães com filhos menores ou dependentes de até 12 anos; empregados que chegaram recentemente do exterior; os que residem com idosos e os que têm baixa imunidade,devidamente comprovada, e os que estão em tratamentos oncológicos.

Parágrafo sétimo: A antecipação das férias poderá ser concedida a todos os empregados, ainda que não completado o período aquisitivo de um ano, previsto no art. 130 da CLT. Já aqueles empregados que ainda não completaram o período aquisitivo deverão trabalhar os meses remanescentes de modo a completar o período aquisitivo, quando iniciará novo período concessivo;

Parágrafo oitavo: Será compensado no mês de retorno o vale transporte antecipadamente concedido, relativo aos dias que comporão o período de férias.

Parágrafo nono: O adicional constitucional de 1/3 (um terço) de férias poderá ser pago até o dia do pagamento da segunda parcela do décimo terceiro salário.

CLÁUSULA TERCEIRA: DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Parágrafo oitavo: Em havendo rescisão contratual por iniciativa do empregador durante a vigência desta norma e estando o empregado protegido pela garantia provisória as parcelas rescisórias deverão obedecer ao que consta do art. 10, § 1º e seus incisos, da MP 936/2020. O mesmo tratamento se aplica ao pagamento das férias, que deve ser considerada a remuneração sem a redução salarial

Parágrafo nono: Poderá ainda o trabalhador participar de quaisquer planos de assistência aos trabalhadores que o Poder Executivo venha a instituir no futuro, desde que não conflitantes com a lei.

Parágrafo décimo: Os empregadores adotarão 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 décimo-primeiro: a presente flexibilização visaà manutenção dos empregos devendo os contratos retomarem ao seu estado original, logo após ultrapassado o Estado de Calamidade Pública.

CLÁUSULA QUARTA: DA PARALISAÇÃO TRANSITÓRIA E POSTERIOR EXIGÊNCIA DE HORAS DE TRABALHO

Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo da atual pandemia do CORONAVÍRUS (COVID-19), faculta-se ao empregador a paralisação temporária do estabelecimento e, posteriormente, recuperar o tempo da referida paralisação mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas a mais, até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, contínuos ou não. A hipótese não se aplica àqueles que tiverem salário e jornada reduzidos e contratos efetivamente suspensos.

CLÁUSULA QUINTA: BANCO DE HORAS

Fica facultado ao empregador compensar a redução da jornada de trabalho através de Banco de Horas no prazo máximo de sete meses, observando-se o parágrafo quarto da cláusula terceira.

CLÁUSULA SEXTA: TRABALHO REMOTO

As empresas que assim desejarem poderão adotar o trabalho em home office ou teletrabalho, nas atividades que sejam compatíveis, enquanto perdurar o estado de calamidade, estendendo-se aos seus estagiários. Ficando o empregador desobrigado de controlar a jornada desses empregados, conforme dispõe a MP 927/20.

CLÁUSULA SÉTIMA: DA SUSPENSÃO DO CONTRATO

No intuito da manutenção dos empregos, as empresas poderão suspender os contratos deseus empregados por até 60 (sessenta) dias.

Parágrafo primeiro: A suspensão temporária do contrato de trabalho será encaminhada com antecedência mínima de dois corridos ao empregado e em dez dias aos Sindicatos convenentes e ao Ministério da Economia.

Parágrafo segundo: Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale-transporte, pois não haverá prestação do trabalho.

Parágrafo terceiro: O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I – da cessação do estado de calamidade pública e da possibilidade de reabertura da loja;

II –do termo de encerramento do período de suspensão, ou da comunicação pelo empregador da antecipação o fim do período de suspensão.

Parágrafo quarto: A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) pagará a seus empregados com o contrato suspenso, durante o período de suspensão, uma ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do respectivo salário, parcela que tem natureza indenizatória.

Parágrafo quinto: Os empregados com contrato de trabalho suspenso terão garantia provisória do emprego durante o período de suspensão e, após o restabelecimento da jornada de trabalho e salário, ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por um período equivalente da suspensão, sob pena das cominações previstas no parágrafo primeiro e seus incisos, do artigo 10 da Medida Provisória 936/2020.

Parágrafo sexto: ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

CLAUSULA OITAVA: DO FGTS

Fica facultado ao empregador a possibilidade fazer o pagamento dos recolhimentos dos meses de março, abril e maio de 2020 em até 06 (seis) vezes sem juros e multa exceto, se houver a dispensa do trabalhador, que neste caso vencem antecipadamente as parcelas ainda não quitadas – conforme disposto na MP 927/20

CLÁUSULA NONA: DOS PROCEDIMENTOS DE HIGIENE, SEGURANÇA E MEDICINADO TRABALHO

As empresas têm o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de propiciar aos seus empregados um ambiente salubre, desinfetado e seguro.

Parágrafo primeiro. É dever da empresa disponibilizar torneiras com água e sabão, máscaras e luvas, quando necessário, orientar os funcionários para que lavem as mãos com frequência, oferecer e orientar o uso do álcool gel, manter o ambiente sempre limpo e arejado, controlar o acesso de clientes aos estabelecimentos comerciais e aplicar as demais orientações das autoridades públicas e sanitárias.

Parágrafo segundo: As empresas devem afastar os empregados que fazem parte do grupo de risco à COVID-19 (pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos, portadores de cardiopatias, doenças respiratórias crônicas, gestantes, diabéticos ou imunossuprimidos, dentre outros que sejam apontados pelo Ministério da Saúde) dos locais de trabalho, evitando seu deslocamento pela cidade, tomando por base os exames periodicamente realizados pelos empregados, sem que haja necessidade de requerimento individual ou laudo médico para o efetivo afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA: POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DE VR PARA VA

Considerando a necessidade de se evitar aglomerações e, consequentemente visita a restaurantes, o EMPREGADO poderá solicitar a conversão do valor de seu Vale Refeição, para Vale Alimentação.

Parágrafo primeiro: Caso os benefícios do mês de abril já tenham sido solicitados, a alteração a que se refere este parágrafo, deverá ser aplicada a partir do mês maio.

Parágrafo segundo: Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento do benefício em seu formato anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: VALE TRANSPORTE EM ESPÉCIE

Considerando que no período de calamidade pública houve redução na oferta de transporte público para que os empregados cheguem aos postos de trabalho, permite-se o pagamento do valor correspondente ao vale-transporte em espécie, em valor nominal idêntico ao praticado antes da alteração.

Parágrafo único: Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento do benefício em seu formato anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DA FORMALIZAÇÃO

A empresa que desejar aderir às condições estabelecidas nesta Convenção, no todo ou em parte, deverá atualizar os seus dados cadastrais junto aos Sindicatos Laboral e Patronal, mediante apresentação dos documentos, abaixo relacionados, que poderão ser encaminhados

No intuito de diminuir a exposição potencial e o fluxo dos empregados, a fim de reduzir os riscos de contágio do CORONAVÍRUS (COVID-19), fica facultada ao empregador durante o estado de calamidade pública reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados, por até noventa dias, 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. Em sendo o presente documento aplicável a todos os empregados, são dispensados os Acordos Individuais de Trabalho. Em qualquer das hipóteses deverá ser observado:

I – o salário-hora de trabalho deverá ser preservado;

II – o empregador encaminhará ao empregado comunicação da redução de jornada e de salário com antecedência mínima de dois dias corridos, e de dez dias aos sindicatos convenentes e ao Ministério da Economia;

III – a redução de jornada de trabalho e de salário poderá ser de: 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta porcento).

IV – a redução da jornada e a correspondente redução no salário de 25% (vinte e cinco por cento) poderão ser realizadas por meio de acordo individual entre empregador e empregado

Parágrafo primeiro: A redução salarial terá como limite o valor hora do piso salarial constante na CCT 2019/2020 para empregados que recebem salário fixo e a garantia mínima do comissionista, para os empregados que são comissionistas puros e mistos. O cálculo do salário deve ser feito de acordo com o art. 457, caput e §1º da CLT, incluindo as gorjetas, gratificações e comissões habitualmente pagas, calculadas pela média dos últimos doze meses.

Parágrafo segundo: Deverão ser mantidos os dispostos no art. 71 e §§ da CLT bem como a Lei 605/49.

Parágrafo terceiro: Não haverá supressão/redução do vale-transporte, salvo se o empregado não fizer o deslocamento casa/trabalho e vice versa.

Parágrafo quarto: As horas de trabalho reduzidas, e por consequência não remuneradas, não serão objeto de compensação futura sob qualquer modo, sendo vedada sua inclusão em sistemas de compensação ou banco de horas.

Parágrafo quinto: Fica vedada a prática de horas extraordinárias com os empregados submetidos a este regime.

Parágrafo sexto: A referida redução da jornada de trabalho do empregado, não acarretará revogação, modificação ou alteração das cláusulas já previstas no seu contrato de trabalho.

Parágrafo sétimo:A empresa que praticar a redução salarial prevista no parágrafo primeiro desta cláusula deverá garantir a manutenção do emprego daqueles cujo salários forem reduzidos pelo período que perdurar a referida redução, ressalvadas as hipóteses do art. 482 da CLTbem como mais uma vez pelo mesmo prazo que teve a sua jornada de trabalho e salario reduzidos , ressalvadas as hipóteses do art. 482 da CLT ou pedido de demissão.

por e-mail, aos sindicatos convenentes, sendo o do sindicato laboral presidência@secrj.org.br e do patronal sindromed@sindromed-rj.com.br

A - cópia do contrato social da empresa; B – relação ou quadro de empregados existentes no estabelecimento no mês em que aderir a esta Convenção; C - data de início e fim do período de férias; D - datas de pagamento de cada parcela das férias; E- informação sobre o percentual de horas reduzidas de cada empregado.

Parágrafo Único: A referida comunicação deverá ser apresentada em até 10 (dez) dias após adesão a quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: PENALIDADE

O não cumprimento de quaisquer disposições desta Convenção Coletiva pelas empresas que aderirem a este instrumento, sujeitará a infratora à penalidade,em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro, no valor de R$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), por infração e por empregado, sem prejuízo das que estão previstas na MP 936/2020.

CLÁUSULA DÉCIMAQUARTA: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

As medidas adotadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho Extraordinária - 2020 são realizadas de forma excepcional e diante da pandemia do CORONAVÍRUS (COVID-19), com respaldo em Decretos Governamentais, no intuito de limitar a propagação do citado vírus, podendo ser ampliadas ou reduzidas de acordo com a conveniência entre as partes.

Parágrafo Primeiro: Além da presente Convenção Coletiva é facultado às partes aplicarem outras normas editadas pelos entes públicos no bojo da presente crise.

Parágrafo Segundo: As partes se comprometem a cumprir as condições previstas nas demais Convenções coletivas de trabalho, onde não entrem em conflito com as disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Rio de Janeiro, 06 de abril de 2020.

MARCIO AYER CORREIA ANDRADE

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO

MANOEL BIRMARCKER

Presidente

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE DROGAS E MEDICAMENTOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO