

## 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 n. 33.644.360/0001-85, neste ato representado por seu Presidente, Sr. MARCIO AYER CORREIA ANDRADE; e SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MÓVEIS E DECORAÇÃO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.005.216/0001-07, neste ato representado por seu Presidente, Sr. NATHAN SCHIPER, nos seguintes termos e condições:**

**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 afetarão, por certo, a atividade comercial no Município do Rio de Janeiro, com a previsão de 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, os Sindicatos convenientes decidem firmar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA-2020** fixando, de forma excepcional, conforme art. 611- A da CLT, as 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 mediante simples termo aditivo à presente.

### **CLÁUSULA SEGUNDA: CONCESSÃO DE FÉRIAS**

Os Sindicatos convenientes autorizam e reconhecem as férias coletivas concedidas pelas empresas, no todo ou em parte, a seus empregados 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 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 poderá ser 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 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 a que teriam que cumprir para fazerem jus ao período concessivo. Após satisfeito o disposto no art. 130 da CLT, se dará um novo período aquisitivo de férias.

**Parágrafo oitavo:** Será compensado no mês de retorno o vale transporte antecipadamente concedido, relativo aos dias que compoem 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**

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.

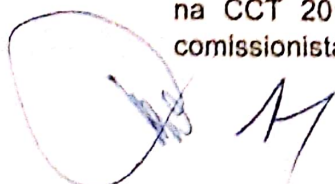
I – o salário-hora de trabalho deverá ser preservado;

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 convenientes e ao Ministério da Economia;

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

IV – a redução da jornada e a correspondente no salário de 25% (vinte e cinco por cento) poderá ser realizada 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 redução do benefício do vale transporte, salvo se a redução suprimir um dia inteiro de trabalho.

**Parágrafo quarto:** As horas de trabalho reduzidas, e por consequência não remuneradas, não serão objeto de compensação futura de qualquer maneira, 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, e por igual prazo após o restabelecimento integral da jornada de trabalho e de salário, sob pena das cominações previstas no parágrafo primeiro e seus incisos, do artigo 10 da Medida Provisória 936/2020, ressalvadas as hipóteses do art. 482 da CLT ou pedido de demissão.

**Parágrafo oitavo:** Em havendo rescisão contratual por iniciativa do empregado durante a vigência desta norma, as parcelas rescisórias deverão ser calculadas como se redução não houvesse ocorrido, já que a finalidade da medida é permitir a perpetuação da atividade econômica com a manutenção dos empregos. O mesmo tratamento se aplica ao pagamento das férias, que deve ser considerada a remuneração sem a redução salarial.

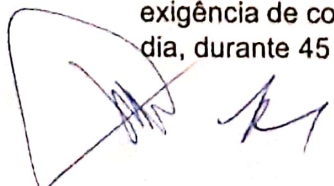
**Parágrafo nono:** Poderá ainda o trabalhador participar de quaisquer planos de assistência aos trabalhadores que o Poder Executivo venha a instituir.

**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 visa à 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**

Nos termos do artigo 61, paragrafo terceiro da CLT, diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo da atual pandemia do CORONAVÍRUS (COVID-19), facultase ao empregador 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.



#### **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 aprendizes e estagiários. Fica o empregador desobrigado de controlar a jornada desses empregados, conforme dispõe a MP 927/20.

**Parágrafo primeiro:** A empresa fica inteiramente responsável pela aquisição, manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado, quando necessário.

**Parágrafo segundo:** caso a empresa mantenha vendas on line, a empresa manterá o pagamento de comissões no mesmo percentual até então aplicado quando realizadas compras com o uso de código de descontos dos vendedores, ou qualquer outro dispositivo similar ou equivalente.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA: DA SUSPENSÃO DO CONTRATO**

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

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

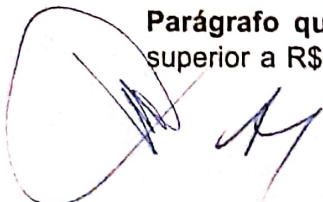
**Parágrafo segundo:** Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale-transporte, pois não haverá prestação do trabalho.

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

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 do 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 30% (trinta por cento) do respectivo salário que tem natureza indenizatória.

**Parágrafo quinto:** Os empregados com contrato de trabalho suspenso terão garantia provisória do emprego durante o período da suspensão e por igual prazo após o encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, 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 deverá fazer o referido recolhimento em época própria, sem se aproveitar do parcelamento – conforme disposto na MP 927/20.

#### **CLÁUSULA NONA: DOS PROCEDIMENTOS DE HIGIENE, SEGURANÇA E MEDICINA DO 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 e permitir o uso de torneiras com água e sabão, mesmo em sanitários comuns ao público nos casos de shopping centers e galerias, além de máscaras e luvas, quando for essa a orientação das autoridades de saúde, 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 dos locais de trabalho 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), evitando seu deslocamento pela cidade, tomando por base os exames médicos periódicos realizados pela empresa e, mediante requerimento individual.

**Parágrafo terceiro:** Na hipótese de não existir obrigatoriedade do uso de luvas e máscaras por parte das autoridades de saúde, é permitida a utilização pelos trabalhadores mesmo que por eles providenciadas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA: POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DE VR PARA VA**

Considerando a necessidade de se evitar aglomerações e, conseqüentemente visita a restaurantes, o EMPREGADOR converterá o valor do Vale Refeição do trabalhador, para Vale Alimentação, mediante solicitação do empregado.



**Parágrafo primeiro:** 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 por e-mail, aos sindicatos convenientes, sendo o do sindicato laboral [cctcovid@secrj.org.br](mailto:cctcovid@secrj.org.br) e do patronal [comercial@sindmoveis-rio.org.br](mailto:comercial@sindmoveis-rio.org.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; F- data do início e fim do período da suspensão ou da redução.

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

**Parágrafo segundo:** Os acordos individuais devem obedecer aos parâmetros estabelecidos nesta CCT e devem ser comunicados às entidades sindicais representativas, sendo o sindicato laboral no email [cctcovid@secrj.org.br](mailto:cctcovid@secrj.org.br) e patronal [comercial@sindmoveis-rio.org.br](mailto:comercial@sindmoveis-rio.org.br)

#### **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, sem necessidade de notificação prévia.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

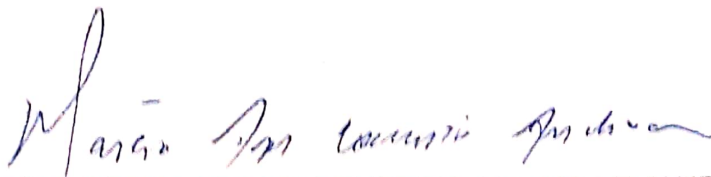
As medidas adotadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho Extraordinária - 2020 são realizadas de forma excepcional e diante da pandemia do CORONAVÍRUS (COVID-19), com respaldo em Decretos Governamentais, no intuito de limitar a propagação do citado vírus, podendo ser ampliadas ou reduzidas de acordo 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, 07 de abril de 2020



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO  
MARCIO AYER CORREIA ANDRADE

Presidente



SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MÓVEIS E DECORAÇÃO DO MUNICIPIO DO  
RIO DE JANEIRO  
NATHAN SCHIPER

Presidente