

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE000597/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/04/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017105/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13623.101996/2020-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/04/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E DO NORDESTE, CNPJ n. 08.142.853/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEVERINO RAMOS DE SANTANA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO DE BENS E SERV DO CABO, CNPJ n. 08.939.737/0001-86, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JULLYANE VASCONCELOS DAS CHAGAS e por seu Procurador, Sr(a). THOMAS JEFFERSON GOMES DE ALBUQUERQUE e por seu Vice-Presidente, Sr(a). UAMBERSON RODOLFO SIMPLICIO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 20 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA, DISTRIBUIÇÃO, LOGÍSTICA, AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**, com abrangência territorial em **Cabo de Santo Agostinho/PE**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO OBJETO

**Considerando** a Declaração da Organização Mundial de Saúde, em 11 de março de 2020, que decreta situação de pandemia no que se refere à infecção pelo novo coronavírus(COVID-19);

**Considerando** o disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus(COVID-19);

**Considerando** a recomendação das autoridades sanitárias do País e do Estado de se buscar diminuir o fluxo de pessoas em espaços coletivos, para mitigar a disseminação do coronavírus(COVID-19) no Estado de Pernambuco;

**Considerando** o disposto no Decreto Estadual nº 48.832, de 19 de março de 2020 e no Decreto Estadual nº 48.834, publicado em 21 de março de 2020, que por determinação do **Governador do Estado de Pernambuco** estabelece medidas restritivas direcionadas ao segmento do **COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS**, especificamente sobre a interrupção do funcionamento para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus(COVID-19);

**Considerando** o disposto na Medida Provisória nº 927, publicada em 22 de março de 2020, que estabelece medidas alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus(COVID-19);

**CONSIDERANDO** o disposto na Medida Provisória nº 936, publicada em 01 de abril de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19);

**Considerando** os impactos socioeconômicos sobre os diversos setores da economia em especial sobre o segmento do **COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS**, devido às medidas adotadas, com impactos financeiros e econômicos sobre a atividade empresarial e na manutenção dos empregos;

**Considerando** que a Constituição da República de 1988 qualifica as entidades sindicais como representantes dos direitos e interesses dos trabalhadores (artigo 8º, III) e prevê princípio da autonomia privada coletiva (artigos 7º, XXVI e 8º, VI), o qual assegura o pleno reconhecimento das negociações coletivas como direito fundamental de todos os trabalhadores urbanos e rurais;

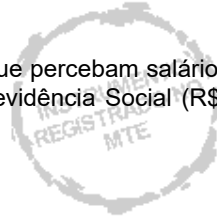
**Considerando** a prevalência do negociado sobre o legislado(Artigo 611-A da CLT), ou seja, que a convenção coletiva de trabalho se sobrepõe às disposições legais;

Resolvem as partes celebrar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** específica e temporária objetivando a redução dos efeitos das medidas para enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus(COVID-19) nas Relações de Trabalho entre empregados e empregadores.

## CLÁUSULA QUARTA - DOS EMPREGADOS BENEFICIADOS

Serão atingidos pelas medidas disciplinadas neste instrumento coletivo, **todos** os empregados das empresas do COMÉRCIO e SERVIÇOS que percebam salário nas seguintes faixas:

- a) Igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);
- b) De R\$ 3.135,01 (três mil cento e trinta e cinco reais e um centavo) a R\$12.202,11 (doze mil duzentos e dois reais e onze centavos); e
- c) Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$12.202,12 - Doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos).



## CLÁUSULA QUINTA - REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS

### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2020 a 31/12/2020

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, objetivando a proteção da saúde do empregado e a manutenção dos contratos de trabalho, as EMPRESAS poderão **reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário** de seus empregados, por até 90 (noventa dias) em conformidade com o que determina a Medida Provisória nº 936/2020.

**Parágrafo Primeiro:** as empresas poderão reduzir a jornada de trabalho e o salário nos percentuais de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), devendo ser preservado o valor do salário-hora de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** o valor do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** pago pelo Governo na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, aplicando-se sobre esta base de cálculo o percentual da redução escolhido pela empresa de 25%, 50% ou 70%.

**Parágrafo Terceiro:** a empresa deverá comunicar ao empregado imediatamente através de comunicação por escrito ou por meio eletrônico (telefone, Whatsapp, Telegram, e-mail, etc) sobre a medida adotada com comprovação de recebimento.

**Parágrafo Quarto:** A jornada de trabalho e o salário pagos anteriormente ao empregado serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

- a) da cessação do estado de calamidade pública;
- b) da data estabelecida na comunicação ao empregado e dirigida à FEDERAÇÃO PROFISSIONAL como termo de encerramento do período de redução pactuado;
- c) da data da comunicação ao empregado e dirigida à FEDERAÇÃO PROFISSIONAL que informe a decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

### Parágrafo Quinto: COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA AO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas que optarem pela adoção da **redução da jornada de trabalho e do salário** previstos nesta cláusula deverão informar à FEDERAÇÃO PROFISSIONAL, no **PRAZO de 05 (cinco) dias**, por e-mail (

[tifiliados@feconeste.com.br](mailto:tifiliados@feconeste.com.br) , a relação dos empregados atingidos, mediante o envio das seguintes informações:

- a) Lista dos empregados (nome, função, remuneração) e data de início e do término da redução da jornada de trabalho e de salário (pode ser pelo período de até 90 dias);
- b) Informar qual o percentual da redução adotado para cada empregado, para cada grupo de empregados ou para a totalidade dos empregados, conforme disposto no parágrafo primeiro.
- c) Enviar o comprovante da Taxa Negocial Profissional da Convenção Coletiva Geral 2019/2020, celebrada entre o Sindilojas Cabo e a Feconeste..

**Parágrafo Sexto:** as empresas deverão encaminhar os ACORDOS INDIVIDUAIS celebrados com os empregados atingidos por esta medida para que sejam **validados pela FECONESTE**.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXTA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DOS CONTRATOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2020 a 31/12/2020**

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, objetivando a proteção da saúde do empregado e a manutenção dos contratos de trabalho, as EMPRESAS poderão **suspender temporariamente os contratos de trabalhos** de seus empregados, por até 60 (sessenta dias), podendo ser fracionado em até 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias em conformidade com o que determina a Medida Provisória nº 936/2020.

**Parágrafo Primeiro:** o valor do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** pago pelo Governo na hipótese de **suspensão temporária do contrato de trabalho** terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observados as seguintes hipóteses:

- a) Valor equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- b) Valor equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

**Parágrafo Segundo:** a empresa deverá comunicar o empregado imediatamente através de comunicação por escrito ou por meio eletrônico (telefone, Whatsapp, Telegram , e-mail, etc), sobre a medida adotada, com a comprovação do recebimento.

**Parágrafo Terceiro:** 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 **30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado**, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

**Parágrafo Quarto:** o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contados:

- a) da cessação do estado de calamidade pública;
- b) da data estabelecida na comunicação ao empregado e dirigida ao Sindicato profissional como termo de encerramento do período de suspensão pactuado;
- c) da data da comunicação ao empregado e dirigida à FEDERAÇÃO PROFISSIONAL que informe a decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

### **Parágrafo Quinto: COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA À FEDERAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas que optarem pela adoção da **suspensão temporária do contrato de trabalho** prevista nesta cláusula deverão informar à FEDERAÇÃO PROFISSIONAL, no PRAZO de **05 (cinco) dias**, por e-mail ([tifiliados@feconeste.com.br](mailto:tifiliados@feconeste.com.br) ), a relação dos empregados atingidos, mediante o envio das seguintes informações:

- a) Lista dos empregados (nome, função, remuneração) e data de início e do término da suspensão temporária do contrato de trabalho (podendo ser pelo período de até 60 dias);
- b) Informar se a empresa possui ou não faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

c) Enviar o comprovante da Taxa Negocial Profissional da Convenção Coletiva Geral 2019/2020, celebrada entre o Sindilojas Cabo e a Feconeste..

**Parágrafo Sexto:** as empresas deverão encaminhar os ACORDOS INDIVIDUAIS celebrados com os empregados atingidos por esta medida para que sejam **validados pela FECONESTE**.

**Parágrafo Sétimo:** Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão e o empregador estará sujeito:

- a) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- b) às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- c) às sanções previstas em convenção coletiva (Multa por descumprimento da CCT 2019/2020).

**Parágrafo Oitavo:** Durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado fará jus a manutenção dos benefícios por ventura concedidos pela empresa, em conformidade com o que determina a Medida Provisória nº 936/2020, inclusive os provenientes da Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)**

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, objetivando a proteção da saúde do trabalhador e a manutenção dos contratos de trabalho, as **EMPRESAS** poderão alterar o contrato de trabalho dos seus empregados, desde que com anuência destes, para prestarem seus **SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL**, nos termos do Art. 58-A da CLT, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares(extras) semanais ou trinta horas semanais sem possibilidade de horas suplementares (extras)

**Parágrafo Primeiro:** O salário a ser pago aos empregados sob o regime de TEMPO PARCIAL será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções no tempo integral.

**Parágrafo segundo:** na hipótese de suspensão das medidas decretadas pelo Governo Federal e Estadual de combate ao COVID-19, a alteração do contrato de trabalho para retorno ao regime de jornada regular de 44(quarenta e quatro) horas semanais e salário integral, deverá ser realizada imediatamente de acordo com a necessidade da empresa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DA RESCISÃO**

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, em conformidade com a Medida Provisória nº 927/2020, na hipótese de rescisão contratual, avaliado caso a caso, poderá a empresa estabelecer o parcelamento das verbas rescisórias, desde que haja a assistência obrigatória da FEDERAÇÃO PROFISSIONAL.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA NONA - SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, em conformidade com a Medida Provisória nº927/2020, o Governo Federal **SUSPENDEU** a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, e **ESTABELECEU** o pagamento destas competências de forma parcelada e isentas de multas e encargos.

# JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

## CLÁUSULA DÉCIMA - BANCO DE HORAS ESPECIAL

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, objetivando a proteção da saúde do trabalhador e a manutenção dos contratos de trabalho, as EMPRESAS poderão implantar o **BANCO DE HORAS ESPECIAL** que corresponde a compensação das horas não trabalhadas dentro deste período calamidade, no prazo de 18(dezoito) meses, a partir da data da sua não realização.

**Parágrafo Primeiro:** em razão da força maior (pandemia), as EMPRESAS também poderão compensar posteriormente, dentro prazo de até 18(dezoito) meses, as horas extras por ventura trabalhadas por seus empregados dentro do período do Estado de calamidade pública decorrente do coronavírus(COVID-19);

**Parágrafo Segundo:** a compensação das horas se dará por uma 01 (uma) hora trabalhada por 01(uma) hora compensada, ficando desde já convencionado que a jornada diária máxima será de 10 (dez) horas.

**Parágrafo Terceiro:** na hipótese da não realização da compensação das horas não trabalhadas no prazo máximo de 18(dezoito) meses, serão as ditas horas descontadas do empregado devedor no limite de até 20 horas, sendo aplicado o percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo Quarto:** deverá ser observada a marcação das horas extraordinárias e das horas não trabalhadas que serão levadas à compensação, de forma discriminada, nos controles de ponto individuais, dentro do que determina a legislação vigente.

**Parágrafo Quinto:** Participarão do Banco de Horas todos os empregados da EMPRESA lotados nos seus diversos departamentos, integrantes da categoria representada pelas entidades signatárias.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, objetivando a proteção da saúde do trabalhador e a manutenção dos contratos de trabalho, as EMPRESAS poderão adotar a prestação de serviços em regime de TELETRABALHO, inclusive para os estagiários e aprendizes.

**Parágrafo Primeiro:** Considera-se TELETRABALHO a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da Empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de suspensão das medidas decretadas pelo Governo Federal e Estadual de combate ao COVID-19, a alteração do regime de TELETRABALHO para o presencial poderá ser realizado imediatamente de acordo com a necessidade da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** A EMPRESA é responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, restando claro que as utilidades aqui mencionadas não integram a remuneração do empregado (não tem natureza salarial), nos termos do Artigo 75-D, da CLT e da Medida Provisória nº 927, publicada em 22 de março de 2020.

**Parágrafo Quarto:** A EMPRESA deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, a partir de quando se presumirá que as doenças e os acidentes, que somente poderiam ter origem no descumprimento dessas instruções, foram concebidos ou agravados por culpa exclusiva do empregado, independentemente de prova de fiscalização por parte do empregador, impedido de adentrar à casa do empregado pela garantia constitucional da inviolabilidade de domicílio.

**Parágrafo Quinto:** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa.

**Parágrafo Sexto:** Fica ajustado que a visualização das imagens capturadas em eventual chamada por vídeo com o empregado, equivalem a uma reunião pública, ocorrida no interior da empresa, podendo ser gravada e utilizada para fins lícitos de exercício do poder empregatício, sendo dever do empregado, livrar o ambiente filmado de acontecimentos íntimos e de sua vida privada.

**Parágrafo Sétimo:** A aceitação de chamadas por vídeo dependerá de ato próprio do empregado, ficando proibida a ativação remota da câmara pelo empregador para qualquer finalidade.

**Parágrafo Oitavo:** A Empresa poderá realizar o controle da jornada do empregado em TELETRABALHO, pelos meios eletrônicos disponíveis, devendo este realizar as tarefas e serviços designados dentro da jornada ajustada.

**Parágrafo Nono:** A Empresa poderá não realizar o controle da jornada, ficando o empregado em TELETRABALHO dispensado de estar à sua disposição durante uma determinada quantidade de horas diárias, não sendo obrigado a registrar ponto, porém deverá entregar os serviços designados pela empresa nos prazos estabelecidos.

**Parágrafo Décimo:** A EMPRESA deverá zelar para não concentrar na mesma data para conclusão, tarefas que não possam ser perfeitamente realizáveis por um profissional de performance mediana em um dia normal de trabalho, diligenciando para atribuir tarefas até a véspera da data planejada para o seu cumprimento.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** A EMPRESA fica dispensada de pagar vale alimentação e vale transporte ao empregado em regime de TELETRABALHO.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS**

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, objetivando a proteção da saúde do trabalhador e a manutenção dos contratos de trabalho, as EMPRESAS poderão antecipar o gozo de FERIADOS Nacionais, Estaduais e Municipais, além dos Feriados Religiosos definidos em lei.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão notificar imediatamente, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados beneficiados mediante indicação expressa dos feriados aproveitados e comunicar às entidades sindicais Profissional ( [tifiliados@feconeste.com.br](mailto:tifiliados@feconeste.com.br) ) e Patronal ( [administrativo@sindilojascabo.com.br](mailto:administrativo@sindilojascabo.com.br) ) através de e-mail, a lista dos empregados atingidos por esta medida.

**Parágrafo Segundo:** Os FERIADOS Nacionais, Estaduais e Municipais, além dos Feriados Religiosos definidos em lei, poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas, conforme previsto na MP 927/2020 ou utilizados como antecipação da folga compensatória na hipótese de funcionamento naqueles dias.

## **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS**

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentado, objetivando a proteção da saúde do trabalhador e a manutenção dos contratos de trabalho, as **EMPRESAS** poderão conceder as **FÉRIAS imediatamente**, a partir de 22 de março de 2020, aos seus empregados de forma coletiva ou individual, através de comunicação e por escrito ou por meio eletrônico.

**Parágrafo Primeiro:** As férias coletivas poderão ser concedidas com qualquer número de dias e por tantos períodos que a empresa julgue necessário dentro do período de calamidade, independente do período aquisitivo disciplinado no art. 130 da CLT, podendo ser compensadas quando da concessão das férias anuais.

**Parágrafo Segundo:** As férias individuais poderão ser antecipadas e concedidas por período mínimo de 05 (cinco) dias, permitido o seu fracionamento em 03 (três) períodos de 10(dez) dias, independente do período aquisitivo disciplinado no art. 130 da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** A quitação da remuneração das férias poderá ser realizada nas mesmas datas previstas para o **pagamento do adiantamento salarial (quinzena) e do saldo de salário (5º dia útil)**. Quanto ao pagamento do terço constitucional, este poderá ser realizado até a data em que é devida a gratificação natalina de 2020 (até 20 de dezembro de 2020).

**Parágrafo Quarto:** concessão das férias deverá priorizar os empregados elencados nos grupos de risco, além dos idosos e gestantes.

**Parágrafo Quinto:** O salário ou o saldo de salário referente ao período de 01 a 22 de março de 2020 deverá quitado até o 5º dia útil do mês de abril de 2020, ou seja, até 07 de abril de 2020.

**Parágrafo Sexto:** na hipótese de suspensão das medidas decretadas pelo Governo Federal e Estadual de combate ao COVID-19 dentro do período das férias concedidas, poderá a empresa convocar o empregado ao trabalho e repactuar novo período de gozo até 31 de dezembro de 2020.

**Parágrafo Sétimo:** Caso haja a manutenção do estado de calamidade, poderá a empresa **prorrogar ou reduzir o prazo de concessão das férias coletivas**, por igual período, mantidas as regras previstas nesta cláusula.

# SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SAÚDE DO TRABALHADOR

Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal, em conformidade com a Medida Provisória nº 927/2020.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DO EMPREGO (ESTABILIDADE PROVISÓRIA)

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2020 a 31/12/2020**

Nos termos da Medida Provisória nº 936/20 fica assegurado aos empregados submetidos as medidas previstas neste instrumento coletivo, a **estabilidade temporária** no emprego durante a vigência da medida adotada pela empresa e após o restabelecimento da jornada regular de trabalho e de salário ou retorno às atividades, quando o encerramento da suspensão temporária, por período equivalente ao acordado.

**Parágrafo Único:** A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no *caput* desta Cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- a) 50% (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 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- b) 75% (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 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou
- c) 100% (cem por cento) sobre o do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O disposto nesta Cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2020 a 31/12/2020**

Excepcionalmente em razão do estado de calamidade apresentada, o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** poderá ser acumulado com o pagamento da **AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL**, em valor ou percentual a ser estabelecido e pago pela empresa, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, em conformidade com o que determina a Medida Provisória nº 936/2020, devendo ser observada a regra da Cláusula - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DOS CONTRATOS - deste instrumento coletivo.

**Parágrafo único:** A ajuda compensatória mensal tem natureza indenizatória, não integrará o salário devido pelo empregador; não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; não integrará a base de cálculo do valor devido FGTS; poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2020 a 31/12/2020**

É obrigação do empregador informar sobre a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho ao MINISTÉRIO DA ECONOMIA em conformidade ao disciplinado em ato publicado pelo próprio Ministério, no prazo de 10(dez) dias contados da data do registro deste instrumento coletivo, sob pena de arcar com o pagamento da remuneração do empregado no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MP 927/20 E 936/20 - EDIÇÃO DE OUTRAS MEDIDAS**

As Entidades Sindicais se comprometem a manter a permanente interlocução para monitorar os cenários da crise que ora se instala, podendo vir a adotar novas medidas objetivando a redução dos impactos junto às empresas e aos empregados, através da regulamentação por termo aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho Específica, bem como poderão adotar tais medidas também na hipótese de edição de novas determinações do Poder Executivo ou Legislativo, que digam respeito à situação dos contratos de trabalho, ocasião em que as férias serão interrompidas e os contratos serão considerados suspensos, enquanto durar a vigência do decreto/medida, na forma da regulamentação a ser pactuada pelo CONVENIENTES.

**Parágrafo único:** Ficam inalterados os demais termos previstos na Medida Provisória nº 936/20, não negociados e abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Mantem-se inalteradas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho - 2019/2020, celebrada entre o SINDILOJAS CABO e FECONESTE, que regulamenta as relações de trabalho nas Áreas Inorganizadas em Sindicatos do Estado de Pernambuco, não atingidas por esta Convenção Coletiva Específica. Devendo as empresas comprovarem o recolhimento das suas obrigações sindicais (Contribuição Negocial Profissional e Patronal) previstas na citada Convenção.

**SEVERINO RAMOS DE SANTANA**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E DO NORDESTE**

**JULLYANE VASCONCELOS DAS CHAGAS**  
**PROCURADOR**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO DE BENS E SERV DO CABO**

**THOMAS JEFFERSON GOMES DE ALBUQUERQUE**  
**PROCURADOR**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO DE BENS E SERV DO CABO**

**UAMBERSON RODOLFO SIMPLICIO**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO DE BENS E SERV DO CABO**



**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.