



## 01º (PRIMEIRO) TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE BELO HORIZONTE**, CNPJ nº 17.265.885/0001-53, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Nadim Elias Donato Filho;

E

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA**, CNPJ nº 17.220.179/0001-95, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Jose Cloves Rodrigues;

celebram o presente **01º (PRIMEIRO) TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, firmada em 18 de março de 2021, 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 **01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022**, e a data-base da categoria em **01º de março**.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômica do comércio lojista, e profissional dos comerciários**, com abrangência territorial em **Belo Horizonte/MG**.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas  
Compensação de Jornada - Férias e Licenças - Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUARTA – ADEQUAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO**

Fica inserida a **Cláusula Quinquagésima Primeira/A, Cláusula Quinquagésima Primeira/B, Cláusula Quinquagésima Primeira/C, Cláusula Quinquagésima Primeira/D, Cláusula Quinquagésima Primeira/E e Cláusula Quinquagésima Primeira/F** na Convenção Coletiva de Trabalho, ora aditada, com as seguintes condições:

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA/A - DO BANCO DE HORAS NEGATIVO**

O empregador que teve suas atividades econômicas suspensas por ato do Poder Público, poderá, somente para esta situação, constituir regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em seu favor ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual formal, para a compensação até o dia 31 de outubro de 2021, de forma que no final deste período não exista saldo no banco de horas. Caso exista débito de horas da empresa para com o empregado, tais serão pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor do salário-hora normal. Caso exista débito de horas do empregado para com a empresa ao final deste prazo, tais não poderão ser descontadas nos salários.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Este Banco de Horas Negativo é específico para o período em que as atividades econômicas ficaram paralisadas por ato do Poder Público e não pode ter relação com a redução de jornada e salário e suspensão de contratos - medidas que foram abrangidas pela MP 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020. Ele deverá abranger somente os períodos em que os empregados trabalharam menos horas ou foram afastados do trabalho por conta da pandemia, mas sem redução na remuneração e/ou recebimento de benefícios por conta da

aplicação das medidas de Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário dispostas na Lei Federal nº 14.020/2020.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O período de interrupção descrito nesta cláusula é computado como tempo de serviço, sem prejuízo das demais obrigações do empregador, em especial pagamento do 13º (Décimo Terceiro) salário e férias.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, 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 poderão ser descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão, no limite previsto no artigo 477, § 5º, da CLT. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor do salário-hora normal.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas negativo.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

O pactuado nesta cláusula amplia e prevalece sobre os dispositivos constantes em instrumentos normativos ajustados anteriormente pelas partes convenientes e que ainda estejam em vigor, inexistindo conflito entre tais instrumentos normativos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA/B - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Excepcionalmente para este instrumento normativo, faculta-se a empresa realizar a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho de quaisquer dos seus empregados, dando preferência aos empregados com condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações que podem estar relacionadas a quadros mais graves da COVID-19, de acordo com o subitem 2.11.1 da Portaria Conjunta nº 20, de 18/06/2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, pelo período de 01/03/2021 a 30/06/2021, pagando no mínimo um abono equivalente à 70% do valor do salário contratual do empregado, sem natureza salarial, **mediante acordo escrito entre empregador e empregado** com comunicação eletrônica para o SECBHRM (secbhrm@secbhrm.org.br).

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O acordo escrito especificará o prazo da medida de Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho, com no mínimo de 30 (trinta) dias, observado o limite de referência previsto no *Caput*, o valor mensal do abono a ser pago, ficando reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período de suspensão aplicado.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O período de suspensão temporária do Contrato de Trabalho descrito no *Caput* não prejudicará o pagamento do 13º (Décimo Terceiro) Salário e Férias.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Ao empregado submetido a Suspensão Temporária do seu Contrato de Trabalho fica vedado realizar teletrabalho na residência (*home-office*) ou trabalho remoto, sob pena de descaracterização do acordado e pagamento integral de sua remuneração.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

O empregado demitido sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego terá direito ao recebimento, junto com as verbas rescisórias, e sem prejuízos dessas, uma indenização calculada com base no seu último salário sem a redução prevista nesse instrumento coletivo.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

Para fins de cálculo da indenização referida no parágrafo anterior, o salário do empregado será dividido por trinta e multiplicado pelo número de dias restantes de sua estabilidade.

### **PARÁGRAFO SEXTO**

O aviso prévio concedido pelo empregador, seja na modalidade trabalhada ou indenizada, não pode ser computado para fins do pagamento da estabilidade a que tem direito.

### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Para os empregados comissionistas puros, a indenização referida nesta cláusula terá como base de cálculo a média das comissões, incluídos os repousos semanais remunerados e prêmios, dos 12 (doze) últimos meses.

### **PARÁGRAFO OITAVO**

Para os empregados comissionistas mistos, a indenização terá como base de cálculo a parte fixa de seu salário acrescida da média das comissões, incluídos os repousos semanais remunerados e prêmios, dos 12 (doze) últimos meses.

### **PARÁGRAFO NONO**

O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Os valores pagos a título de abono previstos nesta cláusula, não possuem natureza salarial, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, na forma da legislação: artigo 457, § 2º da CLT, artigo 28, § 9º, letra “e”, item 7, e letra “z”, da Lei 8.212/91, e artigo 15, § 6º da Lei 8.036/90, por se tratar de período de suspensão contratual, sem a efetiva prestação trabalho.

### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

Durante o prazo de suspensão do contrato de trabalho a Empresa deverá manter todos os benefícios concedidos aos empregados, com exceção do vale-transporte.

### **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**

Caso seja(m) promulgada(s) pelo Governo Federal norma(s) legal(is) estendendo a aplicação das medidas previstas na Lei nº 14.020/2020, deverá ser elaborado TERMO ADITIVO a este instrumento normativo para a sua adequação, no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data da publicação de tal(is) medida(s), sob pena de extinção automática das condições convencionadas nesta cláusula.

### **PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO**

O abono referido nesta cláusula deverá ser pago com observância dos prazos previstos para pagamento dos salários mensais dos empregados.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO**

No caso de renovação e antes de seu término, a suspensão do contrato de trabalho do empregado deverá ser precedida de pactuação prévia com aquele atingido pela medida, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO**

O contrato de trabalho do empregado atingido pelas medidas previstas nesta Cláusula será restabelecido:

I - Findo o prazo de suspensão fixado no acordo individual firmado com o empregado, observado, ainda os casos em que tenha ocorrido a sua prorrogação.

II - Em caso de determinação por parte da Empresa de prestação de labor pelo empregado, na modalidade *home-office* ou trabalho remoto durante o prazo de sua suspensão.

III - Em caso de o empregador resolver antecipar o fim da suspensão contratual.

A] No caso previsto no inciso II, desta cláusula, restará descaracterizada a suspensão e a Empresa deverá pagar ao empregado sua remuneração normal, sem prejuízo do abono, que assumirá a natureza de cláusula penal.

B] No caso previsto no inciso III, somente será possível sua aplicação em caso de renovação da suspensão, devendo o valor do abono ser pago de forma proporcional aos dias suspensos.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO**

O pactuado nesta cláusula amplia e prevalece sobre os dispositivos constantes em instrumentos normativos ajustados anteriormente pelas partes convenientes e que ainda estejam em vigor, inexistindo conflito entre tais instrumentos normativos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA/C - VALE TRANSPORTE**

A empresa poderá, mediante acordo individual formal, incluir nos contracheques dos seus empregados, de forma destacada como “Benefício de Transporte”, o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência-trabalho-residência, não podendo ser inferior ao valor do vale transporte a que ele tem direito.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Este benefício, instituído pela Lei 7.418/85, com alteração pela Lei 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nem se configura como rendimento tributável do trabalhador, desde limitado ao valor equivalente ao estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência-trabalho e vice-versa, e que o empregador efetue o desconto de 6% (seis por cento) do salário básico do empregado - excluídos quaisquer adicionais ou outras vantagens - (conforme Solução de Consulta COSIT Nº 313, de 19 de dezembro de 2019, publicada no DOU de 26/12/2019, seção 1, página 23).

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os empregadores que optarem pela concessão do “Benefício de Transporte” na forma prevista no *caput* dessa cláusula, ficam dispensados de fornecer o vale-transporte na forma prevista Lei 7.418/85, com alteração pela Lei 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87 (modalidade cartão e assemelhados).

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A empresa fornecerá o “Benefício de Transporte” sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado, de forma que no primeiro dia de trabalho do mês, o respectivo valor deve estar disponível para uso.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA/D - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários dos empregados dos meses de Março, Abril e Maio poderão ser pagos da seguinte forma:

- a) O salário correspondente ao mês de Março de 2021 poderá ser pago integralmente até o dia 16 (dezesesseis) de Abril de 2021;
- b) O salário correspondente ao mês de Abril de 2021 poderá ser pago integralmente até o dia 18 (dezoito) de Maio de 2021;
- c) O salário correspondente ao mês de Maio de 2021 poderá integralmente ser pago até o dia 18 (dezoito) de Junho de 2021.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Faculta-se à empresa que não adotar o disposto no *Caput* desta cláusula, em optar por realizar o pagamento dos salários dos empregados dos meses de Março, Abril e Maio, nos meses respectivamente subsequentes, em 50% (cinquenta por cento) até o dia 10 (dez) e 50% (cinquenta por cento) até o dia 25 (vinte e cinco).

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O pactuado nesta cláusula amplia e prevalece sobre os dispositivos constantes em instrumentos normativos ajustados anteriormente pelas partes convenientes e que ainda estejam em vigor, inexistindo conflito entre tais instrumentos normativos.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA/E - DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS**

Até a data do dia 31 (trinta e um) de Julho de 2021 fica autorizado ao empregador informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As férias:

- I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
- II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.
- III - Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.
- IV - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para as férias concedidas no prazo de vigência do presente instrumento normativo, 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 prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

I - O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o *Caput* deste parágrafo.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O pagamento da remuneração das férias concedidas no prazo de vigência do presente instrumento normativo poderá ser efetuado observando os seguintes percentuais:

- I - 50% (cinquenta por cento) até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período.
- II - 50% (cinquenta por cento) até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.



#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

O empregador deverá proceder com o pagamento das férias com base na remuneração auferida antes da eventual aplicação de *Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário* ou da *Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho*.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Ocorrendo a reabertura das atividades comerciais suspensas por ato do Poder Público, em decorrência das medidas para enfrentamento e prevenção à epidemia causada pelo COVID-19, fica o empregador autorizado a antecipar o retorno de férias do empregado (individuais ou coletivas) concedidas com base nesta Cláusula, desde que o comunique com antecedência, de no mínimo quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

O valor das férias pagas e não gozadas em razão da antecipação do retorno do empregado ao labor, conforme o caput desta cláusula, deverá ser compensado no pagamento das próximas férias ou em rescisão contratual, sendo vedada qualquer outra modalidade de dedução, em especial no salário do mês de retorno antecipado.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

O pactuado nesta cláusula amplia e prevalece sobre os dispositivos constantes em instrumentos normativos ajustados anteriormente pelas partes convenientes e que ainda estejam em vigor, inexistindo conflito entre tais instrumentos normativos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA/F - DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

Até a data do dia 31 (trinta e um) de Julho de 2021 o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregador deverá proceder com o pagamento das férias com base na remuneração auferida antes da eventual aplicação de *Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário* ou da *Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho*.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O pactuado nesta cláusula amplia e prevalece sobre os dispositivos constantes em instrumentos normativos ajustados anteriormente pelas partes convenientes e que ainda estejam em vigor, inexistindo conflito entre tais instrumentos normativos.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**



### **CLÁUSULA SEXTA - RATIFICAÇÃO**

Ficam ratificadas todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, celebrada em 18 de março de 2021.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - EFEITOS**

E, para que produza seus jurídicos efeitos, o presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, foi lavrado em 02 (duas) vias de igual forma e teor, sendo levado a depósito e registro junto ao Ministério da Economia, por meio de seu Sistema Mediador.

Belo Horizonte, 19 de março de 2021.

**SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE BELO HORIZONTE**  
**Nadim Elias Donato Filho - Presidente**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO  
METROPOLITANA**  
**Jose Cloves Rodrigues - Presidente**