

1º TERMO ADITIVO

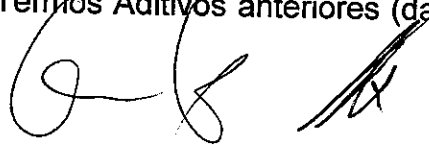
À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022, FIRMADA ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO DISTRITO FEDERAL (SINDICOM/DF) E O SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS DO DISTRITO FEDERAL (SINCODIV/DF), ASSINADA EM 10/05/2021, REGISTRADA NO MEDIADOR EM 11/05/2021, REFERENTE AO PERÍODO DE VIGÊNCIA DE 01/01/2021 ATÉ 31/12/2022, PROTOCOLADA NO SISTEMA MEDIADOR SOB O Nº MR022873/2021.

CLÁUSULA 1ª – MOTIVOS PARA ASSINATURA DESTE 1º TERMO ADITIVO

De forma excepcional, com base no art. 611-A da CLT, no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e em outros dispositivos legais, os Sindicatos resolvem celebrar este 1º Termo Aditivo à CCT 2021/2022, o qual é assinado considerando vários fatores. Dentre eles:

- a) O mundo continua a enfrentar a pandemia de coronavírus (Covid-19) e o Brasil é um dos países mais afetados;
- b) Ambos os sindicatos reconhecem a atual conjuntura como exemplo de força maior (CLT, art. 501);
- c) O compromisso do SINDICOM/DF e do SINCODIV/DF com a segurança e a saúde dos empregados, empregadores e do público consumidor em geral, ante a propagação da pandemia do coronavírus (Covid-19);
- d) Que em razão dessa pandemia, a crise econômica que o país enfrenta deve perdurar por tempo indeterminado, sendo reconhecido que todas as concessionárias de veículos do DF sofrem os efeitos dessa crise;
- e) A manutenção da empresa é do interesse de todos (das próprias empresas, dos empregados e dos consumidores);
- f) Para tentar preservar as empresas e também os empregos, os sindicatos precisam negociar medidas e condições especiais de trabalho para enfrentar os efeitos da pandemia do coronavírus (Covid-19);
- g) A necessidade de trazer segurança jurídica para as empresas e os empregados em razão das medidas que serão adotadas.

Parágrafo primeiro – Fica registrado e esclarecido que em 30/01/2020 os Sindicatos celebraram a CCT 2020/2021 (MR006357/2020), a qual tinha vigência geral prevista de 2 anos (de 01/01/2020 a 31/12/2021); que ao longo do ano de 2020 foram celebrados 4 (quatro) Termos Aditivos à referida CCT 2020/2021, negociados em razão da pandemia de Covid-19; que em 10/05/2021 os Sindicatos celebraram a CCT 2021/2022; que, por meio dessa nova CCT 2021/2022, os Sindicatos resolveram renovar a vigência geral das cláusulas da CCT 2020/2021 para 2 anos, a partir de 2021 (de 01/01/2021 a 31/12/2022); que as regras que foram previstas nos 4 (quatro) Termos Aditivos da CCT 2020/2021 precisam ser mantidas e atualizadas; que as regras previstas nos referidos Aditivos são transitórias, pois são necessárias em razão da pandemia de Covid-19. Deste modo, diante dessas considerações e com os objetivos principais de manter uma melhor organização e facilitar a compreensão, os Sindicatos optaram por celebrar a CCT 2021/2022 sem a inclusão dessas cláusulas especiais e transitórias, sobre a pandemia, as quais constarão neste 1º Termo Aditivo, como uma consolidação de tudo o que foi negociado e que constou nos 4 (quatro) Termos Aditivos anteriores (da CCT 2020/2021), com algumas alterações pontuais.



Parágrafo segundo – Considerando o que foi registrado e esclarecido no parágrafo anterior, a partir da presente data ficam revogados os 4 (quatro) Termos Aditivos da CCT 2020/2021, prevalecendo então as regras previstas neste 1º Termo Aditivo da CCT 2021/2022.

CLÁUSULA 2ª – REGRAS ESPECIAIS SOBRE A VIGÊNCIA DESTES 1º TERMO ADITIVO

Este 1º Termo Aditivo terá vigência a partir da data de sua assinatura e permanecerá em vigor até que ocorram as 2 (duas) condições a seguir:

- a) que as autoridades governamentais (Federal e Distrital) venham a declarar o fim da pandemia da Covid-19;
- b) que o mercado do Distrito Federal volte a apresentar os mesmos patamares de venda de veículo novos que apresentou no 2º semestre do ano de 2019.

Parágrafo primeiro – Em relação à alínea “b” do *caput* desta cláusula, o comparativo com o 2º semestre de 2019 deve ser feito tomando-se por base um intervalo de 6 (seis) meses completos. Para comparativo com o 2º semestre de 2019, o termo inicial da contagem dos 6 (seis) meses pode ser qualquer mês a partir de janeiro/2020. Por exemplo: comparar o 2º semestre de 2019 com as vendas do período de janeiro/2021 a junho/2021; de fevereiro/2021 a julho/2021; março/2021 a agosto/2021, e assim por diante. Quando esse intervalo de 6 meses (seja ele qual for) apresentar os mesmos patamares de vendas do 2º semestre de 2019, estará preenchida a condição da alínea “b” do *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo – Ainda em relação à alínea “b” do *caput* desta cláusula, fica esclarecido que, para se apurar os dados de vendas de veículos novos, as partes deverão se basear na informação oficial sobre emplacamentos no Distrito Federal divulgada pelo DETRAN/DF.

Parágrafo terceiro – Independentemente do previsto no *caput* desta cláusula sobre a vigência, em todo caso fica garantida a vigência deste 1º Termo Aditivo até 31/12/2021, devendo a referida data constar no sistema Mediador (do Ministério da Economia).

CLÁUSULA 3ª – OBJETO DESTES 1º TERMO ADITIVO

São objeto do presente 1º Termo Aditivo os seguintes temas:

- a) Convalidação das Medidas Provisórias 1045 e 1046
- b) Redução proporcional da jornada de trabalho e salário com base na MP 1045
- c) Redução proporcional da jornada de trabalho e salário sem aplicação da MP 1045
- d) Suspensão temporária do contrato de trabalho com base na MP 1045
- e) Suspensão temporária do contrato de trabalho para participação em curso ou programa de qualificação profissional (art. 476-A da CLT)
- f) Forma de pagamento das verbas rescisórias
- g) Regras especiais sobre férias
- h) Formas alternativas de envio de comunicados pelas empresas
- i) Mensalidades e contribuição negocial laboral ao SINDICOM/DF
- j) Disposições gerais
- k) Sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho
- l) Manutenção e convalidação das demais cláusulas da CCT 2021/2022

CLÁUSULA 4ª – CONVALIDAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 1045 E 1046

Os sindicatos convalidam os termos das Medidas Provisórias 1045 e 1046, ou seja, registram a concordância com a aplicação das medidas e regras previstas em tais normas, como se tais medidas e regras fossem parte integrante deste 1º Termo Aditivo, inclusive, mas não limitando, aos seguintes temas: estabilidade provisória em caso de suspensão ou redução de jornada/salário, teletrabalho e banco de horas (compensação). As exceções ficam por conta apenas das eventuais disposições específicas expressamente previstas neste 1º Termo Aditivo.

Parágrafo único – A convalidação diz respeito ao texto das Medidas Provisórias 1045 e 1046 vigente ao tempo da assinatura do presente Aditivo. Caso tais normas venham a sofrer alteração significativa durante a tramitação no Congresso Nacional ou no momento da sanção presidencial, os sindicatos poderão negociar os ajustes ao presente Aditivo, com o objetivo de adequá-lo a essas alterações. No entanto, devem ser resguardadas e consideradas válidas as medidas que já tenham sido adotadas pelas empresas e empregados no período, até que o novo Aditivo venha a ser assinado.

CLÁUSULA 5ª – REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO COM BASE NA MP 1045

Independentemente do valor do salário do empregado, as empresas ficam autorizadas a realizar a redução proporcional de jornada de trabalho e salários em 25%, 50% ou 70%.

Parágrafo primeiro – A empresa fica obrigada a comunicar o empregado, formalmente, sobre o percentual de redução da jornada/salário. No comunicado deve constar o período em que a medida ficará em vigor.

Parágrafo segundo – A medida de redução proporcional da jornada de trabalho e salário poderá vigorar por até 120 (cento e vinte dias), consecutivos ou não. No entanto, cada período de vigência dessa medida deve ter duração mínima de pelo menos 14 (quatorze) dias.

Parágrafo terceiro – No tocante à jornada de trabalho, a redução pode ser feita em relação à jornada diária (redução de horas de trabalho no dia) ou em relação à jornada semanal/mensal (redução de dias de trabalho na semana/mês).

Parágrafo quarto – Se for aplicada a medida de redução de jornada/salário para os comissionistas, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) Não poderá haver redução de 70%, mas apenas de 25% ou 50%.
- b) Não poderá haver redução do percentual de comissão.
- c) Não poderá haver redução/desconto sobre as comissões recebidas pelo empregado, caso as comissões permitam que ele receba, no mês, acima do valor da garantia mínima prevista na CCT.
- d) Para o comissionista puro que tiver a jornada reduzida, o mesmo percentual de redução da jornada será aplicado sobre o valor da garantia mínima prevista na CCT, a título de redução salarial.
- e) Para o comissionista misto que tiver a jornada reduzida, o mesmo percentual de redução da jornada será aplicado sobre o valor da garantia mínima prevista na CCT, a título de redução salarial, caso a parte fixa do seu salário seja inferior a esse valor.
- f) Para o comissionista misto que tiver a jornada reduzida, o mesmo percentual de redução da jornada será aplicado sobre a parte fixa do seu salário, caso essa parte fixa seja superior ao valor da garantia mínima prevista na CCT.

CLÁUSULA 6ª – REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO SEM APLICAÇÃO DA MP 1045

A presente medida de redução de jornada/salário prevista nesta cláusula tem como principal fundamento legal a Constituição Federal, art. 7º, inciso VI e o art. 611-A da CLT, não se confundindo com aquela prevista na Medida Provisória 1045 e regulada em outra cláusula deste 1º Termo Aditivo, podendo haver a aplicação de ambas, em períodos diversos, desde que respeitadas as regras de cada uma delas. No entanto, as empresas só poderão aplicar a medida de redução de jornada/salário com base na presente cláusula quando não for possível aplicar a redução de jornada/salário prevista na outra cláusula deste 1º Termo Aditivo, que trata do tema com base na MP 1045.

Parágrafo primeiro – Independentemente do valor do salário e do cargo do empregado, as empresas ficam autorizadas a realizar a redução proporcional de jornada de trabalho e salários em até 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo segundo – A medida de redução proporcional de jornada/salário somente poderá vigorar enquanto não houver declaração oficial das autoridades governamentais (Federal e Distrital) de que chegou ao fim a pandemia da Covid-19 no Brasil e no Distrito Federal.

Parágrafo terceiro – A empresa fica obrigada a comunicar o empregado, formalmente, com antecedência mínima de 2 (dois) dias do início da alteração do contrato de trabalho. No comunicado deve constar o percentual de redução da jornada/salário e o período em que a medida ficará em vigor. A medida de redução de jornada/salário poderá ser implementada quantas vezes for necessária, desde que respeitado o limite máximo previsto no parágrafo anterior, sendo que cada período de vigência dessa medida não pode ter duração inferior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo quarto – A jornada de trabalho e o salário voltarão ao patamar normal na data informada no comunicado inicial enviado pela empresa. No entanto, o retorno pode ser antecipado pela empresa, desde que comunicado o empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos, respeitada a vigência mínima de 14 (quatorze) dias, conforme parágrafo anterior.

Parágrafo quinto – No tocante à jornada de trabalho, a redução pode ser feita em relação à jornada diária (redução de horas de trabalho no dia) ou em relação à jornada semanal/mensal (redução de dias de trabalho na semana/mês).

Parágrafo sexto – Se for aplicada a medida de redução de jornada/salário para os comissionistas, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) Não poderá haver redução/desconto sobre o próprio valor das comissões recebidas pelo empregado, caso as comissões permitam que ele receba, no mês, acima do valor da garantia mínima prevista na CCT.
- b) Para o comissionista puro que tiver a jornada reduzida, a título de redução salarial a empresa poderá aplicar o mesmo percentual de redução da jornada sobre o percentual de comissão ou sobre o valor da garantia mínima prevista na CCT.
- c) Para o comissionista misto que tiver a jornada reduzida, a título de redução salarial a empresa poderá aplicar o mesmo percentual de redução da jornada sobre o percentual de comissão ou sobre o valor da garantia mínima prevista na CCT (caso a parte fixa do seu salário seja inferior a esse valor).
- d) Para o comissionista misto que tiver a jornada reduzida, a título de redução salarial a empresa poderá aplicar o mesmo percentual de redução da jornada sobre o percentual de comissão ou sobre a parte fixa do seu salário (caso essa parte fixa seja superior ao valor da garantia mínima prevista na CCT).

Parágrafo sétimo – Como contrapartida ao pactuado nesta cláusula, fica estabelecido o seguinte:

- a) A redução de salário sempre deve estar condicionada à redução proporcional da jornada de trabalho.
- b) Durante o período de redução de jornada/salário, as empresas continuam obrigadas a fornecer os benefícios que são fornecidos regularmente, como, por exemplo, plano de saúde, seguro de vida e cesta básica, em seus valores integrais, respeitadas as regras e condições próprias de cada um desses benefícios.
- c) Durante o período de redução de jornada/salário o empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento e/ou do pagamento da indenização do aviso prévio.
- d) Durante o período de redução de jornada/salário o empregado terá garantia provisória no emprego contra a demissão sem justa causa. Após o retorno à jornada regular, o empregado também terá a mesma garantia provisória no emprego, a qual será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do tempo que durou a medida de redução de jornada/salário.

Parágrafo oitavo – Se o empregado vier a ser dispensado sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, a empresa, além de pagar as verbas rescisórias normalmente, ficará obrigada a pagar uma indenização equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração que o empregado teria direito no período da garantia provisória. No caso de comissionista, a parte variável (comissões) será calculada com base nas 8 (oito) últimas comissões. Nesse cálculo, não devem ser considerados os meses em que o contrato de trabalho esteve suspenso com base em alguma das alternativas previstas neste 1º Termo Aditivo.

CLÁUSULA 7ª – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO COM BASE NA MP 1045

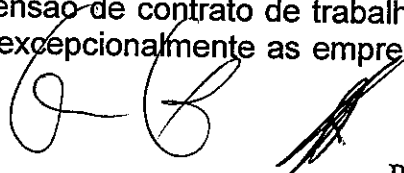
Independentemente do valor do salário do empregado, as empresas ficam autorizadas a implementar a suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme MP 1045.

Parágrafo primeiro – A empresa fica obrigada a comunicar o empregado, formalmente, sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho. No comunicado deve constar o período de suspensão (início e término).

Parágrafo segundo – Para as empresas que tenham auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano de 2019, o valor mínimo da ajuda deve ser de 30% (trinta por cento) do salário-base do empregado. Para os comissionistas, nesta hipótese, a ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) será calculada tomando-se por base a média das 8 (oito) últimas comissões recebidas (aplicação por analogia da cláusula da CCT intitulada “COMMISSIONISTAS. CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, VERBAS RESCISÓRIAS, DSR E SALÁRIO MATERNIDADE”).

Parágrafo terceiro – A ajuda compensatória mensal fornecida pela empresa não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, aplicando-se, ainda, as regras descritas no §1º do art. 9º da MP 1045. Todas essas características e regras serão aplicadas, ainda que as empresas venham a fornecer a ajuda em valor superior ao previsto na MP 1045.

Parágrafo quarto – Mesmo no caso de suspensão de contrato de trabalho com base na presente cláusula deste 1º Termo Aditivo, excepcionalmente as empresas deverão



fornecer alimentação e/ou o ticket, conforme as regras e condições previstas na cláusula intitulada "ticket-refeição" da Convenção Coletiva. Para cálculo do total a ser fornecido/pago pela empresa, devem ser considerados os dias em que o empregado estaria trabalhando naquele mês, caso o seu contrato de trabalho não estivesse suspenso. No entanto, no caso de fornecimento do ticket, sobre o valor diário fornecido atualmente pela empresa, haverá redução de:

- a) 60% (sessenta por cento), caso o empregado não seja associado do SINDICOM/DF.
- b) 40% (quarenta por cento), caso o empregado seja associado do SINDICOM/DF.

Parágrafo quinto – Durante o período de suspensão, não é devido o vale-transporte. No entanto, as empresas continuam obrigadas a fornecer os demais benefícios que são fornecidos regularmente quando o contrato de trabalho está ativo, como, por exemplo, plano de saúde, seguro de vida e cesta básica, respeitadas as regras e condições próprias de cada um desses benefícios, com exceção do "ticket refeição", cujas regras e condições estão descritas no parágrafo anterior desta cláusula.

Parágrafo sexto – Na escolha dos empregados que terão seus contratos de trabalho suspensos, as empresas devem dar preferência aos que sejam considerados como integrantes dos grupos de risco, conforme regras do Ministério da Saúde (por exemplo: idosos, diabéticos e hipertensos). No entanto, deve o empregado informar e comprovar à empresa que ele possui alguma condição física que o classifique como integrante do grupo de risco.

CLÁUSULA 8ª – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (Art. 476-A da CLT)

Os Sindicatos convalidam e autorizam a aplicação do instituto jurídico previsto no art. 476-A da CLT, qual seja, a suspensão do contrato de trabalho, conhecido como "lay off", observadas as regras específicas estabelecidas neste 1º Termo Aditivo.

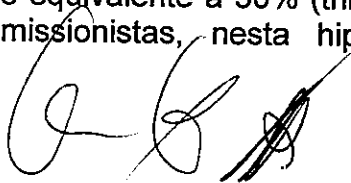
Parágrafo primeiro – O contrato de trabalho poderá ser suspenso pelo prazo de 01 a 05 meses para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pela empresa.

Parágrafo segundo – A empresa fica obrigada a comunicar o empregado, formalmente, com antecedência mínima de 2 (dois) dias, sobre a intenção de suspender temporariamente o contrato de trabalho. No comunicado deve constar o período de suspensão (início e término) sugerido.

Parágrafo terceiro – O empregado poderá ser demandado para retornar antes do prazo previsto para o término da suspensão, desde que seja comunicado com, pelo menos, 07 (sete) dias de antecedência.

Parágrafo quarto – A medida de suspensão do contrato na forma prevista neste 1º Termo Aditivo só poderá ser implementada 1 (uma) vez no período de 16 (dezesesseis) meses. No entanto, são permitidas prorrogações, sucessivas ou não, até que se atinja o limite total de 5 (cinco) meses de suspensão, no período de 16 (dezesesseis) meses.

Parágrafo quinto – Nessa modalidade de suspensão do contrato prevista no art. 476-A da CLT e autorizada por este 1º Termo Aditivo não haveria obrigatoriedade de a empresa pagar salário ou qualquer outro tipo de contribuição financeira. No entanto, em razão deste 1º Termo Aditivo, todas as empresas ficam obrigadas a fornecer uma ajuda compensatória mensal, no valor mínimo equivalente a 30% (trinta por cento) do salário-base do empregado. Para os comissionistas, nesta hipótese, a ajuda



compensatória mensal de 30% (trinta por cento) será calculada tomando-se por base a média das 8 (oito) últimas comissões recebidas (aplicação por analogia da cláusula da CCT intitulada "COMMISSIONISTAS. CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, VERBAS RESCISÓRIAS, DSR E SALÁRIO MATERNIDADE"). Nesse cálculo, não devem ser considerados os meses em que o contrato de trabalho esteve suspenso com base em alguma das alternativas previstas neste 1º Termo Aditivo.

Parágrafo sexto – A ajuda compensatória mensal fornecida pela empresa não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado e não se incorpora ao contrato de trabalho. Todas essas características e regras serão aplicadas, ainda que as empresas venham a fornecer a ajuda em valor superior ao previsto neste 1º Termo Aditivo.

Parágrafo sétimo – Mesmo no caso de suspensão de contrato de trabalho com base na presente cláusula deste 1º Termo Aditivo ("lay-off"), excepcionalmente as empresas deverão fornecer alimentação e/ou o ticket, conforme as regras e condições previstas na cláusula intitulada "ticket-refeição" da Convenção Coletiva. Para cálculo do total a ser fornecido/pago pela empresa, devem ser considerados os dias em que o empregado estaria trabalhando naquele mês, caso o seu contrato de trabalho não estivesse suspenso. No entanto, no caso de fornecimento do ticket, sobre o valor diário fornecido atualmente pela empresa, haverá redução de:

c) 60% (sessenta por cento), caso o empregado não seja associado do SINDICOM/DF.

d) 40% (quarenta por cento), caso o empregado seja associado do SINDICOM/DF.

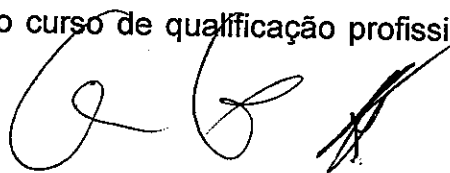
Parágrafo oitavo – Durante o período de suspensão, não é devido o vale-transporte. No entanto, as empresas continuam obrigadas a fornecer os demais benefícios que são fornecidos regularmente quando o contrato de trabalho está ativo, como, por exemplo, plano de saúde, seguro de vida e cesta básica, respeitadas as regras e condições próprias de cada um desses benefícios, com exceção do "ticket refeição", cujas regras e condições estão descritas no parágrafo anterior desta cláusula.

Parágrafo nono – Na escolha dos empregados que terão seus contratos de trabalho suspensos, as empresas devem dar preferência aos que sejam considerados como integrantes dos grupos de risco, conforme regras do Ministério da Saúde (por exemplo: idosos, diabéticos e hipertensos). No entanto, deve o empregado informar e comprovar à empresa que ele possui alguma condição física que o classifique como integrante do grupo de risco.

Parágrafo décimo – Se ocorrer a dispensa imotivada do empregado no transcurso do período de suspensão contratual instituída pela presente cláusula deste 1º Termo Aditivo ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a empresa, além de pagar as verbas rescisórias normalmente, ficará obrigada a pagar uma indenização equivalente a 100% (cento por cento) da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. No caso de comissionista, a parte variável (comissões) será calculada com base nas 8 últimas comissões. Nesse cálculo, não devem ser considerados os meses em que o contrato de trabalho esteve suspenso com base em alguma das alternativas previstas neste 1º Termo Aditivo.

Parágrafo décimo primeiro – Durante o período de suspensão do contrato de trabalho o empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento e/ou do pagamento da indenização do aviso prévio.

Parágrafo décimo segundo – Em relação ao curso de qualificação profissional, fica pactuado o seguinte:



- a) Os cursos deverão ser adquiridos/contratados pelas empresas, de forma onerosa ou gratuita. No entanto, para o empregado, não poderá haver custo algum.
- b) O curso será preferencialmente virtual (à distância), devendo ter duração mínima equivalente ao prazo de suspensão do contrato de trabalho. No entanto, a conclusão do curso pode ocorrer mesmo após o período de suspensão.

Parágrafo décimo terceiro – Tendo em vista que é do interesse dos empregados e das empresas de que haja a possibilidade de aplicação imediata da suspensão do contrato de trabalho e que tal medida é autorizada pelo Sindicom por meio deste 1º Termo Aditivo, a notificação obrigatória ao Sindicom, prevista no §1º do art. 476-A da CLT, poderá ser feita no prazo de até 10 (dez) dias após o início da suspensão do contrato de trabalho. A notificação poderá ser enviada por email (juridico@sindicomdf.com.br). A notificação pode ser coletiva, ou seja, uma notificação contendo o nome de todos os empregados que tiveram o contrato suspenso na forma da presente cláusula deste 1º Termo Aditivo.

Parágrafo décimo quarto – A presente suspensão de contrato prevista na presente cláusula deste 1º Termo Aditivo em nada se confunde com aquela prevista na outra cláusula deste 1º Termo Aditivo em que a suspensão é baseada na MP 1045, podendo haver a aplicação de ambas, em períodos diversos, desde que respeitadas as regras de cada uma delas. No entanto, as empresas só poderão aplicar a suspensão do contrato com base na presente cláusula deste 1º Termo Aditivo (“lay-off”) quando não for possível aplicar a suspensão do contrato prevista na outra cláusula deste 1º Termo Aditivo (considerando a redação original da MP 1045).

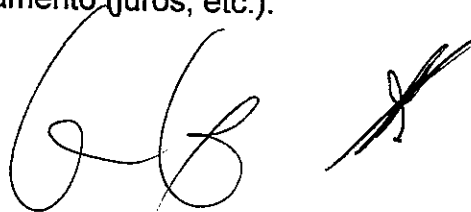
Parágrafo décimo quinto – Caso venha a ser editada nova norma (Lei, Medida Provisória, Decreto, etc.) que permita a suspensão do contrato de trabalho nos moldes similares ao previstos na atual MP 1045, as empresas poderão alterar a suspensão prevista na presente cláusula deste 1º Termo Aditivo (“lay-off”, do art. 476-A da CLT) pela modalidade de suspensão prevista na nova norma. Nesta hipótese, a empresa deverá comunicar o empregado, com pelo 2 (dois) dias de antecedência, sobre a alteração entre as alternativas de suspensão de contrato de trabalho.

CLÁUSULA 9ª – FORMA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Durante a vigência deste 1º Termo Aditivo, o pagamento das verbas rescisórias poderá ser feito:

- a) Em até 04 (quatro) parcelas iguais, mensais e sucessivas, caso o total de verbas rescisórias (sem considerar a multa do FGTS) não ultrapasse R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) Em até 06 (seis) parcelas iguais, mensais e sucessivas, caso o total de verbas rescisórias (sem considerar a multa do FGTS) seja superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais);
- c) Em até 10 (dez) parcelas iguais, mensais e sucessivas, caso o total de verbas rescisórias (sem considerar a multa do FGTS) seja superior a R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Parágrafo único – Em relação à multa do FGTS, o seu pagamento poderá ser feito até o vencimento da última parcela das verbas rescisórias, sendo de responsabilidade exclusiva das empresas o pagamento dos encargos cobrados pela Caixa Econômica Federal em razão dessa prorrogação do pagamento (juros, etc.).



CLÁUSULA 10 – REGRAS ESPECIAIS SOBRE FÉRIAS

Algumas empresas concederam férias de 30 (trinta) dias a alguns de seus empregados, as quais estão sendo gozadas ao tempo da assinatura do presente instrumento. Por meio deste 1º Termo Aditivo, fica permitida a conversão das referidas férias de 30 (trinta) dias para férias de 15 (quinze) ou 20 (vinte) dias, ficando o saldo restante (15 ou 10 dias) a ser concedido em outra época. No entanto, tal conversão não poderá ser realizada caso o empregado já tenha gozado mais de 20 (vinte) dias de férias nesse período e/ou se a empresa já efetuou o pagamento dos 30 (trinta) dias de férias quando do início da sua concessão.

Parágrafo primeiro – Quando do retorno do empregado em razão da mencionada conversão das férias para 15 (quinze) ou 20 (vinte) dias, a empresa fica obrigada a comunicar o empregado se ele voltará a trabalhar normalmente ou se serão aplicadas algumas das medidas alternativas previstas neste 1º Termo Aditivo (por exemplo: redução proporcional da jornada e salário; suspensão temporária do contrato de trabalho).

Parágrafo segundo – Em relação ao abono de 1/3 das férias, as empresas poderão escolher uma das formas de pagamento:

- a) Em até 3 parcelas mensais, iguais e sucessivas. A primeira parcela deverá ser paga na primeira folha de pagamento referente ao mês seguinte em que as férias tiverem terminado; ou
- b) Até a data em que é devida a segunda parcela do 13º salário.

CLÁUSULA 11 – FORMAS ALTERNATIVAS DE ENVIO DE COMUNICADOS PELAS EMPRESAS

Os comunicados expedidos pelas empresas aos seus empregados poderão ser feitos por meios alternativos que não necessariamente a forma impressa e presencial. São exemplos de meios alternativos: mensagens por aplicativos de conversa (Whatsapp, Telegram, etc.), redes sociais (Instagram, Facebook, etc.) e email.

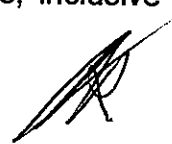
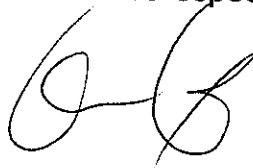
Parágrafo único – As comunicações urgentes poderão ser feitas em qualquer dia da semana. Apenas para esta situação específica, sábados, domingos e feriados serão considerados dias normais.

CLÁUSULA 12 – MENSALIDADES E CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL AO SINDICOM/DF

Mesmo que venham a ser adotadas as medidas especiais previstas neste 1º Termo Aditivo (no tocante às modalidades de suspensão temporária do contrato de trabalho e redução de jornada/salário, etc.), as empresas continuam obrigadas a efetuar o desconto das mensalidades devidas ao SINDICOM/DF pelos empregados associados ao sindicato, conforme as regras previstas na cláusula da CCT intitulada “Mensalidades”, assim como o desconto da “Contribuição Negocial Laboral” prevista na cláusula da CCT intitulada “Contribuições devidas pelos empregados ao sindicato laboral”.

CLÁUSULA 13 – DISPOSIÇÕES GERAIS

As medidas previstas neste 1º Termo Aditivo podem ser aplicadas a todos ou apenas a alguns empregados da empresa ou de departamentos específicos, inclusive para os contratos de aprendizagem.



Parágrafo primeiro – Na hipótese de redução de jornada/salário ou suspensão do contrato de trabalho (seja qual for a modalidade), os descontos referentes a ticket-refeição, plano de saúde, etc., podem ser feitos sobre os valores pagos pela empresa e recebidos pelo empregado, a qualquer título, inclusive sobre a ajuda compensatória mensal.

Parágrafo segundo – Em relação ao plano de saúde os empregados, caso queiram, poderão optar pela suspensão temporária do benefício, caso a operadora do plano de saúde concorde com tal solicitação. Não sendo possível, o empregado poderá pedir o cancelamento (a sua exclusão da apólice). Em ambas as situações (suspensão ou cancelamento do plano de saúde), o empregado deve formalizar a sua decisão ao empregador. Em todo caso, devem ser respeitadas as regras do benefício já existentes e que tenham sido estabelecidas pelo empregador e/ou a operadora do plano de saúde (por exemplo: carência para pedir exclusão do plano de saúde).

Parágrafo terceiro – As medidas previstas nas MPs 1045, 1046 e neste 1º Termo Aditivo (inclusive as modalidades de suspensão de contrato e redução de jornada/salário) podem ser aplicadas, inclusive, para os empregados ativos que recebam aposentadoria do INSS. Nestes casos, as empresas ficam obrigadas a arcar, apenas, com a ajuda compensatória mensal. Ficam convalidadas as medidas que já tenham sido adotadas aos empregados aposentados desde a edição das MPs 1045 e 1046.

Parágrafo quarto – Dentro do prazo de vigência deste 1º Termo Aditivo, poderá haver alternância entre as medidas previstas nas MPs 1045 e 1046 e neste 1º Termo Aditivo (férias, suspensão de contrato, redução de jornada/salário, banco de horas, teletrabalho, etc.), desde que respeitadas as regras de cada uma delas.

CLÁUSULA 14 – SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

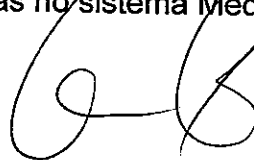
As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, eletrônicos ou não, desde que respeitadas as regras previstas na Portaria n.º 373/2011 do então Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA 15 – MANUTENÇÃO E CONVALIDAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DA CCT 2021/2022

Ficam mantidas, ratificadas e inalteradas as demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, assinada em 10/05/2021, exceto naquilo em que este 1º Termo Aditivo dispuser diferente, de forma expressa ou tácita.

CLÁUSULA 16 - VALIDADE DESTES 1º TERMO ADITIVO

Ainda que o Ministério da Economia (por meio da sua Secretaria do Trabalho) demore ou até mesmo se negue a homologar este 1º Termo Aditivo da CCT 2021/2022 por questões meramente técnicas/burocráticas, as partes reconhecem a validade imediata do que é pactuado neste instrumento, a qualquer tempo, foro e circunstância. Neste caso, os Sindicatos farão as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique em alteração do mérito, ou seja, do que foi pactuado pelas partes. Além disso, em caso de eventual divergência de texto entre a versão impressa e assinada deste 1º Termo Aditivo a sua versão que consta no sistema Mediador, as partes concordam que deve prevalecer a versão impressa e assinada, devendo ser feitas as correções necessárias no sistema Mediador.



Parágrafo único – No caso de ajuizamento de ação coletiva que tenha como objetivo a anulação ou alteração de cláusulas deste 1º Termo Aditivo, ambos os Sindicatos assumem o compromisso de aceitar/pedir seu ingresso no processo como litisconsortes para defender o presente instrumento da forma como foi celebrado.

Brasília-DF, 18 de maio de 2021.

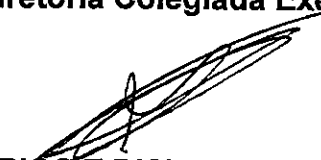


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO DF

CNPJ: 00.031.724/0001-00

Geralda Godinho de Sales – CPF: 335.366.001-15

(Membro da Diretoria Colegiada Executiva)



SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS DO DF

CNPJ: 04.854.988/0001-07

Arcélio Alceu dos Santos Júnior – CPF: 590.901.461-72

(Presidente)

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR024256/2021

NÚMERO DE PROCESSO DO CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: **19964.106551/2021-59**
DATA DE PROTOCOLO DO CONVENÇÃO COLETIVA: **11/05/2021**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF, CNPJ n. **00.031.724/0001-00**, localizado(a) à SCS Quadra 6 Bloco A Lote 71, 81, ED JOSE SEVERO 7º ANDAR, Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70326-900, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). GERALDA GODINHO DE SALES, CPF n. 335.366.001-15, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 05/05/2021 no município de Brasília/DF;

E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICULOS DO DF, CNPJ n. 04.854.988/0001-07, localizado(a) à SIA Trecho 3, 695, sala 209-C, Zona Industrial, Guará/DF, CEP 71200-030, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ARCELIO ALCEU DOS SANTOS JUNIOR, CPF n. 590.901.461-72

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitido ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR024256/2021, na data de 18/05/2021, às 09:46.

Brasília/DF, 18 de maio de 2021.



GERALDA GODINHO DE SALES
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF



ARCELIO ALCEU DOS SANTOS JUNIOR
Presidente
SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICULOS DO DF

Recibo Eletrônico de Protocolo - 15878449

Usuário Externo (signatário): Jackson da Silva Ázara
Data e Horário: 19/05/2021 13:24:06
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 19964.106986/2021-01
Interessados:
Sindicato dos Empregados no Comércio do DF - cnpj: 00.031.724/0001-00
Protocolos dos Documentos (Número SEI):
- Documento Principal:
- Requerimento 1º TERMO ADITIVO CCT 2021-2022 15878447
SINCODIV

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministério da Economia.