

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000222/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057327/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13057.201303/2024-10
DATA DO PROTOCOLO: 22/10/2024

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ARAPIRACA, CNPJ n. 24.177.529/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS CERQUEIRA CAVALCANTE;

E

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE ALAGOAS - SINCADEAL, CNPJ n. 08.447.633/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE DE SOUSA VIEIRA;

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 01º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01 de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio das empresas Atacadista e Distribuidor**, com abrangência territorial em **Arapiraca/AL**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

As entidades sindicais aqui convenientes estabelecem que o Piso Salarial dos comerciários abrangidos pela presente convenção, a partir de 1º de Novembro de 2023, será de R\$ 1.432,00 (Um mil, quatrocentos e trinta e dois reais), mensais para a cidade de Arapiraca.

PARÁGRAFO ÚNICO: As partes deliberam ainda que, no caso de o salário mínimo nacional vir a ser reajustado durante a vigência da presente Convenção Coletiva, fica garantido que o piso salarial da categoria, não poderá ser inferior ao mencionado salário-mínimo nacional acrescido de R\$ 20,00 (Vinte reais). Nenhum comerciante poderá receber salário menor que o Piso Salarial da Categoria.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - DA CORREÇÃO SALARIAL**

As empresas comerciais alcançadas pela presente Convenção reajustarão a partir de 1º de Novembro de 2023, os salários de seus empregados que percebem acima do piso da categoria, com o percentual de 5% (Cinco por cento) sobre os salários praticados em outubro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores que concederem reajustes espontâneos a partir de 1º de Novembro de 2023 poderão deduzi-los para efeito de concessão do percentual acima fixado, exceto compensações por mérito ou promoção funcional individual e implemento de idade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais referentes aos meses contados a partir de janeiro de 2024, serão pagas com as incidências legais em até 3 (três) parcelas mensais e consecutivas, a partir da competência da assinatura do presente instrumento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados admitidos após novembro de 2022, exceto aqueles que têm como salário contratual o piso da categoria profissional, será aplicada para efeito de reajuste salarial a proporcionalidade a partir do mês de admissão.

CLÁUSULA QUINTA - DO ABONO INDENIZATÓRIO

Deverá ser pago, à título de abono indenizatório, as competências de novembro, dezembro e 13º de 2023, aos empregados ativos que em 31/10/2023 percebiam o piso da categoria, o valor de R\$ 276,00 (Duzentos e setenta e seis reais).

Para todos os empregados ativos que em 31/10/2023 que percebiam acima do piso da categoria, o cálculo do abono será de 5% (Cinco por cento) sobre os salários de outubro de 2023, multiplicados por 3 (três) referente aos meses de novembro, dezembro e 13º Salário de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todos os valores pagos a título de Abono, terão caráter indenizatório, não se incorporando ao salário nem integrando remuneração dos empregados para quaisquer fins, não refletindo em recolhimentos tributários, previdenciários ou de Fundo Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e deverão ser pagos em até 3 (três) parcelas, mensais e consecutivas, a partir da competência da assinatura do presente instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados ativos em outubro 2023 e desligados a partir de novembro de 2023 receberão o abono proporcional aos meses de trabalho. A empresa efetuará o pagamento da rescisão complementar em até 60 (Sessenta) dias a partir do contato do ex-empregado, com informações atuais de seus dados bancários.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA SEXTA - DOS DESCONTOS SALARIAIS E RESCISÓRIOS**

Na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos descontos legais compulsórios, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados aqui representados, desde que originários de convênios médicos, odontológicos, ambulatoriais, similares, convênios

com farmácias, supermercados, óticas e com o comércio em geral, bem como os decorrentes de seguros em geral, inclusive os seguros de grupo, mensalidades sindicais, empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras e os de quaisquer vendas realizadas pela empresa a seus próprios empregados, respeitado no total o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) dos salários líquidos pagos mensalmente, isto é, já deduzidos da parcela de contribuição da Previdência Social e do Imposto de Renda, ou até 01 (um) salário bruto, na hipótese de rescisão contratual.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS VALES E ADIANTAMENTOS

Os descontos por adiantamento salarial ou vales, somente terão validade se os mesmos forem emitidos em 2 (duas) vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo o valor da importância antecipada, origem do pagamento, mês a que se refere e a devida assinatura ou ainda disponibilizados de forma eletrônica.

CLÁUSULA OITAVA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas empregadoras fornecerão obrigatoriamente a seus empregados os envelopes de pagamento, contracheques ou documento equivalentes além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados bem como, a função do empregado ou disponibilizarão forma eletrônica.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA NONA - DO REPOUSO REMUNERADO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento do repouso semanal remunerado e feriados aos comissionistas ou os que percebam parte variável, calculado com base na média das comissões percebidas no mês. Não pode o repouso remunerado estar incluso no percentual das comissões.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DESCONTOS INDEVIDOS

Proíbe-se o desconto no salário dos empregados dos valores dos cheques não compensados ou sem fundos, cartões de créditos, produtos com per de validade, mercadorias danificadas e produtos subtraídos da loja sem uma imputação direta e formal de culpa ou apuração concreta responsabilidade dolosa do empregado, salvo se não cumpridas as normas e regulamentos do Empregador.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO CÁLCULO DA MÉDIA ARITMÉTICA DO COMMISSIONISTA

Para os empregados que percebem comissão, os cálculos para efeito de pagamento de férias e 13º salários, serão feitos com base na média dos últimos 12 (doze) meses de comissões recebidas.

Caso (o)a empregado(a) comissionista tenha percebido comissões menos de 12 (doze) meses será utilizada a média das comissões efetivamente recebidas nos últimos meses efetivamente laborados pelo(a) mesmo(a).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os mesmos critérios serão adotados para cálculos de férias e 13º salários proporcionais e do aviso prévio indenizado por ocasião da rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de 1 (um) ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o empregado comissionista com menos de 1 (um) ano na empresa, o cálculo para efeito de pagamento do 13º salário, será feito pela média de comissões dos meses efetivamente laborados pelo mesmo. O mesmo critério será adotado para cálculo das verbas rescisórias, se for o caso.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CÁLCULO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS PARA VERBAS E DO PGTO DAS HORAS EXTRAS

Os empregados que percebem variáveis apuradas em horas, a média a ser calculada deverá obedecer às seguintes regras:

Para apuração da média do Aviso Prévio Indenizado: Média aritmética das horas dos últimos 12 (doze) meses efetivamente realizadas.

Para apuração da média das Férias Vencidas e Férias Proporcionais: Média aritmética das horas efetivamente realizadas no respectivo período aquisitivo a que o empregado tem direito.

Para apuração da média do 13º salário: Média aritmética das horas efetivamente laboradas no período (ano-calendário) considerando, para tanto, os meses compreendidos de janeiro a dezembro do ano calendário.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em relação à parte fixa, serão devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras;

Em relação à parte variável, será devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se o disposto na Súmula nº 340 TST, a teor da Orientação Jurisprudencial 397, da SBDI-1, do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO SALÁRIO MATERNIDADE DA COMMISSIONISTA

O cálculo do salário maternidade da empregada comerciária comissionista, será feito pela média aritmética dos últimos 12 (doze) meses de suas comissões recebidas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada comissionista tenha laborado menos de 12 (doze) meses para apuração do seu salário maternidade, será utilizada a média das comissões recebidas nos últimos meses efetivamente laborados pela mesma.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PISO NORMATIVO DO COMMISSIONISTA

Aos empregados no comércio atacadista e distribuidor, que percebam por comissões, fica assegurada uma retirada mínima mensal nunca inferior ao Piso da Categoria, quando o valor correspondente ao percentual de comissões sobre as vendas for inferior a este. No caso de faltas justificadas, deverá o empregador fazer a média dos últimos 12 (doze) meses de trabalho e o resultado dividir por 30 (trinta) e multiplicar pelo número de dias do atestado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SALÁRIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

As empresas obedecerão ao que estabelece o Enunciado 159 do C. TST: Em caso de pagamento ao empregado substituto, pagarão a este, o mesmo piso da função do substituído, desde que a substituição não tenha caráter meramente eventual.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO QUEBRA DE CAIXA

As empresas comerciais que descontam dos seus empregados as faltas de caixa, remuneração a partir de 1º de novembro de 2023, a importância R\$ 110,00 (Cento e dez reais) aos empregados que exerçam a função de fiscal de caixa, caixa geral, operadores de caixa e tesouraria, a título quebra de caixa, com reflexos sobre 13º salário, férias e verbas rescisórias, de acordo com o previsto no art. 221, inciso XXII da IN nº 02/2021 MTP.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se a empresa optar por não descontar eventuais faltas de numerários havidas no caixa ficará isenta do pagamento de adicional.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA AJUDA ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR

A empresa que tiver em seu quadro mais de 20 (vinte) funcionários considerando matriz e filiais, fornecerá vale-refeição/alimentação ou ticket refeição/alimentação no valor mensal não inferior a R\$ 80,00 (Oitenta reais) a serem pagos até o 5º dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta verba tem caráter indenizatório, não gerando qualquer incidência ou reflexo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A obrigação prevista nesta Cláusula, não se aplica às empresas da categoria econômica que já beneficiam seus empregados com algum tipo de ajuda alimentação em valor igual ou superior ao aqui previsto, através do PAT (Programa de alimentação ao trabalhador) ou não ressalvado o princípio constitucional do Direito Adquirido, devendo, os empregados das empresa integrantes do PAT, participar com 20% (vinte por cento) do valor total dos tickets refeição/alimentação concedidos mensalmente, devendo tal valor ser descontado em sua folha de pagamento mensal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado, aos(as) empregados(as), que percebem valor superior ao aqui mencionado que não haverá redução nos valores dos vales-alimentação/refeição já percebidos por estes, antes da vigência desta cláusula. Nesta condição, os empregadores deverão promover reajustes, a partir de novembro/2023, de acordo com o percentual de 5% (Cinco por cento) sobre o valor concedido em outubro de 2023.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão aos seus empregados os vales-transportes, necessário e suficiente, até o último dia útil da semana anterior ao da utilização, em conformidade quanto ao assunto, com o estabelecido no artigo 9º, do Decreto nº 92.247/87.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não existindo na localidade serviço de transporte público regular que contemple o trajeto do empregado, a empresa fornecerá um auxílio-transporte em espécie, que não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer fins, visando a utilização de transporte alternativo, em face da ocorrência de deficiência/inexistência do transporte público no município de Arapiraca. Neste caso, o empregador não poderá proceder o desconto superior ao limite legal (6% - seis por cento do salário básico do empregado).

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não tenham creche-própria, farão convênio creche ou reembolsarão às empregadas, com filhos menores, em idade de zero a um ano de vida, com o percentual de 50% (Cinquenta por cento) do valor da mensalidade, com o teto de R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais), em conformidade com o estabelecido nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho e Portaria/MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A obrigação prevista nesta cláusula não se aplica às empresas da categoria econômica que já beneficiam seus empregados com valor superior ao aqui previsto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fazer jus ao benefício, a Empregada deverá formalizar por escrito o requerimento à Empresa.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO AUXÍLIO DOENÇA

As empresas adiantarão aos seus empregados que saírem em benefício previdenciário, (auxílio por incapacidade temporária previdenciária e auxílio por incapacidade temporária acidentário), tão somente no mês de afastamento, o equivalente a 70% (setenta por cento) do último salário percebido, cuja importância deverá ser descontada quando do retorno do empregado, em 05 (cinco) parcelas iguais e sem correção. Cabendo a empresa dar ciência e formalizar, através de documento apropriado a adesão do empregado para o devido recebimento e do desconto quando do seu retorno.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS ANOTAÇÕES CORRETAS NAS CTPS

As empresas comerciais ficam obrigadas a fazer as anotações na CTPS, de seus empregados com a função de vendedor ou outra que venha a ser comissionada, conforme segue:

- a) Se o empregado ganhar apenas comissões ou produção deverá ser registrado na CTPS, por comissão ou produção e o percentual contratado.
- b) Se o empregado ganhar salário misto, fixo mais comissões ou produção, deverá constar na CTPS o salário fixo mais comissão ou produção e percentual contratado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Serão acrescidos no aviso prévio, em caso de dispensa sem justa causa, 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, nos termos da Lei 12.506/2011, ou outra que a substitua.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados, computando-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do Art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado dispensado à indenização prevista na Lei 7.238/84;

Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando-se a projeção do aviso prévio, o empregado fará jus à percepção da diferença das verbas decorrente da aplicação da correção salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando o aviso prévio for indenizado a baixa na CTPS deve obedecer ao Art. 17 da Instrução Normativa nº 15/2010 M.T.E. Sendo o aviso prévio trabalhado a baixa na CTPS deve ser a do 30º dia e a proporcionalidade, prevista no Caput desta cláusula, ser informada na página de anotações gerais.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A empresa que readmitir o empregado no prazo de 01 (um) ano, na mesma função que exercia, não poderá celebrar novo contrato de experiência, desde que cumprido o prazo do contrato de experiência do contrato anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DAS

VERBAS RESCISÓRIAS

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados no comércio atacadista e distribuidor de Arapiraca com mais de um ano de serviço para a mesma empresa, serão pagas e formalizadas, preferencialmente no Sindicato Profissional acordante, dentro da sua base territorial, obedecendo os prazos e normas estabelecidos no parágrafo 6º, do Art. 477 da Nova CLT, mediante agendamento prévio.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente do reajuste de salários na data base deverão ser pagos em até 60 (sessenta) dias contados da datada solicitação (a punho, e-mail, Whatsapp da empresa) pelo ex-empregado, sob pena da aplicação da multa prevista no art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas empregadoras fornecerão carta de apresentação aos seus empregados dispensados sem justa causa, quando solicitadas por este informando o período trabalhado, a função e abonando sua conduta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA ADMISSÃO E DEMISSÃO

As empresas se obrigam a procederem as anotações nas CTPS dos seus empregados, admitidos e dispensados, nos termos do Art. 29 da CLT.

As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada CTPS Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - Esocial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA – OBRIGAÇÕES DE FAZER

Obrigam-se as empresas a liberar a documentação referente ao levantamento fundiário e sua respectiva multa bem como, as guias de Requerimento do Seguro desemprego, no caso de dispensa sem justa causa, no prazo previsto no § 6º Art. 477 da CLT, sob pena de incorrer na multa prevista no referido artigo em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA RESCISÃO POR FALECIMENTO

Na hipótese de falecimento do empregado, o Sindicato profissional poderá homologar a rescisão contratual, desde que seja comprovada a condição do dependente habilitado, através de declaração fornecida pela instituição da Previdência, ou se for o caso, pelo Órgão Encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte, conforme disciplina o art. 2º do Decreto nº 85.845, de 26/03/1981, que regulamentou Lei nº 6.858/80.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO TRABALHO REMOTO OU HOME OFFICE

A contratação de empregados para prestação de serviços em regime de teletrabalho, obedecerá às disposições dos Artigos 75-A ao 75-E da CLT mediante formalização de Contrato Individual de Trabalho, contendo pormenorizadamente as condições do/das: custeio da infraestrutura para desenvolver as atividades, controle de jornada de trabalho, horas extraordinárias, normas de segurança e saúde, garantias do salário normativo e demais vantagens da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria que serão aplicadas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO DESVIO DE FUNÇÃO

Fica vedado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva qualquer tipo de desvio das funções para as quais foram contratados, devendo os mesmos comunicar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Arapiraca toda e qualquer irregularidade para que possam tomar as providências cabíveis.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

As empresas diligenciarão para a preservação da dignidade dos seus empregados, punindo exemplarmente os casos comprovados de cometimento assédio moral ou sexual nos seus estabelecimentos e procurarão orientar os seus empregados, inclusive, encarregados, chefes e gerentes, visando não ocorrência de tais práticas.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Fica garantido ao empregado o direito a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados da cessação do auxílio-doença, podendo tal garantia ser convertida em pecúnia.

PARÁGRAFO ÚNICO: A garantia prevista no caput desta cláusula não se confunde com o Aviso prévio.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE NO EMPREGO

Fica estabelecida a partir desta data, a estabilidade no emprego durante 12 (doze) meses que antecedem a data que o empregado adquirir o direito a aposentadoria integral voluntária, desde que trabalhe na empresa, continuamente, pelo menos há 4 (quatro) anos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica ajustado que, completado o período de aposentadoria e não ocorrendo o afastamento pela obtenção do benefício, cessa a estabilidade.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA

As empresas comerciais Atacadista e Distribuidor que possuem em seus quadros mais de 15 (quinze) empregados não poderão utilizar-se de terceiros comerciais que lidam diretamente com os clientes, para o desempenho de serviços de limpeza da loja. Cabendo a estes apenas, a limpeza dos produtos à venda sob sua responsabilidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

Fica recomendado aos EMPREGADORES que, havendo condições técnicas e adequando-se à função do empregado, assegure-se, por ocasião da prestação de serviços, a utilização de assentos, nos momentos de pausa no atendimento ao público, prioritariamente para as empregadas gestantes.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA RESPONSABILIDADE PELAS VENDAS A PRAZO**

Os empregados comissionistas ficam isentos de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento dos devedores da empresa empregadora nas vendas a prazo, não podendo perder suas comissões, desde que as vendas sejam realizadas dentro das normas da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS CHEQUES SEM FUNDOS

As empresas comerciais em Arapiraca, não poderão descontar de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos por estarem recebidos, uma vez cumpridas as normas internas da empresa, que deverão ser por escrito e constando da mesma, a obrigatoriedade da existência responsável para o visto de acatamento de cheques.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É vedada a empresa descontar dos salários de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, cartões de crédito, vales e convênios dos consumidores, desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, expedida por escrito quanto as cautelas para recebimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As retiradas de valores (dinheiro, cheques, cartões ou outros) dos caixas antes do fechamento, também conhecidas com "sangrias" devem ser efetivadas pelo próprio operador de caixa, conferidas pelo retirante sendo necessária a presença de ambos mediante com recibo subscrito pelo retirante no qual conste os valores sangrados. A não observância deste parágrafo isentará o operador de caixa de qualquer responsabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando for adotado o sistema de fechamento de caixa centralizado e/ou terceirizado (empresas de vigilância de valores) havendo controvérsia dos valores a empresa fica compelida a apresentar documento que comprove a conferência na presença do operador de caixa.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
COMPENSAÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS**

Acordam as partes que na observância, fiel e rigorosa, do que disciplina o parágrafo 2º do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho e na consonância do disposto na Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, regulamentada pelo Decreto 2.490, publicada no D.O.U. de 05/02/98, poderá ser instituída pela empresa, a compensação das horas excedentes da jornada de trabalho normal, realizadas por cada trabalhador no exercício das suas respectivas funções, desde que sejam estabelecidos os seguintes critérios e limites:

- a) A compensação através da concessão de folgas dos trabalhadores dar-se-á considerando para cada hora em excesso, uma hora de folga;
- b) Adoção de mecanismo de controle e fiscalização que permita mensalmente o acompanhamento individual do trabalhador e do Sindicato. Para tanto, fica estabelecido que a empresa que adote tal procedimento comunique o sindicato obreiro a adoção de tal mecanismo.
- c) A apuração das horas fica limitada ao período de 30 (trinta) dias e a compensação será efetuada em período máximo de 180 (cento e oitenta) dias, contado a partir do final de cada apuração;
- d) Será permitida a compensação antecipada de horas a serem trabalhadas posteriormente, desde que seja com consentimento expresso do trabalhador.
- e) Na hipótese de impossibilidade de a empresa cumprir o prazo estabelecido no item "c" da presente cláusula, para compensações através de folgas, obriga-se a Empresa ao pagamento das horas excedentes trabalhadas de uma única vez junto com o pagamento do salário do mês de extrapolção, acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento) e DSR do mês de pagamento.
- f) A compensação acima estipulada é válida para as horas excedentes trabalhadas de segunda-feira a sábado. Sendo vedada a compensação das horas laboradas aos domingos e feriados.

CONTROLE DA JORNADA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas comerciais que contarem em seus quadros com mais de 20 (vinte) empregados, ficam obrigadas a manter registros do horário de trabalho de seus empregados, através de livro de ponto, cartões de ponto, manuais ou mecanizados ou ainda por meio de controle eletrônico.

FALTAS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Fica assegurado o abono da falta ao empregado para fins de exames supletivos, profissionalizantes e vestibulares, ENCEJJA ou ENEM, condicionada à prévia comunicação a empresa com antecedência mínima de até 15 (quinze) dias e comprovação posterior no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de não ter sua falta abonada. Em dias de provas e exames, o empregado fica desobrigado do trabalho extraordinário, mesmo que tenha firmado acordo prorrogatório de sua jornada de trabalho, desde que comunique antecipadamente à empresa empregadora.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO

Na hipótese das empresas abrangidas por este instrumento coletivo, realizem reuniões FORA da jornada de trabalho ou ultrapassem o horário normal de trabalho, exigindo a presença dos empregados, as horas correspondentes às prorrogações poderão ser compensadas no BANCO DE HORA quando as mesmas implantarem tal instrumento. Em hipótese diversa, as ditas horas serão tidas como extraordinárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

Fica estabelecido que no dia 24 de junho de 2024 será comemorado o DIA DO COMERCIÁRIO e, portanto, será facultado o funcionamento para as Empresas Atacadistas e Distribuidores de Arapiraca-AL, devendo a empresa que optar em abrir, estar de posse da certidão de regularidade dos sindicatos laboral e patronal e remunerar as horas laboradas pelos empregados com o adicional de 150% (Cento e cinquenta por cento).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho dos empregados no comércio **atacadista e distribuidor** em Arapiraca, é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, forma da Lei 12.790/2013, com uma folga semanal, admitindo-se a jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento. A jornada diária poderá ser prorrogada em 2 (duas) horas suplementares, de segunda-feira a sábado, de acordo com a Lei 12.790/2013 e o Art. 59 da CLT mediante expresse acordo coletivo de trabalho com a participação do sindicato profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DO TRABALHO AOS DOMINGOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR EM ARAPIRACA.

Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, de acordo com o que estabelece a Lei 11.603, de 05 de dezembro 2007, desde que respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, conforme segue:

- a) Os empregados no comércio atacadista e distribuidor, poderão trabalhar até 2 (dois) domingos consecutivos, devendo o terceiro domingo coincidir obrigatoriamente com o seu repouso remunerado.
- b) Os empregados que prestarem serviços nos dias de domingo, terão assegurado o repouso remunerado, que deverá ser concedido até na semana imediatamente anterior ou posterior ao domingo trabalhado, observando a escala 6x1.
- c) As horas laboradas aos domingos que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) semanais serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal e pagas na folha juntamente com o salário do mês correspondente, ou até do mês subsequente, a todos os empregados (as), independentemente da forma de sua remuneração, além do repouso remunerado.
- d) A jornada de trabalho aos domingos, será no máximo 8 (oito) horas.
- e) As empresas fornecerão a seus empregados para o trabalho aos domingos, os vales transportes na forma da Lei, suficientes para cobrir o trajeto residência/trabalho /residência, sem ônus para os empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: DOS FERIADOS PROIBIDOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR.

Fica proibido o trabalho nas atividades do comércio atacadista, nos feriados de **25 de dezembro de 2023 e 1º de janeiro de 2024**.

Pelo não cumprimento do referido parágrafo, será cobrada uma multa no valor de 10 (dez) pisos salariais da Categoria profissional por unidade empresarial infratora pertencente ou não a um mesmo grupo econômico, sendo 50% (cinquenta por cento) do valor, em favor dos empregados que laboraram neste dia, através de folha de pagamento suplementar e 50% (cinquenta por cento) em favor do sindicato laboral, ficando prejudicada, hipótese ora aventada, a aplicação da multa prevista na cláusula das penalidades.

PARÁGRAFO TERCEIRO: DO TRABALHO EM DIAS FERIADOS FACULTATIVOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR.

Será facultado o trabalho em dias feriados nas atividades do comércio atacadista e distribuidor, de acordo com a Lei 11.603, de 05 de dezembro 2007, mediante as condições a seguir especificadas:

Para abertura do comércio atacadista e distribuidor, as empresas deverão solicitar, podendo utilizar meios eletrônicos, ao sindicato laboral e patronal "Certidão de Regularidade" com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência do feriado, tendo a referida certidão validade pelo mesmo período de vigência desta CCT. Para emissão da "Certidão de Regularidade" as empresas deverão estar quites com a contribuição negocial laboral patronal. Estando de posse da certidão de regularidade dos sindicatos laboral e patronal a empresa estará autorizada a abertura dos feriados facultativos pelo período que vigor essa CCT.

- a) Os empregados receberão as horas laboradas com o adicional de **100% (cem por cento)**, sobre o valor da hora normal, **sem folga**, e pagas na folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente, a todos os empregados que laboraram independentemente da forma sua remuneração.
- b) Os Feriados laborados pelos empregados nos dias **01 de maio de 2024 e 24 de Junho de 2024 (Dia dos Comerciários)**, serão remunerados com adicional de **150% (Cento e cinquenta por cento)**, sobre o valor da hora normal, **sem folga**, e pagas na folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente, a todos os empregados independentemente da forma sua remuneração.
- c) Os feriados de que tratam as alíneas a e b que ocorrerem antes do registro da presente CCT e que foram laborados pelos empregados(as), deverão ser pagos a estes, juntamente com o salário do mês da assinatura da convenção, se ainda não pagos.
- d) As horas excedentes a 8 (oito) eventualmente laboradas nos dias feriados, aqui facultados, serão remuneradas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal e pagas na folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente independentemente da forma de sua remuneração.
- e) As empresas fornecerão a seus empregados para o trabalho em dias feriados, aqui facultados, os vales transportes na forma da Lei, ou outros meios de locomoção, suficientes para cobrir o trajeto residência/trabalho/residência, sem ônus para seus empregados.

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva, obrigam-se em qualquer circunstância a exhibir ao Sindicato obreiro ou aos fiscais SRTE/AL, a qualquer momento que lhes seja solicitado, e em observância ao cumprimento dos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGP) controle dos empregados que laboraram nos domingos e dias feriados aqui facultados, comprovante de pagamento das horas efetuadas, bem com guias de recolhimento da Contribuição Negocial, profissional e patronal, sob pena da aplicação da multa de um piso salarial da categoria por cada empregado envolvido, sendo 50% (cinquenta por cento) para o empregado e 50% (cinquenta por cento) revertido em favor do Sindicato obreiro.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS PARA CASAMENTO

Fica facultado ao empregado no comércio Atacadista e Distribuidor de Arapiraca, gozar as suas férias, desde que disponha de período aquisitivo suficiente 12 (doze) meses, no período coincidente com a época de seu casamento. Para tanto, deverá comunicar a empresa empregadora com ur antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

As empresas empregadoras ficam obrigadas a organizar uma programação de férias anuais com seus empregados, de forma que todos possam ter conhecimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, do mês pré-estabelecido para o gozo das mesmas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO INÍCIO DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no Art. 143 da CLT, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início respectivo período.

Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o Art. 134 da CLT, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS CONDIÇÕES REGULAMENTARES

As empresas empregadoras ficam obrigadas a manter em seus estabelecimentos água potável e sanitários bem como, vestuários e EPI's, se for o caso tudo em condições adequadas e de higiene, para o uso de seus empregados, conforme determina o art. 389 da CLT e as Normas Regulamentadoras Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA ERGONOMIA NOS LOCAIS DE TRABALHO

Observem os empregadores as recomendações específicas na NR 17, levando em consideração as condições técnicas e adequando-se à função empregado.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME – VESTIMENTAS PROFISSIONAIS – EPI'S

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento gratuito de uniforme aos empregados no comércio sempre que o uso do mesmo for exigido pela empresa. Para tanto, serão fornecidos 02 (dois) uniformes de cada vez, em período não inferior a 06 (seis) meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os EPI's ou vestimentas profissionais especiais (ex: para uso em câmaras frigoríficas) de uso obrigatório serão fornecidos pelo empregador gratuitamente. Que se obrigará a promover a sua higienização regular.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso seja exigido pelo empregador o uso de maquiagem para o atendimento a clientes ou o uso de produtos comercializados pelo empregador, estes deverão ser ofertados aos empregados gratuitamente.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DOS EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

As empresas empregadoras se obrigam a custear os exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, mudança de riscos ocupacionais demissional de seus empregados, conforme estabelecido na NR-7, Portaria n. 3.214/78 e suas alterações.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos passados por médicos da previdência social ou conveniados, desde que obedecidas as exigências legislação em vigor, sendo que tais atestados somente terão validade na hipótese de o empregador não possuir serviço médico próprio ou em convên Fica estabelecido que em hipótese alguma, poderão ser recusados os atestados e declarações de comparecimento, acompanhamento de filhos menores, sob a guarda legal, até 14 (quatorze) anos de idade, como também pai ou mãe a partir de 60 (sessenta) anos, em entidades hospitalares urgência, emergência e consultas, bem como os atestados fornecidos aos empregados associados, pelos médicos e odontólogos do Sindicato Profissional, desde que mantenha esses serviços. Assegurando o abono de faltas do empregado, limitado no máximo a 04 (quatro) dias de ausência serviço, na vigência desta convenção, devendo a comunicação ser feita a empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA EMISSÃO DA CAT**

As Empresas emitirão a CAT nos casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, assim como em situações que possam gerar agravos saúde dos empregados.

**RELAÇÕES SINDICAIS
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O sindicato profissional poderá requisitar com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, dirigentes sindicais, efetivos ou suplentes, no máximo de 15 (quinze) dias por ano, para participarem de reuniões da Diretoria, devendo, para tanto, sua liberação ocorrer a partir das 16h (dezesseis) horas dia designado.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas do comércio Atacadista e Distribuidor, associadas ou não ao SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE ALAGOAS (SINCADEAL), alcançadas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme deliberação em assembleia geral, recolherão até 60 (sessenta) dias contados da assinatura da presente Convenção a Contribuição Convencional Patronal, na seguinte proporção:

R\$ 141,20 Empresas que tenham de 00 a 20 Empregados;

R\$ 423,60 Empresas que tenham de 21 a 50 Empregados;

R\$ 706,00 Empresas que tenham acima de 50 empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Conforme decisão em Assembleia Geral e obedecida a legislação em vigor, as empresas comerciais de Arapiraca, descontarão de seus empregados associados ou não, que serão beneficiados com a presente Convenção Coletiva, de uma única vez, a importância de R\$ 35,00 (Trinta e cinco reais) título de contribuição negocial laboral, decorrente da presente convenção, destinada a manutenção e custeio da atividade sindical laboral, devendo tais valores serem repassados para o sindicato obreiro até o 5º dia útil do mês subsequente ao registro desta CCT, através de guia especial fornecida pelo mesmo, que poderá ser solicitada através do e-mail: sind_comerciarior.al@hotmail.com ou ainda pelo Whatsapp (82) 98876-2797, cabendo oposição do empregado não sindicalizado, pessoalmente no sindicato profissional, no prazo de até 10 (dez) dias após a assinatura da presente convenção.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Sindicato profissional ficará responsável e responderá individualmente por quaisquer reclamações judiciais ou extrajudiciais que decorram do desconto previsto no caput, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade pelo efetivo desconto.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA REVISÃO OU NEGOCIAÇÃO**

As partes convenientes, no interesse das suas respectivas representações se comprometem, mutuamente, a atender todas as convocações para mediação e eventual negociação, objetivando solução de conflitos, especialmente em caso de alteração da política salarial vigente.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DAS PENALIDADES**

Pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas da presente convenção, fica estabelecida uma multa de 10 (dez) pisos salariais da categoria, para a empresa infratora, em favor do Sindicato Profissional.

OUTRAS DISPOSIÇÕES**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO AFASTAMENTO POR DOENÇA**

O empregado afastado do trabalho por percepção do auxílio por incapacidade temporária ou auxílio por incapacidade acidentária por um período de 06 (seis) meses, não poderá ter esse tempo reduzido para efeito de aquisição de férias e décimo terceiro salário, observando o disposto no art. 1º inciso III, da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA PRESTAÇÃO DE SOCORRO AO EMPREGADO

A remoção do comerciário acidentado ou vítima de qualquer outro mal, desde que impossibilite sua autolocomoção, ocorridos no recinto do trabalho será de inteira responsabilidade da empresa empregadora, que providenciará com urgência, transporte adequado para conduzir até o local onde deve ser atendido devidamente bem como, de comunicar o fato aos seus familiares.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO RECOLHIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

As obrigações trabalhistas, as contribuições sindicais e outras acordadas nesta Convenção Coletiva, patronal e obreira, das empresas comerciais, Atacadista e Distribuidor estabelecidas em Arapiraca, mesmo que tenham matriz em outras localidades, deverão ser recolhidas em Arapiraca, sob pena da aplicação de uma multa pecuniária pela SRTE/AL, de 10 (dez) pisos salariais da categoria, destinados ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONTROVÉRSIAS

As controvérsias resultantes da aplicação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas em primeiro plano entre partes com a mediação da Delegacia Regional do Trabalho e, em seguida pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA EVENTUAL NULIDADE DE UMA OU MAIS CLÁUSULAS

A nulidade eventual, total ou parcial, de uma ou mais cláusulas não importa na nulidade desta convenção coletiva de trabalho, que permanecerá válida no que diz respeito às demais cláusulas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA DIVULGAÇÃO

Para o fiel cumprimento deste instrumento, as partes convenientes são corresponsáveis pela divulgação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

JOSE CARLOS CERQUEIRA CAVALCANTE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ARAPIRACA

JOSE DE SOUSA VIEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE ALAGOAS - SINCADEAL

ANEXOS ANEXO I - ATA DE REUNIÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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