

CONVENÇÃO COLETIVA 2024/2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARAPIRACA, CNPJ nº 24.177.529/0001 – 43, neste ato representado por seu presidente, Sr. José Carlos Cerqueira Cavalcante;

E

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ nº 08.447.633/00001 – 54, neste ato representado por seu presidente, Sr. José 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 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos empregados no comércio das empresas atacadista e distribuidor, com abrangência territorial em Arapiraca - Alagoas.

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 2024, será de R\$ 1.500,00 (Um mil e quinhentos reais), e a partir 1º de janeiro de 2025 de R\$ 1.540,00 (Um mil, quinhentos e quarenta reais), mensais para a cidade de Arapiraca.

PARAGRAFO 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\$ 22,00 (Vinte reais). Nenhum comerciário poderá receber salário menor que o Piso Salarial da Categoria.

CLÁUSULA QUARTA - DA CORREÇÃO SALARIAL

As empresas comerciais alcançadas pela presente Convenção reajustarão a partir de 1º de novembro de 2024, os salários de seus empregados que percebem acima do piso da categoria, com o percentual de 4,60% (Quatro

vírgula sessenta por cento) aplicados sobre os salários de outubro de 2024 e a partir de 1º de janeiro de 2025, irão adicionar a diferença percentual totalizando os 5% (Cinco por cento), aplicados sobre os salários reajustados em novembro de 2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores que concederem reajustes espontâneos a partir de outubro de 2024 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 2025, serão pagas com as incidências legais em até 2 (duas) parcelas mensais e consecutivas, nas competências de março e abril de 2025.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados admitidos após novembro de 2023, 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 salário/2024, aos empregados ativos que em 31/10/2024 percebiam o piso, o valor de R\$ 204,00 (Duzentos e quatro reais).

Para todos os empregados ativos em 31/10/2024, que percebiam acima do piso da categoria, o cálculo do abono será com base na correção salarial de 4,60% (Quatro vírgula sessenta por cento) sobre os salários de outubro de 2024, multiplicados por 3 (três) referente aos meses de novembro, dezembro e 13º/2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todos os valores pagos a título de Abono, terão caráter indenizatório, não se incorporando ao salário nem integrando a 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 2 (duas) parcelas, mensais e consecutivas, nas competências de março e abril de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados ativos em outubro 2024 e desligados a partir de novembro de 2024 receberão o abono proporcional aos meses de trabalho. A empresa efetuará o pagamento da rescisão complementar em até 60 dias a partir do contato do ex-empregado, com as informações atuais de seus dados bancários.

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas empregadoras fornecerão obrigatoriamente a seus empregados, por meio físico ou eletrônico/digital, os envelopes de pagamento, contracheques ou documento equivalente, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados bem como, a função do empregado.

CLAUSULA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA OITAVA - DO TRABALHO REMOTO OU HOME OFFICE

A contratação de empregados para prestação de serviços em regime de tele trabalho, 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.

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DESCONTOS SALARIAS 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS VALES E ADIANTAMENTOS

Os descontos por adiantamento salarial ou vales, somente terão validade se os mesmos forem emitidos em 02 (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 DÉCIMA TERCEIRA - DO QUEBRA DE CAIXA

As empresas comerciais que descontam dos seus empregados as faltas de caixa, remunerarão a partir de 1º novembro de 2024, com a importância de R\$ 115,00 (Cento e quinze reais), aos empregados que exerçam a função de fiscal de caixa, caixa geral, operadores de caixa e tesouraria, a título de 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 deste adicional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 de 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 decorrentes da aplicação da correção salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando o aviso prévio for indenizado a baixa na CTPS deve obedecer ao Art. 14, § 6º, inciso V, da Instrução Normativa nº 671/2021 M.T.P.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA COMISSIONISTAS – DO PISO NORMATIVO DOS COMISSIONISTAS

Aos empregados no comércio atacadista e distribuidor, que percebam exclusivamente por comissões, fica assegurado uma remuneração 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 meses de trabalho e o resultado dividir por 30 e multiplicar pelo número de dias de atestado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 em período inferior a de 12 (doze) meses será utilizada a média das comissões efetivamente recebidas nos últimos meses efetivamente laborados.

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.

CLAUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO CÁLCULO DE MÉDIA DE HORAS EXTRAS PARA VERBAS E DO PAGTO 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 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 OITAVA - 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\$ 88,00 (oitenta e oito reais) a serem pagos até o quinto 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/2024, de acordo com o percentual de 5% (Cinco por cento) sobre o valor concedido em outubro de 2024.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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, 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas adiantarão aos seus empregados que saírem em benefício previdenciário, (auxílio por incapacidade temporária previdenciária e auxílio por incapacidade temporária acidentária), 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 261,50 (duzentos e sessenta e um reais e cinquenta centavos), 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 as 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA – DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados no comércio 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) contados da data da solicitação (a punho, e-mail ou WhatsApp da Empresa) pelo ex-empregado, sob a pena da aplicação da multa prevista no art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA

As empresas comerciais atacadistas e distribuidores que possuem em seus quadros mais de 15 (quinze) empregados não poderão utilizar-se de tais comerciários 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 a Lei nº 6.858/80.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 à saúde dos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 o percentual contratado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA- 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 perda de validade, mercadorias danificadas e produtos subtraídos da loja sem uma imputação direta e formal de culpa ou apuração concreta da responsabilidade dolosa do empregado, salvo se não cumpridas as normas e regulamentos do Empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 – E-social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 superior 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 durante o atendimento a clientes ou o uso de produtos comercializados pelo empregador, estes deverão ser ofertados aos empregados gratuitamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, por pelo menos há 04 (quatro) anos. Cabendo ao empregado comunicar e comprovar através de documento oficial da Previdência Social à empresa.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DIA DO COMERCIÁRIO

Fica estabelecido que no dia 24 de junho de 2025 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, está 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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, na 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 expresso 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 de 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, 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 2024 e 1º de janeiro de 2025.

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, na hipótese ora aventada, a aplicação da multa prevista na cláusula das penalidades.

PARAGRÁFO 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 de 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 e 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 viger 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 em 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 2025 e 24 de junho (Dia dos Comerciantes) de 2025, serão remunerados com o adicional de 150% (cem e cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, sem folga, e pagos em 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 ocorreram 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 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 exibir 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 (LGPD) controle dos empregados que laboraram nos domingos e dias feriados aqui facultados, comprovante de pagamento das horas efetuada, bem como, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - 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 do empregado.

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 dos trabalhadores 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 extrapolação, 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.

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.

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, condicionando 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 de prorrogação de sua jornada de trabalho, desde que comunique antecipadamente à empresa empregadora.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 até 06 (seis) meses, não poderá ter esse tempo reduzido para efeito de aquisição de férias e décimo terceiro salário, observando o disposto no art. 131, inciso III, da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DAS FÉRIAS PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DOS EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos passados por médicos da previdência social ou conveniados, desde que obedecidas as exigências da legislação em vigor, sendo que tais atestados somente terão validade na hipótese de o empregador não possuir serviço médico próprio ou em convênio. Fica estabelecido que em hipótese alguma, poderão ser recusados os atestados e declarações de comparecimento, acompanhamento de filhos ou 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 de 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 do serviço, na vigência desta convenção, devendo a comunicação ser feita à empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA PRESTAÇÃO DE SOCORRO AO EMPREGADO

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

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 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 (dezesesseis) horas do dia designado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA- DO RECOLHIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

As obrigações trabalhistas, as contribuições sindicais e outras acordadas nesta Convenção Coletiva, patronal e obreira, das empresas comerciais 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 QUINQUAGÉSIMA - DAS CONTROVÉRSIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS PENALIDADES

Pelo não cumprimento de quaisquer 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA REVISÃO OU NEGOCIAÇÃO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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) a título de contribuição negocial laboral, decorrente da presente C.C.T, destinada a manutenção e custeio da atividade sindical laboral, devendo tais valores serem repassados para o sindicato obreiro até o dia 10/04/2025, 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) 9 8876

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 em até 60 (sessenta) dias contados da assinatura da presente Convenção a Contribuição Convencional Patronal, na seguinte proporção:

R\$ 151,80 Empresas que tenham de 00 a 20 Empregados;

R\$ 455,40 Empresas que tenham de 21 a 50 Empregados; e

R\$ 759,00 Empresas que tenham acima de 50 empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS CHEQUES SEM FUNDO

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

PARAGRAFO SEGUNDO: As retiradas de valores (dinheiro, cheques, cartões ou outros) dos caixas antes do fechamento, também conhecidas como "sangrias" devem ser efetivadas pelo próprio operador de caixa, conferidas pelo retirante sendo necessária a presença de ambos, mediante contrarrecibo sub escrito

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.

CLÁUSULA QUINGUAGÉSIMA 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 QUINGUAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO

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

CLAUSULA QUINGUAGÉSIMA NONA - DO INÍCIO DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias no período de 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 do 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 HORAS, quando as mesmas implantarem tal instrumento. Em hipótese diversa, as ditas horas serão tidas como extraordinárias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Fica garantido ao empregado o direito a estabilidade provisória de 30 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO TRABALHO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Arapiraca – AL, 25 de fevereiro de 2025.

Documento assinado digitalmente
 JOSE CARLOS CERQUEIRA CAVALCANTE
Data: 25/02/2025 16:38:43-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

José Carlos Cerqueira Cavalcante

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARAPIRACA

José de Sousa Vieira

Presidente

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE ALAGOAS SINCADEAL