

Imprimir

Salvar

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE000212/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/03/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR012556/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13623.101300/2023-24  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/03/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU, CNPJ n. 10.080.158/0001-72, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SIMONE CORDEIRO DE SA e por seu Presidente, Sr(a). ALINE SIMAO DE MELO e por seu Tesoureiro, Sr(a). ERIVALDO FRANCISCO DA SILVA;

E

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE CARUARU, CNPJ n. 11.471.109/0001-23, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). GILSON BATISTA DOS SANTOS e por seu Presidente, Sr(a). ALFREDO ALVES DA CUNHA NETO;

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 janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio atacadista**, com abrangência territorial em **Caruaru/PE**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA E ADESÃO À COBERTURA INTEGRAL DA NORMA COLETIVA

Os direitos e obrigações contidos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 serão estendidos aos **EMPREGADOS** da categoria associados **em dia** e não associados, da seguinte forma: os empregados associados terão direito na íntegra a todos os benefícios e conquistas da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024. No entanto, **os empregados associados inadimplentes e não associados** que quiserem ter cobertura integral aos direitos e conquistas na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 terão a opção de contribuir espontaneamente com o pagamento apenas da Contribuição Assistencial profissional 2023 prevista no presente Instrumento Coletivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado que tiver interesse em aderir à Cobertura Integral da CCT 2023/2024 deverá apresentar **AUTORIZAÇÃO FORMAL, EXPRESSA E INDIVIDUAL** perante seu EMPREGADOR, durante a vigência da norma coletiva, sobre o seu interesse de realizar o desconto

referente a Contribuição Assistencial profissional 2023 em sua folha de pagamento, devendo o empregador comunicar formalmente ao SINDECC sobre a referida autorização, sendo tais direitos concedidos a partir do mês subsequente à data da comprovação de entrega desta autorização ao empregador. Ressalvando-se que fica determinado que, em razão do fechamento da presente Convenção Coletiva no mês de março/2023, os empregados que autorizarem o desconto da Contribuição Assistencial 2023 até março/2023 terão direito à Cobertura Integral da CCT 2023/2024 com data retroativa a janeiro/2023, inclusive os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos até março/2023.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os benefícios e conquistas contidos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 serão estendidos apenas aos **EMPREGADOS** da categoria associados **em dia** e **NÃO ASSOCIADOS QUE EFETUAREM O PAGAMENTO ESPONTÂNEO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2023**, enquanto as obrigações contidas nos Instrumentos Coletivos que os vincularem às empresas deverão ser cumpridas por todos os empregados, independentemente de terem ou não efetuado o pagamento da Contribuição Assistencial.

#### **CLÁUSULA QUARTA - DA ABRANGÊNCIA DOS DIREITOS E BENEFÍCIOS DAS EMPRESAS**

Os direitos e benefícios contidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 serão estendidos às EMPRESAS da categoria, associadas em dia e não associadas, da seguinte forma: as empresas associadas **em dia** terão direito na íntegra a todos os benefícios e conquistas da presente Convenção Coletiva, enquanto que as empresas associadas inadimplentes ou não associadas, não poderão se utilizar dos benefícios previstos nas respectivas cláusulas correspondentes: “DO PISO SALARIAL - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) PARA MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS, MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)”; “DO TRABALHO NOS DOMINGOS”, “DA JORNADA NOS DIAS FERIADOS NOS CENTROS COMERCIAIS”, “DA JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS PARA O COMÉRCIO EM GERAL”, “DA JORNADA EM FERIADOS QUE COINCIDAM COM O DIA DA FEIRA DA SULANCA”, “DO BANCO DE HORAS” e “DAS PREMIAÇÕES” do presente Instrumento Coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os benefícios e conquistas contidos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 serão estendidos apenas às **EMPRESAS** da categoria associadas **em dia**, enquanto que as obrigações contidas nos Instrumentos Coletivos que as vincularem aos empregados da categoria associados em dia e não associados que efetuarem o pagamento espontâneo da Contribuição Assistencial deverão ser cumpridas por todas as empresas do comércio atacadista, independentemente de serem associadas ou não ao sindicato patronal.

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL**

Fica garantido aos trabalhadores (empregados) abrangidos por esta norma Coletiva o Piso Salarial/Salário Normativo abaixo, em conformidade com a adesão do trabalhador à Cobertura Integral da CCT 2023/2024, mediante o pagamento da Contribuição Assistencial 2023 e a adesão da empresa ao REPIS:

## **1. PISO SALARIAL PARA EMPREGADOS QUE ADERIRAM À COBERTURA INTEGRAL DA CCT**

### **1.1. Comerciais em geral**

a) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa enquadrada no REPIS: **R\$ 1.327,00 (mil trezentos e vinte sete reais) + R\$ 110,00 (cento e dez reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.437,00 (mil quatrocentos e trinta e sete reais);**

b) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa NÃO enquadrada no REPIS: **R\$ 1.350,00 (mil trezentos e cinquenta reais) + R\$ 130,00 (cento e trinta reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.480,00 (mil quatrocentos e oitenta reais);**

### **1.2. Operadores de Caixa que recebem quebra de caixa (20%)**

a) Operadores de Caixa que recebem adicional de quebra de caixa, contratados por empresa enquadrada no REPIS: **Piso salarial/Salário Normativo R\$ 1.363,20 (mil trezentos e sessenta e três reais e vinte centavos) + 20% (vinte por cento) correspondente a R\$ 272,64 (duzentos e setenta e dois reais e sessenta e quatro centavos) de adicional de quebra de caixa = R\$ 1.635,84 (mil seiscentos e trinta e cinco reais e oitenta e quatro centavos);**

b) Operadores de Caixa que recebem adicional de quebra de caixa (20%), contratados por empresa NÃO enquadrada no REPIS: **Piso salarial/Salário Normativo R\$ 1.380,24 (mil trezentos e oitenta reais e vinte e quatro centavos) + 20% (vinte por cento) correspondente a R\$ 276,05 (duzentos e setenta e seis reais e cinco centavos) de adicional de quebra de caixa = R\$ 1.656,29 (mil seiscentos e cinquenta e seis reais e vinte e nove centavos);**

### **1.3. Operadores de Caixa (Empregados de empresas que NÃO pagam a quebra de caixa por não realizarem descontos de diferença de caixa)**

a) Operadores de Caixa que NÃO recebem adicional de quebra de caixa, em razão das empresas não realizarem descontos de diferença de caixa, contratados por empresa enquadrada no REPIS: **Piso salarial/Salário Normativo R\$ 1.363,20 (mil trezentos e sessenta e três reais e vinte centavos) + R\$ 110,00 (cento e dez reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.473,20 (mil quatrocentos e setenta e três reais e vinte centavos);**

b) Operadores de Caixa que NÃO recebem adicional de quebra de caixa, em razão das empresas não realizarem descontos de diferença de caixa, contratados por empresa NÃO enquadrada no REPIS: **Piso salarial/Salário Normativo R\$ 1.380,24 (mil trezentos e oitenta reais e vinte e quatro centavos)**

+ R\$ 130,00 (cento e trinta reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.510,24 (mil e quinhentos e dez reais e vinte quatro centavos).

#### **1.4. Empregados Comissionistas (Mistos e Puros):**

a) Empregados contratados por empresas enquadradas no REPIS cujas comissões não atingiram o valor do piso salarial: Terão garantido o direito ao recebimento do piso salarial de **R\$ 1.327,00 (mil trezentos e vinte sete reais)**, acrescido do valor integral do abono assistencial normativo no importe de **R\$ 110,00 (cento e dez reais)**, cuja soma da remuneração mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.437,00 (mil quatrocentos e trinta e sete reais)**;

b) Empregados contratados por empresas enquadradas no REPIS cujas comissões atingiram o valor do piso salarial, mas foram inferiores ao valor da soma do piso com o abono assistencial normativo: Terão direito ao **complemento do abono assistencial normativo**, cuja soma da remuneração mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.437,00 (mil quatrocentos e trinta e sete reais)**;

c) Empregados contratados por empresas **NÃO** enquadradas REPIS, cujas comissões não atingiram o valor do piso salarial: Terão garantido o direito ao recebimento do piso salarial de **R\$ 1.350,00 (mil trezentos e cinquenta reais)**, acrescido do valor integral do abono assistencial normativo no importe de **R\$ 130,00 (cento e trinta reais)**, cuja soma da remuneração mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.480,00 (mil quatrocentos e oitenta reais)**;

d) Empregados contratados por empresas **NÃO** enquadradas no REPIS cujas comissões atingiram o valor do piso salarial, mas foram inferiores ao valor da soma do piso com o abono assistencial normativo: Terão direito ao **complemento do abono assistencial normativo**, cuja soma da remuneração mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.480,00 (mil quatrocentos e oitenta reais)**;

#### **1.5. Comerciantes que recebem salário acima do piso**

a) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS** e que possui salário **acima de R\$ 1.356,00 (mil trezentos e quarenta e sete reais)**, em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6,0% (seis por cento) sobre o salário de dezembro/2022;**

b) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS** e que possui salário de **até R\$ 1.356,00 (mil trezentos e quarenta e sete reais)** em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6,0% (seis por cento) sobre o salário de dezembro/2022, não podendo ser inferior a soma do piso salarial + abono assistencial = R\$ 1.437,00 (mil quatrocentos e trinta e sete reais)**;

c) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO enquadrada no REPIS** e que possui salário **acima de R\$1.397,00 (mil e trezentos e noventa e sete reais)**, em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6,0% (seis por cento) sobre o salário de dezembro/2022;**

d) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO enquadrada no REPIS** e que possui salário de **até R\$1.397,00 (mil e trezentos e noventa e sete reais)** em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6,0% (seis por cento) sobre o salário de dezembro/2022, não podendo ser inferior a soma do piso salarial + abono assistencial = R\$ 1.480,00 (mil quatrocentos e oitenta reais).**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecendo os Microempreendedores Individuais (MEI), as empresas de pequeno porte (EPP) e microempresas (ME) conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006 e 125/2006, **fica mantido** o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, que se regerá pelas normas e condições contidas neste instrumento. O REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS dos empregados dos MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI), das MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) do segmento do COMÉRCIO ATACADISTA estabelecidas no Município de Caruaru/PE, **a partir de 1º DE JANEIRO DE 2023 até o dia 31 DE DEZEMBRO DE 2023**, conforme valores relacionados na Cláusula Quinta e seus respectivos itens indicados para as empresas enquadradas no REPIS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, atualmente nos seguintes limites, conforme disciplinado na Lei complementar 139/2011: Microempresas (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais), devendo tais limites serem estendidos na hipótese de alteração da referida lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** à sua entidade patronal – SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE CARUARU – SINCATA, com validade para atos homologatórios ou comprovações administrativas ou judiciais, cujo modelo será fornecido pelo sindicato patronal, devendo estar assinado pelo representante legal da empresa e conter as seguintes informações:

a) Razão Social; CNPJ; Comprovante de empresa enquadrada como MEI, ME ou EPP; endereço completo; identificação do representante legal; dados do contabilista responsável;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2023;

c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pela entidade patronal – SINCATA (fone: 81 – 3721-7613), deverá fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo dos 15 (quinze) dias úteis.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal SINCATA, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir desta autorização e dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a prática de pisos salariais com valores diferenciados.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O **NOVO PISO SALARIAL** tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei n. 10.192/2001.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As empresas que efetuarem pagamentos do **PISO SALARIAL ESPECIAL** aos seus empregados durante a vigência da presente Convenção Coletiva **SEM O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** ficam sujeitas à multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, além de honorários de 20% sobre o valor do débito, referente aos custos operacionais cobrados pela assessoria jurídica do SINCATA ([sincata.gilson@gmail.com](mailto:sincata.gilson@gmail.com) e [sincata.administrativo@gmail.com](mailto:sincata.administrativo@gmail.com)) pelas medidas extrajudiciais ou judiciais cabíveis para recuperação do crédito. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS EMPRESAS QUE NÃO ADERIRAM AO REPIS**

As empresas do comércio atacadista de Caruaru – PE que não estejam enquadradas como **MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI)**, as **EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)** e **MICROEMPRESAS (ME)** ou que mesmo enquadradas nestes regimes, não **ADERIRAM** ao Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, deverão efetuar pagamento de salário diferenciado aos seus empregados, conforme previsto na **CLÁUSULA QUINTA**, a **partir de 1º DE JANEIRO DE 2023 ATÉ O DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2023**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O presente piso salarial, fixado para as empresas não atingidas pelo REPIS,

caso seja pago ao trabalhador, não pode ser reduzido pela empresa, sob a hipótese de requerimento posterior para enquadramento ao Regime Especial de Piso Salarial.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As empresas do comércio atacadista de Caruaru poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais e encargos sociais porventura existentes, do contido na Cláusula Quinta deste instrumento normativo, referentes ao reajuste salarial 2023 do comércio, ao abono assistencial normativo e às diferenças salariais relativas às ajudas de custo pagas pelos domingos e feriados trabalhados, **até o fechamento da folha salarial do mês de março de 2023.**

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA NONA - DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento dos repousos semanais remunerados e feriados, aos comissionistas, sobre a média das comissões recebidas.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DOS VALES E ADIANTAMENTOS**

Os descontos por adiantamento salarial ou “vales” somente terão validade, se forem emitidos em duas vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo a importância antecipada, origem do pagamento e mês respectivo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS DESCONTOS POR PREJUÍZOS CAUSADOS PELOS EMPREGADOS**

Fica estabelecido que os descontos pelos prejuízos causados pelos empregados observarão o disposto no artigo 462, da CLT, ou seja, quando causado por culpa do empregado, o desconto será possível desde que haja previsão contratual e, por dolo, independentemente de previsão contratual.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS CHEQUES SEM FUNDOS E CARTÕES DE CRÉDITO**

É vedado à empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, quando do recebimento do cheque e dos cartões de créditos, respeitadas as condições do art. 462, da CLT.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO SALÁRIO DE INGRESSO**

Os empregados novos admitidos no primeiro emprego ou egressos de categoria profissional não comerciária, contratados mediante contrato de experiência perceberão, durante a vigência do referido contrato, o salário de ingresso da categoria profissional, correspondente a um **salário-mínimo nacional**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para efeitos desta convenção, consideram-se empregados novos, admitidos no primeiro emprego aqueles que nunca realizaram atividades na categoria do comércio atacadista, bem como aqueles egressos de categoria profissional não comerciária, na qual exerceu função diversa daquela para a qual está sendo contratado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá comprovantes de pagamentos de salários em formulários próprios, contendo a identificação do empregador, nome e função do empregado, indicando detalhadamente as importâncias pagas, descontos efetivados e montantes das contribuições recolhidas ao FGTS e INSS, nas formas das disposições legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO – DO PAGAMENTO DO SALÁRIO ATÉ O 5º DIA ÚTIL** – As empresas deverão efetuar o pagamento dos salários de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme disposto no § 1º, do Art. 459, da CLT. Em sendo ultrapassada a data limite acima mencionada, incidirá, sobre o valor a ser pago, o índice de correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, até o momento do efetivo pagamento, conforme determinado na Súmula 381 do TST.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

No ato da concessão de férias o empregado fará jus a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que solicite por escrito, no prazo estipulado por lei.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS PREMIAÇÕES**

Por força da presente norma coletiva, o empregado poderá receber remuneração variável na forma de **PRÊMIO/PREMIAÇÃO**, considerando-se prêmios/premiações as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão do desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O pagamento a título de **PRÊMIO/PREMIAÇÃO**, pode ser pago mensalmente ou não e não constitui verba de caráter salarial, não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA QUEBRA DE CAIXA**

O empregado no exercício da função de operador de caixa receberá a título de quebra de caixa o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria profissional, condicionando este pagamento à possibilidade de desconto, pela empresa empregadora, de quebra de caixa que porventura ocorra.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A empresa que descontar as diferenças de caixa comunicará por escrito aos exercentes da função de caixa, os quais tomarão ciência da responsabilidade que assumem por tais diferenças e que perceberão a verba citada nesta cláusula, enquanto estiver no exercício da referida função.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA** – Fica assegurado, ao empregado na função de operador de caixa, o direito de assistir a conferência de caixa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Nos casos em que, por rotina ou impedimento da empresa, o empregado não puder acompanhar a conferência, estará isento do pagamento de quaisquer diferenças posteriormente alegadas pelo empregador.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HORAS EXTRAS**

A jornada extraordinária de trabalho de segunda - feira a sábado será paga com base na remuneração integral, com o adicional de 70% (setenta por cento), com exceção da jornada extraordinária realizada em dias de domingo e feriado, que será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica assegurado o direito à prorrogação da jornada normal de trabalho, nos termos do caput do artigo 59 da CLT, sem prejuízo da cláusula que trata 'DOS EMPREGADOS ESTUDANTES'.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno previsto no parágrafo 2º, do art. 73 da CLT será pago com adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO ABONO ASSISTENCIAL NORMATIVO**

Obrigam-se as empresas integrantes da categoria do comércio atacadista de Caruaru, a fornecerem até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, **o valor a título de Abono Assistencial Normativo, a TODOS OS EMPREGADOS QUE RECEBEM A IMPORTÂNCIA EQUIVALENTE A UM PISO SALARIAL, conforme as condições previstas na Cláusula Quinta e seus respectivos itens**, a título de benefício conquistado, com o fim de auxílio nos custos pelo trabalho, sem prejuízo das demais cláusulas que tratam da ajuda de custo, fornecimento de lanches quando houver trabalho extraordinário, bem como de fornecimento de refeição gratuita para os empregados que gozarem de 01:00h de intervalo para alimentação/descanso nos centros de compras e nos domingos e feriados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O presente abono Assistencial Normativo, **pago aos empregados que recebem o valor de um piso salarial**, deverá ser pago mensalmente, devidamente discriminado no contracheque do empregado e não terá natureza salarial, por se tratar de conquista da categoria e benefício concedido a título de bonificação, sendo verba indenizatória, e, por tal razão, não pode integrar o salário para qualquer fim.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O abono assistencial normativo, por não ter natureza salarial, não integrará a base de cálculo de 1/3 das Férias, de 13º Salário, de Aviso Prévio e para recolhimento de FGTS e Contribuição Previdenciária (INSS);

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O abono assistencial normativo não será pago no período em que o empregado estiver afastado da empresa pelo INSS, em razão de recebimento de auxílio-doença/auxílio-doença acidentário, sendo normalizado o seu pagamento quando do retorno do empregado ao trabalho. No entanto, no caso de afastamento de empregada que estiver de licença maternidade, o referido abono deverá ser pago normalmente;

**PARÁGRAFO QUARTO** - O empregado que recebe o piso salarial, acrescido de horas extras, adicional noturno, comissões e gratificações, cujo valor dessas verbas não ultrapasse a quantia equivalente ao valor do respectivo abono normativo terá direito ao recebimento do complemento do abono assistencial normativo no referido mês, cuja soma da remuneração mensal não poderá ser inferior à soma do piso salarial + abono assistencial normativo.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORNECIMENTO DE LANCHES**

A empresa fornecerá “lanche” aos seus empregados, gratuitamente, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário, por período superior a 01 (uma) hora, em caráter excepcional, sendo este lanche fornecido entre a primeira e a segunda hora.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO VALE TRANSPORTE**

É obrigatório o fornecimento de vale transporte aos empregados no comércio de Caruaru que optarem por tal benefício, para a utilização efetiva do deslocamento residência trabalho e vice-versa, como

também seu deslocamento para intervalo do almoço/descanso.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que fornecerem almoço estão liberadas da concessão do vale-transporte para o intervalo intrajornada para alimentação/descanso.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa pagará a título de auxílio funeral, no caso de falecimento do empregado que tenha mais de 03 (três) anos de atividade na mesma empresa, a importância equivalente ao piso salarial da categoria.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS**

Constará na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, a função efetivamente exercida pelo comerciário, sendo que, no caso de comissionista, será anotada a forma de remuneração, ficando o empregador impedido de solicitar trabalho diverso do ajustado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA RETENÇÃO DA CTPS**

Para anotações pertinentes na CTPS, preceituadas nos artigos 25 e 29, da CLT, terá o empregador o prazo de 05 (cinco) dias úteis, para devolver a CTPS.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A entrega e devolução da CTPS, objeto da presente cláusula, terá que ser efetuada mediante recibo ou protocolo.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL DO COMISSIONISTA E DO CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

O cálculo das verbas rescisórias do empregado comissionista, incluindo o aviso prévio, como também o pagamento do 13º salário e das férias, será realizado com base na média das comissões dos últimos 12 meses, corrigidos pelo INPC acumulado ao mês anterior ao evento, ou outro índice que venha a substituí-lo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO**

Na extinção do contrato de trabalho do empregado, a empresa deverá realizar, no prazo de 10 (dez) dias contados do término do contrato, a entrega ao empregado de todos os documentos relativos à Rescisão Contratual, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, consoante previsto no art. 477 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Por ocasião do desligamento de seus empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, as empresas da categoria terão a **OPÇÃO** de realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho dos empregados associados em dia ao SINDECC, quando solicitado por estes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empresa que optar por realizar o ato homologatório no sindicato profissional, apresentará a seguinte documentação:

- 01) Requerimento para o ato de homologação;
- 02) Termo de Rescisão do Contrato do Trabalho em 03 vias;
- 03) Termo de Homologação em 05 vias;
- 04) Apor carimbo de Identificação do Empregador no TRCT;
- 05) Relatório da GRRF p/ trabalhador;
- 06) Extrato para fins rescisórios atualizado de conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constam no extrato;
- 07) Guia de recolhimento dos 40% sobre o saldo do FGTS;
- 08) A chave de identificação da Conectividade Social;
- 09) Comunicado de dispensa - CD - para fins de habilitação ao Seguro Desemprego;
- 10) Livro ou Folha de Registro de Empregados;
- 11) Carta de PREPOSIÇÃO (ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação);
- 12) Carteira de Trabalho e previdência Social, rigorosamente em dia constando todas as anotações;
- 13) Atestado de Saúde Ocupacional - ASO - Demissional;
- 14) Comprovante de Aviso Prévio, ou, Pedido de Demissão em sendo o caso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA CARTA DE REFERÊNCIA**

Fica assegurada ao empregado à expedição de Carta de Referência, por parte da empresa, quando solicitado por aquele, sobre sua conduta profissional, exceto no caso de demissão por justa causa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

A empresa quando dispensar o seu empregado deverá informá-lo, por escrito, motivo, se houver, dia, hora e local onde deverá comparecer para receber os valores de suas verbas rescisórias, após confirmação do órgão competente para a homologação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DISPENSA ANTES DA DATA-BASE**

De acordo com a Lei 7.238/84, artigo 9º, os empregados da empresa, demitidos nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, terão direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, além do complemento das verbas rescisórias quando da celebração de CCT, exceto em casos de contratos por tempo determinado, inclusive, nos casos de contratos de experiência.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado dispensado da empresa e no cumprimento do aviso prévio, se comprovadamente conseguir outro emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do aludido aviso, contudo perceberá apenas os dias trabalhados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica proibido às empresas determinar o cumprimento do aviso prévio em casa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O empregado que pedir demissão e tiver menos de doze meses de serviços prestados na mesma empresa, receberá as férias proporcionais ao tempo de serviço.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR AO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Fica assegurado aos empregados do comércio atacadista de Caruaru, com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa e que tenham sido dispensados sem justa causa, o pagamento do valor correspondente ao limite de 60 (sessenta) dias, a título de indenização complementar aos dias de aviso prévio proporcional assegurados por meio da Lei nº 12.506/2011, tendo como base de cálculo o salário para fins rescisórios.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado que tiver assegurada situação mais benéfica por meio da Lei nº 12.506/2011, com período de aviso prévio proporcional superior a 60 (sessenta dias), não fará jus a qualquer pagamento a título de indenização complementar, conforme previsto no *caput* da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O pagamento da indenização complementar do aviso prévio proporcional previsto no *caput* da presente cláusula terá natureza indenizatória, sem qualquer repercussão no tempo de

serviço ou incidência nas verbas salariais ou rescisórias, ou ainda, em contribuições sociais a qualquer título.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para os empregados dispensados sem justa causa e que tenham menos de 05 (cinco) anos, ficam asseguradas as garantias contidas na Lei nº 12.506/2011.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS NORMAS GERAIS SOBRE AVISO PRÉVIO**

Sem prejuízo das demais garantias previstas na legislação vigente, fica assegurado aos trabalhadores do comércio de Caruaru, no que se refere ao aviso prévio, o seguinte:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos, nos termos da Súmula 348, do TST.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias, nos termos da Instrução Normativa nº. 15, do MTE.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes, em conformidade com a Súmula 230, do TST.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Caso o empregador não permita que o empregado permaneça em atividade no local de trabalho durante o aviso prévio, deverão ser obedecidas as mesmas regras do aviso prévio indenizado, sobretudo o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia da notificação da dispensa, conforme OJ 14, SDI 1, do TST e Instrução Normativa nº. 15, do MTE.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O aviso prévio proporcional é direito exclusivo do empregado dispensado imotivadamente, não podendo o empregador exigir o cumprimento por prazo superior a 30 dias, sob pena de pagamento dos dias excedentes trabalhados.

#### **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica **suspensado** durante o afastamento do empregado por auxílio-doença concedido pela Previdência Social, dando-se continuidade à contagem do prazo acordado no contrato de experiência, quando do retorno do empregado.

#### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

Os integrantes da categoria profissional e da categoria econômica aceitam e concordam em adotar o CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO, que será formalmente realizado entre empregado e empregador, conforme a Lei nº 9.601/98, em qualquer atividade desenvolvida pelos mesmos.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado substituto receberá salário igual ao percebido pelo empregado substituído, sem considerar as vantagens pessoais, conforme legislação vigente, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, nos termos da Súmula 159, do TST.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de substituição eventual, o empregado substituto, enquanto perdurar tal substituição, receberá um abono equivalente a 20% (por cento) do salário do substituído.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE**

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do salário na forma da Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica vedada a dispensa da comerciarista gestante, desde a confirmação de sua gravidez, **até 150 (cento e cinquenta) dias**, após o parto, com comprovação médica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A gravidez, ainda que no prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado garante à empregada gestante à estabilidade provisória, nos termos do Art. 391-A, da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empregada gestante também tem direito à garantia provisória de emprego na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, inclusive, contrato de experiência.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O encerramento das atividades da empresa não afasta o direito à indenização correspondente ao período de estabilidade provisória.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado o direito à estabilidade provisória a quem detiver a guarda do seu filho, nos termos da Lei Complementar nº. 146/2014.

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida aos comerciários, por motivo de nascimento de seu filho, a licença remunerada de 05 (cinco) dias, imediatamente após o nascimento, desde que, seja apresentado o respectivo comprovante.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO À PATERNIDADE**

Institui-se a garantia de emprego de 30 (trinta) dias, para o comerciário que vier a se tornar pai por nascimento ou adoção de criança independentemente da idade da criança, durante a vigência deste instrumento, excetuando-se as demissões por justa causa, devendo o empregado apresentar à empresa os documentos comprobatórios.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA DO EMPREGO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

O empregado que esteve em gozo de auxílio-doença, após a cessação do benefício previdenciário e por ocasião do seu retorno ao trabalho, não poderá ser dispensado sem justa causa por período igual a 60 (sessenta) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi inferior a 02 (dois) meses, e de 120 (cento e vinte) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi igual ou superior a 60 (sessenta) dias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA/ APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa, gozará de estabilidade no emprego durante os 12 (doze) meses, imediatamente anteriores à implementação do tempo de serviço para aposentadoria integral pela Previdência Social, salvo em caso de dispensa por justa causa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO SERVIÇO DE LIMPEZA**

As empresas que tiverem mais de 20 (vinte) empregados, terão empregado específico para serviços inerentes às funções de limpeza em geral e outros pequenos serviços.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA RESPONSABILIDADE DAS VENDAS A PRAZO

O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento dos devedores das empresas nas vendas a prazo, não podendo, as empresas reterem, portanto, as suas comissões, desde que as referidas vendas tenham sido efetivadas no cumprimento das normas estabelecidas pelo empregador.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho determinada aos empregados do comércio atacadista de Caruaru será de segunda-feira a sábado, respeitando-se para tanto a jornada semanal prevista na Constituição Federal, no limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo de 2h para refeição e descanso ou intervalo de no mínimo 1h, devendo neste caso ser fornecida aos empregados uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e nenhum custo aos seus empregados, exceto para os domingos e feriados, que seguirão as normas da Cláusula específica da presente CCT.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho por 36h de descanso (12hX36h), nos turnos diurnos ou noturnos, para os empregados que exclusivamente exercerem as funções relacionadas com limpeza, conservação, segurança, fiscal de loja, portaria e vigilância eletrônica.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS

A jornada de trabalho para os empregados que trabalham nas lojas estabelecidas nos Centros Comerciais de Vendas de Caruaru, (Ex. Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Centro de Compras, Fábrica da Moda e outros) será realizada de segunda a domingo, respeitando-se para tanto, o sistema de **02 (dois) domingos trabalhados por 01 (um) domingo de folga**, conforme cláusula específica, bem como, a carga semanal de trabalho de até 44 horas semanais, prevista na Constituição Federal, com revezamento de turmas e intervalo de 02h para refeições e repouso, ou poderão as empresas, ainda, adotar o sistema de 01h para refeição e repouso, ficando neste último caso obrigadas a fornecer aos empregados uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e nenhum custo aos seus empregados.

a) Fica assegurada para os trabalhadores que recebem o piso salarial e **que laborarem aos domingos nas empresas estabelecidas nos Centros Comerciais de Vendas uma ajuda de custo no valor mínimo de R\$ 53,68 (cinquenta e três reais e sessenta e oito centavos)**, ou o equivalente a 01 (um) dia de trabalho para os que recebem acima do piso, quando for mais benéfico para o trabalhador e independente da jornada praticada, respeitando-se o limite máximo de 08h diárias, um intervalo de 2h para refeição e descanso ou intervalo de no mínimo 1h, devendo neste caso ser fornecida aos empregados uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e nenhum custo aos seus empregados, vale-transporte ou o equivalente em dinheiro, desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno à sua casa;

**b) Os empregados comissionistas receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos domingos**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

**c) Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos domingos receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e, caso este valor não consiga atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

d) Fica assegurada a folga do repouso semanal remunerado, na semana de segunda a sexta-feira anterior ao domingo a ser trabalhado.

e) O quadro de revezamento será afixado junto ao quadro de horário na respectiva empresa;

f) Ficam excluídos do pagamento do valor da ajuda de custo, pelos domingos ou feriados trabalhados, os empregados contratados, devidamente registrados, com remuneração fixada por hora ou dia que coincidam com o domingo ou feriado e que não trabalhem a semana integralmente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS NAS EMPRESAS DO COMÉRCIO ATACADISTA EM GERAL**

A jornada de trabalho dos empregados aos domingos, **exceto os empregados de empresas atacadistas estabelecidas ou vinculadas aos Centros Comerciais de Vendas de Caruaru, obedecerá às seguintes condições:**

**a)** As empresas comunicarão por escrito ao SINCATA e ao SINDECC, enviando com antecedência de 06 (seis) dias, a relação apenas dos empregados que efetuaram o pagamento da contribuição Assistencial e que irão trabalhar no domingo, acompanhada das datas das respectivas folgas compensatórias.

**b)** As empresas obedecerão ao sistema de **2 (dois) domingos trabalhados por 1 (um) domingo de folga**, com exceção do domingo que antecede ao dia do comerciário (15/10/2023 e 20/10/2024), dia em que não haverá a prática do trabalho, exceto nos centros de compras;

**c)** Fica assegurada a folga do repouso semanal remunerado, na semana de segunda a sexta-feira anterior ao domingo a ser trabalhado.

**d)** O empregado receberá ajuda de custo no valor mínimo de **R\$ 53,68 (cinquenta e três reais e sessenta e oito centavos)**, para os que recebem o piso salarial, ou o equivalente a 01 (um) dia de

trabalho para os que recebem acima do piso, quando for mais benéfico para o trabalhador e independente da jornada de trabalho, limitando-se a 08 horas diárias;

**e) Os empregados comissionistas receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos domingos**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

**f) Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos domingos receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e, caso este valor não consiga atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

**g) A empresa fornecerá vale-transporte sem custo ao empregado.**

**h) Ficam excluídos do pagamento do valor da ajuda de custo, pelos domingos ou feriados trabalhados, os empregados contratados, devidamente registrados, com remuneração fixada por hora ou dia que coincidam com o domingo ou feriado e que não trabalhem a semana integralmente.**

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Não haverá a prática de jornada de trabalho dominical nas seguintes datas: 15/10/2023 e 20/10/2024 - Domingos que antecedem o Dia do Comerciário, exceto nos centros de compras.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA NOS DIAS DE FERIADOS NOS CENTROS COMERCIAIS**

As empresas atacadistas estabelecidas nos CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS (Ex. Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Pólo Comercial, Centro de Compras, Fábrica da Moda e outros), poderão funcionar em todos os feriados, **EXCETO** nos dias **1º de janeiro de 2023/2024, terceira segunda-feira do mês de OUTUBRO de 2023/2024 (Dia do Comerciário), 25 de dezembro de 2023/2024 (NATAL)**, desde que respeitadas às seguintes condições:

**a) As empresas comunicarão por escrito ao SINCATA e ao SINDECC, enviando com antecedência de 02 (dois) dias, a relação apenas dos empregados que efetuaram o pagamento da contribuição Assistencial e que irão trabalhar no feriado, acompanhada das datas das respectivas folgas;**

**b) A folga de que trata o parágrafo acima poderá ser concedida no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar do dia trabalhado, além da garantia do RSR (Repouso Semanal Remunerado);**

**c) Fica assegurada aos empregados que laborarem neste feriado uma ajuda de custo no valor mínimo de**

**R\$ 53,68 (cinquenta e três reais e sessenta e oito centavos)** para os que recebem o piso salarial, ou o equivalente a 01 (um) dia de trabalho para os que recebem acima do piso, quando for mais benéfico para o trabalhador e independente da jornada de trabalho, limitando-se a 08 h diárias, garantia de intervalo de 2h para refeição e descanso ou intervalo de no mínimo 1h, devendo neste caso ser fornecida aos empregados uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e nenhum custo aos seus empregados, vale-transporte ou o equivalente em dinheiro, desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno à sua casa;

**d) Os empregados comissionistas receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos Feriados**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

**e) Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos Feriados receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e, caso este valor não consiga atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

**f) Ficam excluídos do pagamento do valor da ajuda de custo, pelos domingos ou feriados trabalhados, os empregados contratados, devidamente registrados, com remuneração fixada por hora ou dia que coincidam com o domingo ou feriado e que não trabalhem a semana integralmente;**

**g) DOS FERIADOS QUE COINCIDEM COM DIAS DE DOMINGO** – As empresas poderão determinar prática de jornada de trabalho nos feriados autorizados e descritos no presente Instrumento Coletivo. **Entretanto, para os feriados que coincidem com dias de domingos**, deverão respeitar a folga compensatória referente ao repouso semanal remunerado e a folga compensatória referente ao feriado trabalhado no prazo de 30 (trinta) dias, bem como deverão respeitar as condições acima estabelecidas para a determinação de jornada nos feriados, **arcando com o valor de uma única ajuda de custo prevista nesta Cláusula.**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS PARA O COMÉRCIO EM GERAL**

Com amparo na Lei Federal de nº 10.101/2000, com alterações da Lei nº 11.603, de 05 de dezembro de 2007, fica garantida a prática de jornada de trabalho, excepcional e exclusivamente, nos feriados de: segunda-feira – **06/03/2023** (Revolução Pernambucana (Data Magna)), 6ª-feira - **21/04/2023** (Dia de Tiradentes), 5ª-feira - **18/05/2023** (Aniversário de Caruaru), 5ª-feira - **29/06/2023** (São Pedro), 5ª-feira - **07/09/2023** (Independência do Brasil), 6ª-feira - **15/09/2023** (Padroeira do Município), 5ª-feira - **12/10/2023** (Padroeira do Brasil), 5ª-feira - **02/11/2023** (Dia de Finados), 4ª-feira - **15/11/2023** (Proclamação da República), 4ª-feira - **06/03/2024** (Revolução Pernambucana (Data Magna)), sábado - **21/04/2024** (Dia de Tiradentes), sábado - **18/05/2024** (Aniversário de Caruaru), sábado - **29/06/2024** (São Pedro), sábado - **07/09/2024** (Independência do Brasil), domingo - **15/09/2024** (Padroeira do Município), sábado - **12/10/2024** (Padroeira do Brasil), sábado - **02/11/2024** (Dia de Finados) e 6ª-feira - **15/11/2024** (Proclamação da República), desde que respeitadas às seguintes condições:

a) As empresas comunicarão ao SINCATA e ao SINDECC, enviando com antecedência de 02 (dois) dias, a relação apenas dos empregados que efetuaram o pagamento da contribuição Assistencial e que irão trabalhar no feriado, acompanhada das datas das respectivas folgas;

b) A folga de que trata o parágrafo acima, poderá ser concedida no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar do dia trabalhado, além da garantia do RSR (Repouso Semanal Remunerado);

c) Fica assegurado aos empregados que laborarem neste feriado, uma ajuda de custo no valor mínimo de **R\$ 53,68 (cinquenta e três reais e sessenta e oito centavos)**, para os que recebem o piso salarial, ou o equivalente a 01 (um) dia de trabalho para os que recebem acima do piso, quando for mais benéfico para o trabalhador e independente da jornada de trabalho, limitando-se a 08 h diárias, garantia de intervalo de 2h para refeição e descanso ou intervalo de no mínimo 1h, devendo neste caso ser fornecida aos empregados uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e nenhum custo aos seus empregados, vale-transporte ou o equivalente em dinheiro, desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno à sua casa;

d) Os **empregados comissionistas receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos feriados**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

e) Os **empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos feriados receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e, caso este valor não consiga atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

f) Ficam excluídos do pagamento do valor da ajuda de custo, pelos domingos ou feriados trabalhados, os empregados contratados, devidamente registrados, com remuneração fixada por hora ou dia que coincidam com o domingo ou feriado e que não trabalhem a semana integralmente;

g) Fica facultada a possibilidade de antecipação da folga do feriado para a segunda-feira que anteceder o feriado negociado que ocorra entre a terça-feira e a quinta-feira, devendo as empresas comunicarem ao SINCATA e SINDECC, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis, inclusive, com a relação de empregados que irão folgar antecipadamente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO DIA DO COMERCIÁRIO**

Em face da Lei Municipal N° 2.820 de 10.11.85, que institui o Dia do Comerciário, fica determinada sua comemoração na 3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro dos anos de 2023 e de 2024, data em que não poderá ser determinada a prática de jornada de trabalho para os empregados das empresas do comércio atacadista, inclusive para os empregados das empresas estabelecidas em todos os Centros Comerciais de Vendas, não estando abrangidas as empresas localizadas no Parque 18 de maio, diante de

cláusula específica.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO PARA AS EMPRESAS ESTABELECIDAS NO PARQUE 18 DE MAIO**

A jornada de trabalho para os empregados que trabalham nas lojas estabelecidas no Parque 18 de Maio, inclusive nos Centros Comerciais de Vendas, será realizada de segunda a domingo respeitando-se para tanto, **o sistema de 02 (dois) domingos trabalhados por 01 (um) domingo de folga**, bem como, a carga semanal de trabalho de até 44 horas semanais, prevista na Constituição Federal, com revezamento de turmas e intervalo de 02h para refeições e repouso, ou poderão as empresas, ainda, adotar o sistema de 1h, sendo neste último com a refeição custeada pela empresa, sem nenhum ônus para os empregados, desde que observadas às condições previstas na cláusula específica dos domingos e feriados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA JORNADA EM FERIADOS QUE COINCIDAM COM O DIA DA FEIRA DA SULANCA-** Para os anos de 2023 e 2024 caso não haja alteração do dia de realização da Feira da Sulanca por parte do Município, as lojas estabelecidas apenas no Parque 18 de Maio poderão determinar jornada de trabalho aos seus empregados nos feriados que coincidirem com o dia de realização da Feira da Sulanca, inclusive no DIA DO COMÉRCIÁRIO, desde que respeitem as condições determinadas em cláusula específica para a autorização de prática de jornada para os feriados, **bem como as condições abaixo descritas:**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas comunicarão ao SINCATA e ao SINDECC, enviando com antecedência de 02 (dois) dias, a relação apenas dos empregados que efetuaram o pagamento da contribuição Assistencial e que irão trabalhar no feriado, acompanhada das datas das respectivas folgas;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Considera-se Parque 18 de Maio, para efeitos das garantias previstas nesta cláusula, as seguintes ruas, travessas e avenidas, ao redor da Feira: São Sebastião, Luiz Paes, Limeira Rosal, Lourival José da Silva, Gregório de Matos, Capitão Zezé, Samuel Campelo, Paulino Câmara, Alzira Vidal, Miguel de Sena, João de Barros, Azevedo Coutinho, Raul Leone Boa Ventura, Capitão Lima dos Reis e demais ruas que venham a ser delimitadas pelo Município, desde que haja alteração das referidas ruas por decreto da Prefeitura, motivo pelo qual poderá ser feito um aditamento ao presente parágrafo;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado no Dia do Comerciário será paga uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)**, para os empregados que recebem o piso da categoria;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados comissionistas receberão **20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos feriados**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos

**feriados receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e, caso este valor não consiga atingir o valor mínimo da ajuda de custo prevista acima, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As empresas que determinarem a prática de jornada no DIA DO COMERCÁRIO (16/10/2023 e 21/10/2024) **concederão a folga compensatória durante a semana correspondente ao Dia do Comerciário Trabalhado**, ou seja, **da terça a sexta-feira**, para garantir a folga compensatória aos seus empregados, além da garantia do Repouso Semanal Remunerado.

**PARÁGRAFO OITAVO** – As empresas que determinarem a prática de jornada no DIA DO COMERCÁRIO deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de 2h ou de no mínimo 1h, caso trabalhem em jornada superior a 6h, sendo no caso de intervalo de 1h, a refeição custeada pela empresa, sem natureza salarial e nenhum ônus para os empregados, além de fornecer vale transporte ou o equivalente em dinheiro, caso seja optante e desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno à sua casa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO NOS CENTROS DE COMPRAS NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2023**

Para as empresas da categoria do COMÉRCIO ATACADISTA estabelecidas exclusivamente **NOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS** (Ex.: Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Centro de Compras, Fábrica da Moda e todos os demais), fica permitida a determinação de jornada de trabalho no feriado de 1º de maio de 2023 – DIA DO TRABALHO, desde que respeitem as condições e benefícios garantidos na cláusula específica referente a jornada em FERIADOS, **bem como as condições abaixo descritas:**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, pelo trabalho realizado no Feriado de 1º de maio de 2023 – DIA DO TRABALHO será paga uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$64,00 (sessenta e quatro reais)**, para os empregados que recebem o piso da categoria.

**a) Os empregados comissionistas receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos Feriados**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo de a ajuda de R\$64,00 (sessenta e quatro reais), as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado;

**b) Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos Feriados receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e, caso este valor não consiga atingir o valor mínimo da ajuda de custo de R\$64,00 (sessenta e quatro reais), as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que determinarem a prática de jornada no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO (segunda) deverão conceder a folga compensatória referente ao

feriado trabalhado no prazo de 30 (trinta) dias, bem como deverão respeitar as condições acima estabelecidas para a determinação de jornada nos feriados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas que determinarem a prática de jornada no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de no máximo 2h ou de no mínimo 1h, caso trabalhem em jornada superior a 6h, sendo no caso de intervalo de 1h, a refeição custeada pela empresa, sem natureza salarial e nenhum ônus para os empregados, além de fornecer vale transporte ou o equivalente em dinheiro, caso seja optante e desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno à sua casa.

**PARÁGRAFO QUARTO – DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2023 (DIA DO TRABALHO)** – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO, comunicarão por escrito ao SINCATA e ao SINDECC, enviando com antecedência de 02 (dois) dias, a relação apenas dos empregados que efetuaram o pagamento da contribuição Assistencial e que irão trabalhar no feriado, acompanhada das datas das respectivas folgas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS**

Fica estabelecido para o comércio atacadista de Caruaru a garantia de implantar o sistema de BANCO DE HORAS, previsto no parágrafo 2º, do art. 59, da CLT, podendo o empregador reduzir a jornada de trabalho no período de menor movimento ou da redução de consumo e, conseqüentemente, aumentar a jornada de trabalho, nos períodos em que se verificarem necessidade e/ou aquecimento no comércio, mediante as condições aqui pactuadas:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO COMUNICADO** - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO do Banco de Horas ou compensação das horas extraordinárias trabalhadas em determinado dia por correspondente diminuição de horas trabalhadas em outro dia qualquer, para todo o seu quadro funcional, nos termos do que dispõe art. 59, parágrafo 2º, da CLT, deverão fazer por Ofício ao Sindicato Patronal SINCATA, através de sua Assessoria Jurídica no endereço de sua sede social, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, de antecedência da implantação, do dito BANCO DE HORAS, obrigando-se a Entidade Patronal de enviar ao Sindicato Profissional a relação das empresas interessadas, conforme modelo anexo a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – DA PRORROGAÇÃO** - Fica estabelecido que as horas excedentes provenientes da prorrogação da jornada de trabalho serão lançadas no BANCO DE HORAS, sendo considerada a proporção de 01 h (uma hora) X 01 h (uma hora), ou seja, para cada hora de labor extraordinário, uma hora de folga compensatória.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – DO PRAZO DE COMPENSAÇÃO** – As horas em excesso que forem lançadas no BANCO DE HORAS serão compensadas mediante a concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, no prazo máximo de 12 (doze) meses, subsequentes ao início do BANCO DE HORAS.

**PARÁGRAFO QUARTO – DO LIMITE MÁXIMO DIÁRIO DE HORAS EXCEDENTES –** Sabendo que a jornada normal de trabalho é de até 08 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, fica proibido o labor excedente de 2 (duas) horas da jornada normal de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO – DOS DOMINGOS E FERIADOS –** Domingos e Feriados não serão computados para efeito do BANCO DE HORAS.

**PARÁGRAFO SEXTO – DAS FUNÇÕES EXCLUÍDAS DO BANCO DE HORAS –** Ficam excluídos da presente cláusula relativa ao BANCO DE HORAS, os empregados que se enquadrarem no disposto do artigo 62 da CLT, assim como aqueles que exercerem função comissionada.

**PARÁGRAFO SÉTIMO – DO DESLIGAMENTO –** Os empregados dispensados e/ou que pedirem demissão durante a vigência do referido BANCO DE HORAS e que tiverem saldo de horas a compensar, terão as referidas horas devidamente pagas com o adicional de horas extras no percentual de 70% (setenta por cento), por ocasião da quitação das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO OITAVO – DO CONTROLE E FISCALIZAÇÃO –** A empresa adotará mecanismo de controle escrito que permita mensalmente o acompanhamento do BANCO DE HORAS, por parte do trabalhador.

**PARÁGRAFO NONO – DA NÃO COMPENSAÇÃO NO PRAZO –** Na hipótese de impossibilidade da empresa cumprir o prazo estabelecido no “PARÁGRAFO TERCEIRO”, para compensação mediante a concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, esta se obriga ao pagamento das horas trabalhadas acrescidas do adicional de horas extras no percentual de 70% (setenta por cento).

**PARÁGRAFO DÉCIMO – DA PENALIDADE –** A empresa que não realizar o pagamento do saldo de horas não compensadas, no limite do prazo máximo de 12 (doze) meses ou por ocasião do desligamento da empresa, ficará obrigada a fazê-lo com adicional de horas extras de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – OFÍCIO DE RENOVAÇÃO –** As empresas que já utilizam o BANCO DE HORAS tem o prazo de 15 (quinze) dias úteis, a partir do registro da Convenção Coletiva de Trabalho, para remeter Ofício ao SINCATA, através de sua Assessoria Jurídica no endereço de sua sede social, comunicando do seu interesse em dar continuidade ao BANCO DE HORAS já implantado, obrigando-se a Entidade Patronal de enviar ao Sindicato Profissional a relação destas empresas, conforme modelo anexo a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Para as empresas que possuam mais de 20 (vinte) empregados e não estejam inseridas nas exceções previstas no art. 62 da CLT, é obrigatória a utilização de controle de registro manual, mecânico ou eletrônico, para anotação dos horários de trabalho dos empregados, observado o disposto no Parágrafo 2º, do Artigo 74, da CLT e Súmula nº 338, do TST.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES**

As reuniões, quando o comparecimento for exigido pelo empregador, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho, ou se fora dela, mediante a devida compensação ou pagamento das horas extras aos empregados participantes.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES**

Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudança no escalonamento que venha prejudicar a frequência às aulas, salvo se isto ocorrer em período de recesso escolar, com acordo por escrito dos empregados, que deverão ser assistidos pelo seu órgão de classe, exceto nas ocorrências de ordem excepcional.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

O empregado que se submeter a exames supletivos ou vestibulares a universidades terá o abono de suas faltas nos dias de exame desde que comprove o comparecimento a esses exames e comunique o afastamento ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a manterem assentos para seus empregados, nos termos da Portaria nº. 3.214/79, do MTE.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO LOCAL PARA LANCHES**

As empresas providenciarão bebedouros ou filtros e local para realização do lanche de seus empregados.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME**

As empresas que exigirem o uso de uniformes e/ou instrumentos de trabalho deverão fornecê-los, sem ônus para os seus empregados, independentemente de constar nome do empregador ou sua logomarca.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL**

As empresas se obrigam a fornecer o exame médico aos seus empregados, em conformidade com as disposições do art. 168, CLT.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela entidade sindical, havendo convênio com o INSS, serão aceitos pela empresa, para todos os efeitos legais, acompanhados do CID (Código Individual da Doença) quando expressamente autorizado pelo empregado, e ainda, observadas as disposições da Portaria nº 3.291/84 do INSS, ressalvando-se os casos em que a empresa tenha serviços médico-odontológicos próprios ou conveniados.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Os empregados no comércio de Caruaru poderão deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seu(s) filho(s) menor (es) de 10 (dez) anos, inválido(s) ou incapaz(es), comprovando com atestado médico até 72 (setenta e duas) horas após a falta, uma vez por semestre e terão suas faltas abonadas, até o limite máximo de 05 (cinco) dias, as quais serão compensadas no Banco de Horas ou com redução de 01 (uma) hora em horário de almoço.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DOS SERVIÇOS DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas são obrigadas a manter *kit* de primeiros socorros ou ter convênio com ambulatório médico, próximo ao local de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DO QUADRO DE AVISOS**

Fica garantida ao Sindicato Profissional, para as empresas que dispuserem de quadro de aviso em suas dependências, a entrega ao gerente ou encarregado da empresa, dos avisos de interesses dos empregados, para orientação e comunicação da classe comerciaria, ficando vedada a publicação de material político partidário ou ofensivo.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa assegurará o afastamento do empregado membro da diretoria do Sindicato da Categoria Profissional, sem prejuízo de sua remuneração, quando houver imprescindível necessidade de sua participação em reunião da entidade.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Cada permissão ocorrerá em decorrência de solicitação por escrito do Sindicato da Categoria Profissional, com 48 (quarenta e oito) horas, no mínimo de antecedência.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL 2023

Esclarece-se, para efeito deste parágrafo, que a Assembleia Geral Extraordinária, na qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou que em respeito ao TAC firmado perante o Ministério Público do Trabalho em Caruaru, **os empregados não associados poderão efetuar o pagamento ESPONTÂNEO**, a título de **Contribuição Assistencial 2023**, do **percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2023, limitando-se ao valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**, a qual deverá ser recolhida em favor do Sindicato Profissional, mediante desconto realizado pela empresa em sua folha salarial até 15 (quinze) dias corridos contados do depósito da Convenção Coletiva no Ministério da Economia, devidamente autorizado pelo trabalhador, cujo valor deverá ser recolhido pela empresa, em favor da entidade profissional, até 10 (dez) dias corridos, após o desconto realizado, na seguinte conta bancária: **Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0051, Conta Corrente nº 1252-4, Operação 003, CHAVE PIX: sindecc.tesouraria03@gmail.com**. Fica esclarecido que o desconto da Contribuição Assistencial 2023 deverá ser feito pela empresa na folha de pagamento do trabalhador ou poderá, excepcionalmente, ser feito pelo trabalhador, caso este prefira, o que deverá ser efetuado diretamente na sede do SINDECC, mediante comprovação junto a empresa.

**I** – Conforme previsto na Cláusula Terceira, da presente CCT, os empregados que não quiserem contribuir espontaneamente com a Contribuição Assistencial profissional acima descrita **não terão direito à Cobertura Integral desta norma coletiva**, vez que estarão renunciando tacitamente à Cobertura Integral dos direitos contidos na norma coletiva acima citada, desobrigando o empregador do cumprimento das conquistas e dos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024.

**II** - O empregado que não aderiu à cobertura Integral da CCT 2023/2024, no prazo estabelecido, e não efetuou o recolhimento da contribuição assistencial profissional 2023, caso queira **obter a Cobertura Integral de todas as conquistas e os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024**, poderá encaminhar requerimento por escrito, à sua empresa, devendo neste caso o empregador comunicar formalmente ao SINDECC sobre a referida autorização, ou o empregado poderá autorizar diretamente no SINDECC, para que seja realizado o desconto e o repasse da Contribuição Assistencial profissional 2023 em favor do Sindicato Profissional, em sua próxima folha de pagamento, momento em que passará a ter os benefícios das normas coletivas acima citadas.

**III** - No mês de desconto da Contribuição Assistencial 2023, as empresas ficam obrigadas a enviar a RE

da GFIP e a relação de empregados associados que efetuaram o recolhimento da contribuição acima citada, bem como dos empregados não associados que quiseram contribuir espontaneamente e dos empregados não associados que não quiseram contribuir espontaneamente, devendo a referida relação vir acompanhada da qualificação pessoal dos empregados com nome completo, data de admissão, função, salário e nº da CTPS.

**IV – Os empregados, associados e não associados que quiserem Aderir à cobertura integral da CCT 2023/2024, admitidos após o prazo de recolhimento da Contribuição Assistencial 2023, poderão ter descontado de seu salário no mês seguinte ao de sua admissão o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2023, limitando-se ao valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), relativo à Contribuição Assistencial profissional 2023, desde que efetue o requerimento previsto nesta Cláusula, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida por ambos os sindicatos convenientes, cujo valor deverá ser recolhido pela empresa, em favor da entidade profissional, até 10 (dez) dias corridos, após o desconto realizado, na seguinte conta bancária: Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0051, Conta Corrente nº 1252-4, Operação 003, CHAVE PIX: [sindecc.tesouraria03@gmail.com](mailto:sindecc.tesouraria03@gmail.com)**

**V - O recolhimento da Contribuição Assistencial 2023 efetuado fora dos prazos mencionados acima terá o acréscimo de multa de 5% (cinco por cento) incidente sobre o valor principal devido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.**

**VI – Nos casos de recusa pelas empresas de realizar o desconto, quando expressamente autorizado pelos empregados, da Contribuição Assistencial 2023, serão propostas as competentes ações de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, independentemente de queixa criminal, nos casos em que o empregador efetuar o desconto da Contribuição Assistencial 2023 e não repassar à entidade profissional, por configurar crime de apropriação indébita.**

**VII - Em jornal de circulação local e nas redes sociais (blog, site, instagram e WhatsApp) o SINDECC realizará a publicação do Edital de Divulgação do Registro e Arquivamento do presente instrumento convencional na SRTE/PE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, e no jornal informativo da Entidade Sindical, publicará a presente cláusula da Convenção Coletiva na íntegra, para dar publicidade ao recolhimento da verba a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2023**, em cumprimento ao Art. 5º, § 6º, da Lei 7.347, de 24 de julho de 1985 c/c o Art. 876, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, no prazo de 10 dias, nos termos da Lei.**

**VIII- DAS GARANTIAS SOCIAIS CONCEDIDAS AOS EMPREGADOS QUE EFETUAREM O PAGAMENTO ESPONTÂNEO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2023 - Os empregados que efetuarem o pagamento espontâneo da Contribuição Assistencial 2023 poderão se associar ao SINDECC sem pagamento de qualquer outra taxa sindical, devendo apenas preencher o formulário de sócio fornecido pela entidade sindical profissional, passando a ter direito a todos os serviços e benefícios sociais disponibilizados pelo SINDECC, tais como: direito a realização de cálculos trabalhistas; direito de requerer a homologação de rescisão contratual; direito a voto em assembleias; direito a participação no processo eleitoral do sindicato com voto, assim como formação de chapa; direito a participação em eventos promovidos pelo SINDECC com sorteio de brindes; direito a participação em minicursos com certificado de horas aula; direito a frequentar os espaços do refeitório do sindicato para almoço e descanso; direito a descontos em convênios médicos (descontos em consultas e exames com diversas especialidades), descontos em estabelecimentos conveniados e direito a**

atendimento médico na sede do SINDECC, com consultas com preços reduzidos e acessíveis aos associados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO PAGAMENTO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas do comércio atacadista associadas ao SINCATA - Sindicato do Comércio Atacadista de Caruaru, que estão sujeitos a presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher em favor do SINCATA - Sindicato do Comércio Atacadista de Caruaru, em formulário próprio fornecido pela entidade patronal, a ser pago na rede bancária até o dia 31 de março de 2023, os seguintes valores:

- a) Empresas que tenham de 01 a 06 empregados recolherão o valor de R\$ 250,00 (duzentos e vinte reais);
- b) Empresas que tenham de 07 a 25 empregados recolherão o valor de R\$ 260,00 (duzentos e trinta reais), mais R\$ 3,00 (três reais), por empregado;
- c) Empresas que tenham de 26 a 50 empregados recolherão o valor de R\$ 270,00 (duzentos e quarenta reais), mais R\$ 3,00 (três reais), por empregado;
- d) Empresas que tenham acima de 50 empregados recolherão o valor de R\$ 280,00 (duzentos e cinquenta reais), mais R\$ 3,00 (três reais), por empregado;

**PARÁGRAFO ÚNICO** –As empresas associadas que deixarem de recolher a obrigação prevista no caput, serão penalizados com multa de 2% (dois por cento) mais juros de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor a recolher.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DAS DIVERGÊNCIAS**

Fica convencionado entre as partes da presente Convenção Coletiva de Trabalho que os conflitos porventura surgidos, relativos à aplicação das normas contidas no presente Instrumento Coletivo, serão dirimidos pelo Juízo competente da Comarca de Caruaru, ou ainda, pela Procuradoria do Trabalho / Ministério Público do Trabalho de Caruaru.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DAS PENALIDADES**

**DAS PENALIDADES** - As empresas do comércio de Caruaru, por ocasião de descumprimento as

disposições ora acordadas, depois de notificadas pelo sindicato da categoria profissional, ficarão sujeitas a multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial revertida em favor de cada um dos empregados prejudicados e igual valor em favor do Sindicato Profissional, por cada empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – CLAÚSULAS DE NATUREZA MERAMENTE INFORMATIVA -**

As cláusulas e parágrafos de natureza meramente informativa (Exemplos: Parágrafo Único, da Cláusula Décima Quarta - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO ATÉ O 5º DIA ÚTIL, Cláusula Trigésima Quarta – NORMAS GERAIS PARA O AVISO PRÉVIO (parágrafos primeiro ao quarto), Clausula Vigésima Sétima – DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO, e Parágrafo Quinto, da Cláusula Trigésima Oitava – DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE) ficarão isentas de pagamento da multa prevista no caput da presente Cláusula, uma vez que as mesmas reproduzem os textos das normas trabalhistas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As obrigações previstas na presente norma coletiva poderão ser exigidas e cobradas pelas entidades sindicais, no prazo de até 05 (cinco) anos, através de medida extrajudicial ou por meio de Ação de Cumprimento, conforme prazo prescricional próprio dos créditos trabalhistas, previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de descumprimento das Cláusulas referentes as taxas ou contribuições fixadas em favor do Sindicato Patronal, o SINCATA poderá optar em resolver a controvérsia através de medidas extrajudiciais ou judiciais, realizadas por sua Assessoria Jurídica (sincata.gilson@gmail.com), quando as empresas terão a oportunidade de buscar cumprimento/enquadramento das condições previstas neste instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O SINDICATO PROFISSIONAL deverá fornecer ao SINDICATO PATRONAL a lista das empresas que eventualmente descumprirem a norma coletiva, desde que requerida formalmente pela Entidade Patronal, a fim de que as mesmas regularizem e sejam orientadas, pela entidade patronal, a não reincidirem no descumprimento dos direitos trabalhistas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA REVISÃO DA CONVENÇÃO**

Em caso de alteração relevante na política econômica e salarial do país durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica convencionado entre as partes que poderá haver revisão fora da data-base, conforme legislação em vigor.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO**

O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será acompanhado pelas entidades convenentes, em conjunto ou unilateralmente, e fiscalizado pela Procuradoria Regional do Trabalho e GRTE – Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Caruaru.

}

**SIMONE CORDEIRO DE SA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**ALINE SIMAO DE MELO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**ERIVALDO FRANCISCO DA SILVA  
TESOUREIRO  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**GILSON BATISTA DOS SANTOS  
PROCURADOR  
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE CARUARU**

**ALFREDO ALVES DA CUNHA NETO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE CARUARU**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA - SINDECC**

[Anexo \(PDF\)](#).

**ANEXO II - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO  
ASSISTENCIAL**

[Anexo \(PDF\)](#).

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