

12/09/2023

PLENÁRIO

**EMB.DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.018.459
PARANÁ**

RELATOR	: MIN. GILMAR MENDES
EMBTE.(S)	: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, DE MÁQUINAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, DE AUTOPEÇAS E DE COMPONENTES E PARTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA
ADV.(A/S)	: CRISTIANO BRITO ALVES MEIRA
EMBDO.(A/S)	: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROC.(A/S)(ES)	: PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA

Embargos de declaração em processo paradigma da sistemática da repercussão geral. 2. Direito do Trabalho. Tema 935. 3. Alegação de omissão, contradição ou obscuridade. 4. Efeitos infringentes. Admissão da cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurado ao trabalhador o direito de oposição. 5. A constitucionalidade das contribuições assistenciais, respeitado o direito de oposição, faculta a trabalhadores e sindicatos instrumento capaz de, ao mesmo tempo, recompor a autonomia financeira do sistema sindical e concretizar o direito à representação sindical sem ferir a liberdade de associação dos trabalhadores. 6. Embargos de declaração conhecidos e providos em parte para retificar a tese da repercussão geral, que passa a ter a seguinte redação: *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição."*

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, sob a presidência da Senhora Ministra Rosa Weber, na conformidade da ata de julgamento e

ARE 1018459 ED / PR

das notas taquigráficas, por maioria de votos, acolher o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que votara em assentada anterior, acompanhando a primeira versão do voto do Relator. Foi fixada a seguinte tese (tema 935 da repercussão geral): “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio.

Brasília, Sessão Virtual de 1º a 11 de setembro de 2023.

Ministro **GILMAR MENDES**

Redator

Documento assinado digitalmente

ARE 1018459 ED / PR

patamar mínimo civilizatório assegurado constitucionalmente.

15. A contribuição assistencial é mecanismo essencial para o financiamento da atuação do sindicato em negociações coletivas. Assim sendo, vislumbro uma contradição entre prestigiar a negociação coletiva e esvaziar a possibilidade de sua realização.

VII. Solução alternativa: o direito de oposição

16. Ponderando todos os elementos em jogo, considero válida a cobrança de contribuição assistencial, desde que prevista em acordo ou convenção coletivos, assegurando-se ao empregado o direito de oposição (*opt-out*). Assim, é possível evitar os efeitos práticos indesejados mencionados acima e, ao mesmo tempo, preservar a liberdade de associação do trabalhador.

17. Portanto, deve-se assegurar ao empregado o direito de se opor ao pagamento da contribuição assistencial. Convoca-se a assembleia com garantia de ampla informação a respeito da cobrança e, na ocasião, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento.

VIII. Conclusão

18. Embargos de declaração providos com efeitos infringentes. Fixação da seguinte tese de julgamento: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

ORIENTAÇÃO Nº 13 DA CONALIS

Aprovada na XXXII Reunião Nacional da CONALIS, de 27 de abril de 2021.

ORIENTAÇÃO N. 13

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

I- O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

II- O ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

FUNDAMENTOS:

Em determinados casos, se vem constatando que empregadores ou seus prepostos, como chefes, gerentes, profissionais de departamento de pessoal e/ou recursos humanos e profissionais da contabilidade, têm estimulado, auxiliado, induzido e, em alguns casos, coagido os trabalhadores a se opor ou resistir ao



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, redundando em flagrante ato ou conduta antissindical.

É comum, nesses casos, observar o fato quando, em determinada empresa, os trabalhadores se manifestam, opondo-se ao desconto da contribuição erga omnes, geralmente com requerimentos “modelos”, nitidamente adrede preparados por terceiros. Em alguns casos, organiza-se o próprio transporte coletivo dos trabalhadores à sede da entidade sindical, para o exercício da oposição¹.

Tais práticas constituem nítidos atos antissindicais², uma vez que violam tanto a liberdade individual quanto a liberdade e a autonomia privada coletiva dos trabalhadores. Tais condutas têm o propósito de enfraquecer a organização coletiva dos trabalhadores, por meio da redução das receitas da coletividade, de sua capacidade de ação, de mobilização e reivindicação.

As questões pertinentes às contribuições sindicais profissionais, são de assunto de interesse interna corporis da respectiva categoria, consoante as decisões assembleares, não sendo dado ao empregador ou à entidade sindical imiscuírem-se entre o trabalhador-coletivo (grupo, categoria) e o trabalhador-individual.

Também não compete ao empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva, sem prejuízo da atuação do Ministério Público do Trabalho para garantia dos direitos individuais ou coletivos, nos termos dos artigos 127 e seguintes da CF/88 e, em consonância com o entendimento do Comitê de Liberdade Sindical da OIT e os princípios e regras de liberdade sindical da OIT, a exemplo do artigo 3º da Convenção n. 98 deste organismo internacional.

As contribuições sindicais, reitera-se, dizem respeito ao financiamento da coletividade, da categoria, do grupo representado. Entretanto, é comum ouvir, ler ou se afirmar, quanto ao tema receitas sindicais, que **“o sindicato instituiu contribuição obrigatória para os não filiados”**, o que constrói, ao longo do tempo, no subconsciente social, a equivocada ideia de que as referidas “*pessoas jurídicas*”

¹ Outra tática utilizada para o enfraquecimento das entidades sindicais é o encaminhamento de notícias de fato ao Ministério Público do Trabalho, de forma anônima ou com perfis falsos, noticiando a cobrança erga omnes de contribuição negocial e ou irregularidades quanto à oposição.

² Referida concepção se alinha ao projeto institucional combate aos atos antissindicais da CONALIS/MPT.



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

e/ou seus “*os dirigentes sindicais*”, por atos próprios, foram os sujeitos da ação, a influir no patrimônio jurídico individual do trabalhador, o que destoa da realidade.

Às vezes, há a nítida impressão de que o imaginário social concebe uma entidade sindical como uma empresa, como se o objetivo de arrecadar mais fosse distribuir os lucros ou os resultados com os sócios, com os seus diretores. O orçamento é da coletividade, dos trabalhadores globalmente considerados, embora organizados em uma entidade sindical.

Quando se trata de uma norma coletiva e, ainda, quando se alude a uma decisão de instituir uma contribuição se está a dizer é que o trabalhador-coletivo, que a **autonomia privada coletiva dos trabalhadores**, reunida em assembleia e em decisão democrática, de acordo com o estatuto e a lei, decidiu soberanamente firmar uma norma coletiva e/ou nela instituir a referida contribuição.

O empregador que viola a autonomia privada coletiva, com práticas antissindicais como coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais ou exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também pratica ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

O possível argumento patronal de facilitação do exercício de oposição, ao trabalhador no ambiente da empresa, na verdade permite que, muitas das vezes, o escamotear do ato antissindical de exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, de forma que seja realizado às escondidas. Em algumas oportunidades, ainda, o ato antissindical pode se operar de forma sutil, com a simples entrega, pelo preposto da empresa, do requerimento de oposição ao trabalhador o que deságua em um enorme constrangimento, uma vez que a recusa, em geral, gera o medo de represálias, como o rompimento (“imotivado”) do próprio contrato de emprego.

Neste contexto, deve-se salientar que, **assim como os indivíduos, os grupos, coletividades, classe ou categoria de pessoas, formalmente organizadas ou não, como em associações e entidades sindicais, também podem apresentar-se como hipossuficientes sociais, econômicos ou jurídicos**, não sendo desarrazoável, mas até conveniente e providencial para a tutela coletiva, que referidos entes invoquem a atuação de um colegitimado com mais condições de efetivar a tutela coletiva, como o Ministério Público do Trabalho.



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

Nada impede, mas, ao contrário, torna conveniente, que o (a) membro (a) do Ministério Público do Trabalho possa elaborar uma análise material da representação diante de uma denúncia realizada por uma entidade sindical, para concluir pela necessidade de atuação do *Parquet*, quando a entidade sindical denunciante apresentar-se como hipossuficiente técnico-jurídico, social ou econômica.

A atuação do Ministério Público do Trabalho, nesse contexto, dispondo, aliás, de muito mais instrumentos que as próprias entidades sindicais no que tange à capacidade de produção probatória³, a exemplo de requisição de documentos e oitiva de testemunhas, revela-se como um meio estratégico e fundamental para a tutela da liberdade sindical.

Lado outro, extrai-se de diversas normativas, nacionais e internacionais, que a tutela à liberdade sindical constitui instrumento de garantia da autonomia privada coletiva dos trabalhadores e de um verdadeiro regime democrático (Convenções n. 87/1948 e n. 98/1949 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e art. 525 da CLT).

Tal diretriz se encontra em consonância com a Convenção n. 98 da OIT (de 1949), Sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, que determina, in verbis:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

Neste sentido também o entendimento do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, por meio dos seguintes verbetes⁴:

1.216. Quando uma legislação não contém disposições especiais para proteger as organizações de trabalhadores contra atos e ingerências dos empregadores ou de suas organizações (e estipula que os casos não previstos em lei se resolverão de acordo, entre outros elementos, com as disposições contidas nas convenções e recomendações

³ Ver o art. 8º da Lei Complementar nº 75/1993.

⁴ La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250

Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

adotadas pela Organização Internacional do Trabalho, desde que não se oponham às leis do país, e com a Convenção nº 98, em virtude de sua ratificação por esse país), é conveniente que o governo estude a possibilidade de adotar disposições claras e precisas para proteger eficazmente as organizações de trabalhadores contra esses atos de ingerência. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 860; e 371º relatório, caso nº 2988, parágrafo 858.)

1.218. É necessário que se prevejam expressamente na legislação recursos e sanções suficientemente dissuasivos contra atos de ingerência de empregadores com relação a trabalhadores e suas organizações, a fim de garantir a eficácia prática do artigo 2º da Convenção nº 98. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 862; 342º relatório, caso nº 2317, parágrafo 862; 343º relatório, caso nº 2186, parágrafo 51; 348º relatório, caso nº 2512, parágrafo 899; e 358º relatório, caso nº 2715, parágrafo 909.)

Não se deve olvidar que as associações sindicais não possuem os poderes investigatórios e instrutórios do Ministério Público do Trabalho, como a requisição de diligência investigatória e a instauração de inquérito policial, podendo acompanhá-lo e apresentar provas, além de, para o exercício de suas funções, a notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada; requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta; requisitar informações e documentos a entidades privadas; realizar inspeções e diligências investigatórias; ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio; expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar; ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública; e requisitar o auxílio de força policial (artigos 7º e 8º da Lei Complementar nº 75 de 20 de maio de 1993).

Portanto, constitui ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação por parte do Ministério Público do Trabalho, o fato de o empregador ou de seu sindicato representativo, exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição individual do trabalhador, a exemplo de a apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva dos trabalhadores.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

Brasília, 27 de abril de 2021.

Documento Assinado Eletronicamente

RONALDO LIMA DOS SANTOS

Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da
Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS/MPT

Documento Assinado Eletronicamente

JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES

Vice-Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da
Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS/MPT



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 002088.2021.00.900/1 Autorizado nº 000007.2021**

Signatário(a): **RONALDO LIMA DOS SANTOS**

Data e Hora: **29/04/2021 09:58:34**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES**

Data e Hora: **29/04/2021 10:02:31**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=6126329&ca=97743XH73UW3TCAA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2024

Que entre si celebram, de um lado o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIAO - SICOMERCIO**, inscrito no CNPJ/MF nº 47.871.375/0001-90, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente, Gilson Dos Santos Angelotti e o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF nº 03.421.811/0001-54, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente, Camila de Carvalho Silva, e a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DO ESTADO DA BAHIA - FECOMERCIARIO**, inscrito no CNPJ/MF nº 15.243.686/0001-19, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente, Marcio Luiz Fatel, devidamente autorizados pelas suas assembleias, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho mediante as cláusulas adiante expostas, que mutuamente aceitam:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA 2ª - DA ABRANGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

Aplicam-se os termos desta CONVENÇÃO COLETIVA a todas as Empresas do Comércio de Bens e Serviços nos Municípios de **BARRA DO CHOÇA, BELO CAMPO, BOA NOVA, BOM JESUS DA SERRA, CAATIBA, CANDIDO SALES, ENCRUZILHADA, FIRMINO ALVES, IBICUÍ, IGUAÍ, ITAMBÉ, ITARANTIM, MACARANI, MAETINGA, MAIQUINIQUE, MANOEL VITORINO, MIRANTE, NOVA CANAA POÇÕES, PLANALTO, POTIRAGUÁ E TREMEDAL NO ESTADO DA BAHIA.**

CLÁUSULA 3ª - DO REAJUSTE SALARIAL

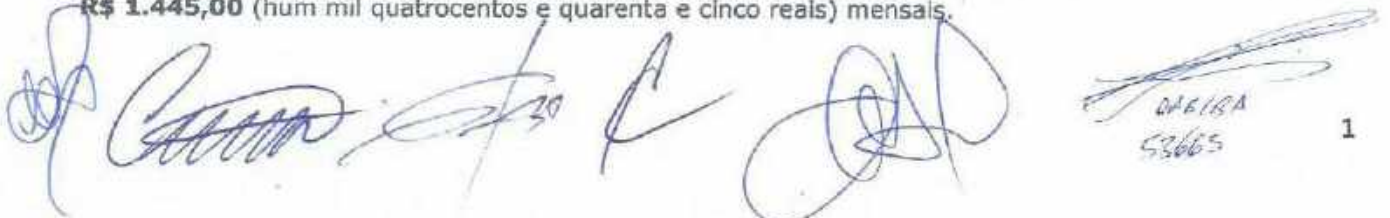
A partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2024, as empresas abrangidas por esta convenção, concederão a seus empregados, reajuste salarial no importe mínimo de 100% do INPC acumulado de janeiro a dezembro de 2023, incidente sobre os salários acima do PISO DA CATEGORIA, efetivamente pagos em dezembro de 2023.

CLÁUSULA 4ª - DO PISO SALARIAL

Ficam estipulados o seguinte piso salarial, a vigor a partir de 1º de janeiro de 2024, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho.

PARÁGRAFO 1º: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

a) O piso salarial da categoria dos empregados no comércio, a partir de 01 de janeiro de 2024, será de **R\$ 1.445,00** (hum mil quatrocentos e quarenta e cinco reais) mensais.



04615A
53665

CLÁUSULA 5ª - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais, decorrentes do reajuste salarial ou dos novos pisos salariais, poderão ser pagas em até duas parcelas, até as folhas de pagamento dos meses de fevereiro e março/2024.

CLÁUSULA 6ª - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento da remuneração mensal, férias, 13º salário e seus adiantamentos, assim como qualquer outro pagamento devido ao trabalhador, dar-se-á obrigatoriamente através de depósito bancário em conta formalmente indicada pelo empregado.

Parágrafo 1º: A data de pagamento, para todos os efeitos legais, será sempre a do crédito na conta corrente do trabalhador, independentemente da forma como se dê o pagamento bancário;

Parágrafo 2º: O pagamento mensal dos salários dar-se-á até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao do mês de referência, excluindo-se na contagem desse prazo, para todos os efeitos, os sábados, domingos e feriados.

Parágrafo 3º: Para os novos contratos e admissão, o prazo para cumprimento do disposto nesta Cláusula será a partir do segundo mês de vigência do mesmo.

Parágrafo 4º: As despesas com taxas bancárias debitadas nas contas correntes indicadas pelo trabalhador ou como resultado da conversão da conta salário em conta corrente serão de exclusiva responsabilidade do trabalhador, vez que tanto a indicação da conta corrente, quanto à conversão da conta salário para corrente são atos unilaterais de exclusiva responsabilidade do trabalhador.

CLÁUSULA 7ª - TRABALHO EM FERIADOS

O trabalho dos empregados em feriados fica permitido desde que a empresa observe as regras e possua o "**CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS**", sendo vedado o trabalho dos empregados e abertura das empresas, para aquelas empresas que não realizarem a adesão, sob pena de multa no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais) por empregado pelo descumprimento das condições relativas a esta cláusula, sem prejuízo do pagamento dos benefícios previstos na referida cláusula, a favor do empregado(a) sem prejuízo a cláusula nominada "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO".

CLÁUSULA 8ª - DIA DO COMERCIÁRIO

Em comemoração ao Dia do Comerciário, "**Segunda-feira e Terça-feira**" de carnaval, no ano de 2024, data em que as empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente, abrangidas pela presente norma, não funcionarão, exceto as empresas que se incluam no rol de atividades essenciais, que poderão funcionar regularmente.

CLÁUSULA 9ª - TRABALHO AOS DOMINGOS

O trabalho dos empregados aos domingos, conforme disposição constitucional e legislação municipal aplicável, bem como as demais normas, portarias, aplicável à matéria, para a abertura das empresas e trabalho aos domingos fica permitido desde que a empresa observe as regras e possua o "**CERTIFICADO**"



2
PABLO
5565

DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", sendo vedado o trabalho dos empregados e abertura das empresas, para aquelas empresas que não realizarem a adesão, sob pena de multa no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais) por empregado pelo descumprimento das condições relativas a esta cláusula, sem prejuízo do pagamento dos benefícios previstos na referida cláusula, a favor do empregado(a) sem prejuízo a cláusula nominada "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO".

CLÁUSULA 10ª - REGIME DE ESCALA PARA ATIVIDADES ESSENCIAIS

Fica estabelecido que as atividades classificadas como essenciais ficam autorizadas a operar ininterruptamente, utilizando um regime de escala em turnos de revezamento. Os empregados serão organizados em turnos rotativos. A escala de trabalho será definida mensalmente pelo empregador, respeitando as normas legais de jornada de trabalho e períodos de descanso, garantindo assim o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.

CLÁUSULA 11ª - "BLACK FRIDAY"

O trabalho dos empregados no período do "BLACK FRIDAY" fica permitido desde que a empresa observe as regras e possua o "CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", sendo vedado o trabalho dos empregados, para aquelas empresas que não realizarem a adesão, sob pena de multa no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais) por empregado pelo descumprimento das condições relativas a esta cláusula, sem prejuízo do pagamento dos benefícios previstos na referida cláusula, a favor do empregado(a) sem prejuízo a cláusula nominada "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO".

CLÁUSULA 12ª - BANCO DE HORAS

As condições para uso do banco de horas estarão sujeitas à adesão da cláusula nominada "CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", sendo vedado a utilização do banco de horas, para aquelas empresas que não realizarem a adesão, sob pena de multa no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais) por empregado pelo descumprimento das condições relativas a esta cláusula, a favor do empregado(a) sem prejuízo a cláusula nominada "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO".

CLÁUSULA 13ª - HORÁRIO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS - DIA DAS MÃES, DIA DOS NAMORADOS, DIA DOS PAIS, DIA DAS CRIANÇAS E FESTAS NATALINAS E OUTRAS.

O trabalho dos empregados em datas especiais, com labor dos mesmos das 18:00h até 20:00h, fica permitido desde que a empresa observe as regras e possua o "CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", sendo vedado o trabalho dos empregados, para aquelas empresas que não realizarem a adesão, sob pena de multa no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais) por empregado pelo descumprimento das condições relativas a esta cláusula, a favor do empregado(a) sem prejuízo a cláusula nominada "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO".

CLÁUSULA 14ª - CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS

Para aderir às condições especiais, as empresas devem solicitar a emissão do Certificado de Adesão às Condições Especiais através do site do **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE**



3

DATA
5/6/65

BRUMADO E REGIAO - SICOMERCIO, disponível em www.sicomerciobahia.com.br, ou www.beneficiosocial.com.br. O processo de adesão pelas empresas, inclui: **a) preenchimento de um formulário de requerimento**, contendo as seguintes informações: Razão social; CNPJ; capital social registrado na JUCER; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas-CNAE; endereço completo; identificação, telefone de contato e e-mail do sócio da empresa e do contabilista responsável; **b) apresentar a comprovação do cumprimento das cláusulas nominadas "Contribuição Assistencial dos Empregados", "Contribuição Assistencial Patronal" e "Benefício Social Familiar"** e por fim **c) apresentar declaração de ciência** de que o não cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, ocasionará o desenquadramento da empresa as **CONDIÇÕES ESPECIAIS**, com a invalidação do respectivo certificado, além do pagamento de eventuais diferenças salariais e qualquer outro benefício advindo desta condição especial, como também das multas convencionais.

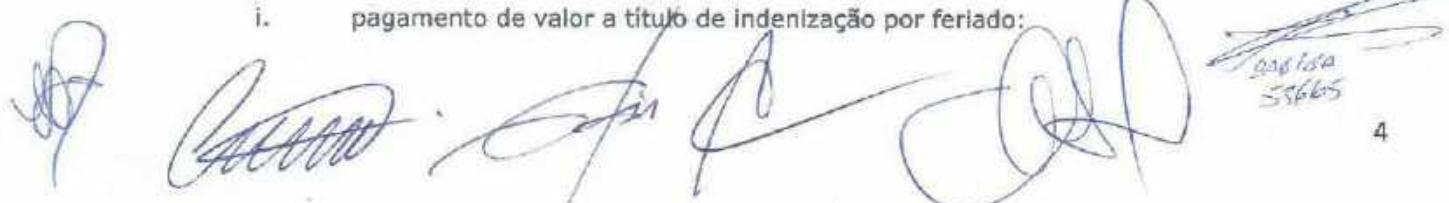
Parágrafo 1º: As condições especiais aqui pactuadas trazem benefícios e a regulamentação para as empresas aderentes, cobrindo aspectos essenciais que deverão ser requeridas às adesões individualmente para cada condição especial, Trabalho aos Domingos e Feriados, diretrizes específicas para o 1º de maio, estratégias para a "Black Friday", gestão de Banco de Horas, e flexibilização do horário de trabalho em Datas Especiais durante o ano. Estas condições são projetadas para maximizar a eficiência operacional e a satisfação da relação capital x trabalho, representando uma oportunidade/regulação para o crescimento na geração de empregos.

Parágrafo 2º: A entidade patronal deverá encaminhar ao sindicato profissional a relação das empresas que cumpriram os pré-requisitos, para obtenção do CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS no prazo máximo de até 30 (trinta) dias úteis, contados a partir do recebimento, pelo sindicato patronal, da solicitação devidamente acompanhada da documentação exigida.

I) TRABALHO AOS FERIADOS

O trabalho dos empregados em feriados (nacionais, estaduais e municipais) fica permitido a empresa que possua o "CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", somente se observados os termos e condições doravante estipulados, com exceção dos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro datas que as empresas NÃO funcionarão:

- a) Consoante o disposto no artigo 611-A, XI, da CLT, mediante acordo coletivo de trabalho, fica permitida a troca de feriados civis fixados em lei municipal, estadual ou federal que recaírem nas terças-feiras e quartas-feiras, pelo gozo em dia útil anterior (segundas-feiras) e os que recaírem às quintas pelo gozo no dia útil posterior (sextas-feiras, de modo a evitar pontes e respectivas compensações ao longo do ano.
- b) Quando a jornada de trabalho exceder a 5 (cinco) horas, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado, sem qualquer custo, podendo essa, ser substituída por vale refeição ou em dinheiro no valor nunca inferior a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) sendo vedado qualquer desconto posterior.
- c) Apresentação, pela empresa, de declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho;
 - i. pagamento de valor a título de indenização por feriado;



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the right, there is a stamp that reads "2018/04 55665".

- i. **Empresas em Geral R\$ 75,00;**
- ii. **Empresas de Pequeno Porte (EPP) R\$ 70,00;**
- iii. **Microempresa (ME) R\$ 65,00;**
- iv. **Microempreendedor Individual (MEI) R\$ 60,00;**

I.I) FERIADO 1º DE MAIO

Os empregados que trabalharem no dia 1º de maio farão jus aos seguintes benefícios:

- i. pagamento de valor a título de indenização por feriado:
 - a. **Empresas em Geral R\$ 100,00;**
 - b. **Empresas de Pequeno Porte (EPP) R\$ 90,00;**
 - c. **Microempresa (ME) R\$ 85,00;**
 - d. **Microempreendedor Individual (MEI) R\$ 80,00;**
- a) o pagamento pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;
- b) Quando a jornada de trabalho exceder a 5 (cinco) horas, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado, sem qualquer custo, podendo essa, ser substituída por vale refeição ou em dinheiro no valor nunca inferior a R\$ 25,00 (vinte e cinco), sendo vedado qualquer desconto posterior;
- c) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- d) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
- e) Ao aplicar essas regras previstas nessa cláusula, deverão ser observadas as legislações municipais.

II) TRABALHO AOS DOMINGOS

O trabalho dos empregados aos domingos, fica permitido a empresa que possua o "CERTIFICADO DE ADESAO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", somente se observados os termos e condições doravante estipulados:

- a) As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados, que optarem em fazê-lo, assegurando, o cumprimento de toda a legislação vigente referente à jornada de trabalho;
- b) Ao empregado somente poderá ser exigido o trabalho aos domingos no sistema 2x1, ou seja, dois domingos trabalhados, o seguinte em descanso e assim sucessivamente, sendo definitivamente proibido o trabalho em três domingos consecutivos, exceto outras condições previstas em acordo coletivo específico.
- c) Quando a jornada de trabalho, no domingo, exceder a 5 (cinco) horas, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado, sem qualquer custo, podendo essa, ser substituída por vale refeição ou em dinheiro no valor nunca inferior a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sendo vedado qualquer desconto posterior;



01/01/20
55665

d) As horas trabalhadas nesses dias (domingos), que exceder a jornada diária normal, do empregado, não poderá ser objeto de compensação, devendo ser pagas nos termos da lei 605/49, ou seja, na forma dobrada, e na folha de pagamento do mês gerador do direito, sem prejuízos dos DSRs, e, para os empregados remunerados a base de comissões, as horas excedentes, serão calculadas, tomando-se por base as comissões auferidas no mês da ocorrência do fato gerador, ficando vedada à conversão do pagamento em folga;

e) Para os trabalhos aos domingos, fica desde já fixado uma gratificação a título indenizatório, para cada empregado em valor nunca inferior a:

- I. Empresas em Geral R\$ 75,00;
- ii. Empresas de Pequeno Porte (EPP) R\$ 70,00;
- iii. Microempresa (ME) R\$ 65,00;
- iv. Microempreendedor Individual (MEI) R\$ 60,00;

f) Fica terminantemente proibido as empresas levar a crédito em banco de horas, as horas trabalhadas aos domingos.

g) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas em satisfazer as exigências dos poderes públicos em relação à abertura do estabelecimento em domingos;

h) Ao aplicar essas regras previstas nessa cláusula, deverão ser observadas as legislações municipais.

III) "BLACK FRIDAY"

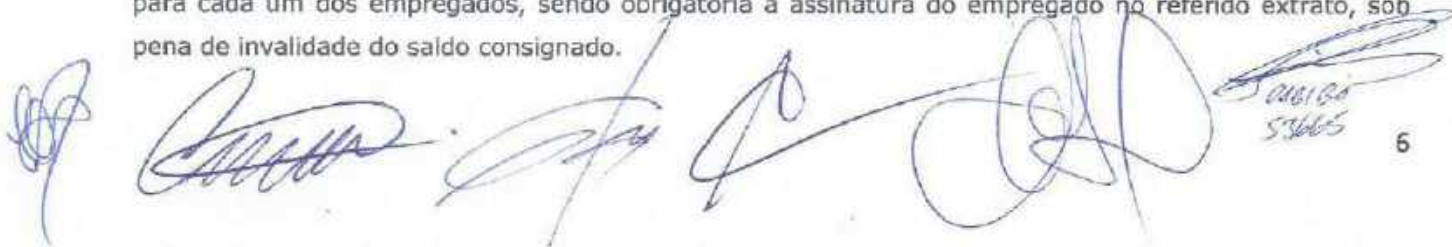
A utilização de trabalhadores em datas de BLACK FRIDAY só poderá ocorrer se efetivada a adesão pelas empresas ao **CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS**. A jornada de trabalho no dia do BLACK FRIDAY que será no mês de novembro deverá corresponder à habitualmente praticada pelo empregado. As horas extras, observadas o limite legal, deverão ser remuneradas com adicional de 100%.

IV) BANCO DE HORAS

A implantação do Banco de Horas só terá validade se efetivada a adesão ao **CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS**, que constitui parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme as cláusulas e condições aqui estabelecidas. Os empregados admitidos posteriormente à celebração do presente instrumento, no que se aplicar, aderem automaticamente às condições ora estabelecidas.

PARÁGRAFO 1º: A compensação das horas será administrada através de sistema de crédito e débito, formando o banco de horas. Considera-se "débito" as horas a favor do EMPREGADOR e "crédito" as horas a favor do empregado.

PARÁGRAFO 2º: Para ciência e controle, a empresa fornecerá juntamente com o pagamento um extrato informativo contendo o saldo do banco de horas, discriminando dia a dia as horas acumuladas no período para cada um dos empregados, sendo obrigatória a assinatura do empregado no referido extrato, sob pena de invalidade do saldo consignado.



Parágrafo 3º: A compensação das horas NÃO poderá recair em períodos de férias, feriados, folgas, faltas justificadas, DSR e aviso prévio.

Parágrafo 4º: O limite de horas positivas ou negativas a serem lançadas no banco não poderá exceder a 220 horas, sob pena da incidência da multa normativa.

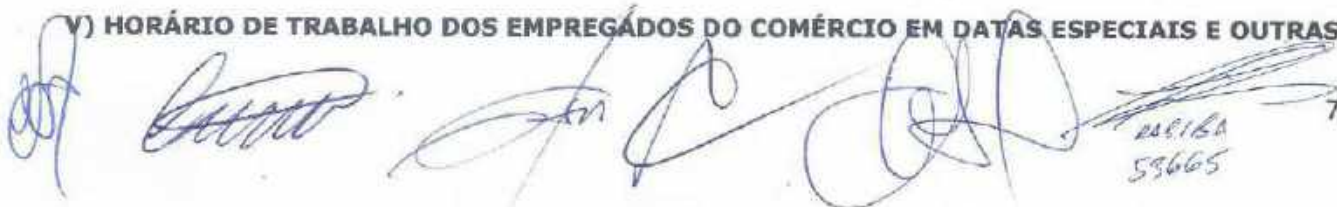
Parágrafo 5º: **Do banco de horas positivo:**

- a) O labor além da carga horária contratada, limitada a duas horas extras diárias, deverá ser incluído no banco de horas ficando consignado que a cada 1 (uma) hora acrescida corresponderá a 1h00 (uma hora) a ser compensada futuramente de acordo com as regras específicas.
- b) Havendo "crédito" no banco de horas, o empregado poderá compensá-lo de comum acordo com o empregador, evitando o fracionamento das horas a serem compensadas.
- c) Os empregados deverão ser cientificados por escrito e mediante assinatura, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, no mínimo, o dia em que se procederá à compensação das horas no banco, sob pena de serem consideradas como dispensa do serviço por liberalidade patronal, não podendo ser descontadas no banco de horas, tampouco justificar qualquer punição aos empregados.
- d) As horas trabalhadas em crédito deverão ser compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias.
- e) Extrapolado o prazo a que se refere à alínea "d" sem que tenha havida a compensação das horas em crédito, estas deverão ser remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), sobre a hora normal.
- f) No caso de dispensa sem justa causa, pedido do empregado ou término de contrato de experiência, quando houver crédito de horas, estas serão remuneradas com base no adicional de 60% sobre a hora normal.

Parágrafo 6º: **Do banco de horas negativo:**

- a) A redução da carga horária diária, limitada a 5 (cinquenta por cento) da jornada, deverá ser incluído no banco de horas ficando consignado que a cada 1 (Uma) hora reduzida ou acrescida corresponderá a 1h00 (uma hora) a ser compensada futuramente de acordo com as regras específicas.
- b) Havendo "débito" no banco de horas, o empregado poderá compensá-lo, desde que não exceda ao limite máximo de 02 (duas) horas diárias além da carga horária diária de trabalho.
- c) Em caso de labor aos feriados, NÃO será permitida a prorrogação da jornada para fins de compensação de banco de horas negativos.
- d) As horas em débito deverão ser compensadas dentro de 360 (trezentos e sessenta) dias.
- e) Extrapolado o prazo a que se refere o caput sem que tenha havida a compensação das horas em débito, estas serão abonadas, cabendo à empresa proceder com a administração do banco.
- f) No caso de rescisão contratual por parte da EMPREGADORA sem justa causa, ou em término de contrato de experiência, quando houver débito de horas, estas serão abonadas.
- g) No caso de rescisão contratual a pedido do empregado, quando houver débito de horas, estas serão descontadas sem adicional.

V) **HORÁRIO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS E OUTRAS**



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the right, there is a stamp with the text "20818A" and "53665" below it, and a small number "7" to its right.

O horário de trabalho dos comerciários será de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo as jornadas estabelecidas para as empresas aderentes ao "CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", e obedecido o disposto na Lei 12.790/2017, bem como no art.59º, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

a) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:

- ante véspera e véspera: das 08:00 às 20:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;

b) festas natalinas:

- Período de 01 a 31 de dezembro: das 08:00 às 20:00 horas, exceto nos sábados, domingos, feriados e nos dias 24 e 31 do mês de dezembro: das 08:00 às 18:00 horas;

- Não será permitido o trabalho nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

VI) - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA

A contratação de outros tipos de jornada, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA fica permitido desde que a empresa observe as regras e possua o "CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", sendo vedado o trabalho dos empregados e abertura das empresas, para aquelas empresas que não realizarem a adesão, sob pena de multa no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais) por empregado pelo descumprimento das condições relativas a esta cláusula, sem prejuízo do pagamento dos benefícios previstos na referida cláusula, a favor do empregado(a) sem prejuízo a cláusula nominada "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO", e somente se observados os termos e condições doravante estipulados.

I - JORNADA PARCIAL DE ATÉ 26 HORAS - Considera-se aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

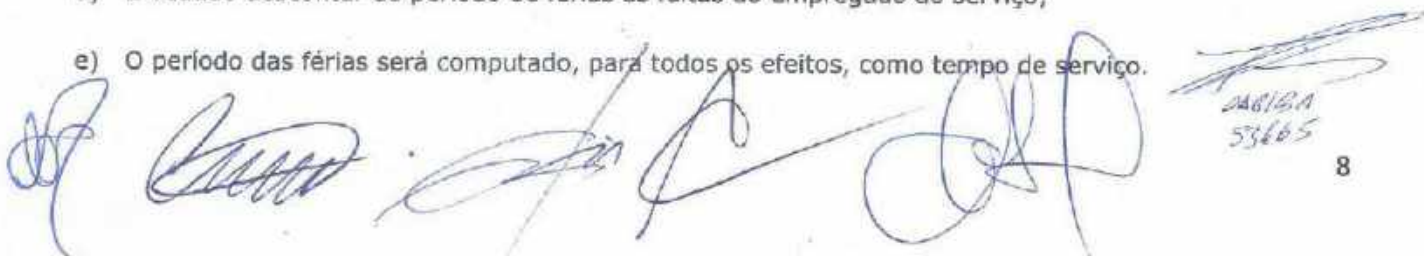
a) Dentro da semana, a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;

b) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

c) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;

d) É vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a rectangular stamp with the text "04818A" and "53665" below it. The page number "8" is printed in the bottom right corner.

II - JORNADA PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS - Considera-se aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

- a) Dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
- b) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- d) É vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

III - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

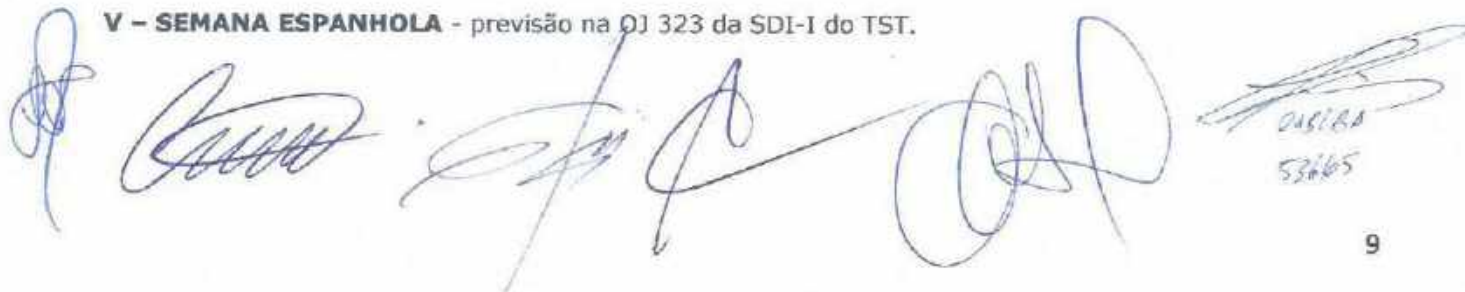
- a) Horário contratual;
- b) O salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

IV - JORNADA ESPECIAL 12X36

Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática da jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.
- b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.
- c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

V - SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-I do TST.



Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

CLÁUSULA 15ª - TRIÊNIO

A título de gratificação adicional por tempo de serviço, a partir de 1º de janeiro de 2021, os empregadores pagarão aos seus empregados, para cada três anos de efetivo serviço ao mesmo empregador, 3% (três por cento) do respectivo piso salarial, limitado o aumento ao valor equivalente 03 (três) triênios.

CLÁUSULA 16ª - QUEBRA DE CAIXA

A título de quebra de caixa, as empresas pagarão mensalmente, desde que seja ao mesmo empregador e somente para os que exercerem a função de caixa, 5% (cinco por cento) do salário mínimo aos seus empregados.

Parágrafo 1º: Ficam desobrigadas deste pagamento as empresas que não descontarem dos seus empregados as diferenças que ocorrerem no caixa.

Parágrafo 2º: Os empregados que exercem a função de caixa ficam isentos de qualquer responsabilidade, na hipótese de não presenciarem comprovadamente a conferência de numerário.

CLÁUSULA 17ª - DO 13º SALÁRIO

Os empregadores pagarão a seus empregados a 1º parcela do 13º salário até 20 de junho do ano vigente.

Parágrafo único – A 2ª parcela do 13º salário a ser paga até 20 de dezembro, deverá ser calculada sobre o valor do salário efetivo do mês de dezembro.

CLÁUSULA 18ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Com exceção dos empregados admitidos em caráter de experiência e na hipótese de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, assegura-se estabilidade temporária nas condições e prazos seguintes:

- a) GESTANTE: Desde a confirmação da gravidez e até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, mas em conformidade com Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008;
- b) PRÉ – APOSENTADO: Nos 12 (doze) últimos meses que antecedem a data de aquisição do direito à aposentadoria voluntária;
- c) ACIDENTE: Desde a comunicação do acidente até que se complete 01 (um) ANO após a cessação do auxílio acidente, na forma da lei;
- d) DOENTE: Após 01 (um) ANO de serviço na mesma empresa e a partir do momento de aquisição dos direitos para percepção do auxílio doença, até 40 (quarenta) dias após cessação desse auxílio, pelo órgão previdenciário.



CLÁUSULA 19ª - UNIFORMES

As empresas na medida em que exijam, fornecerão sem ônus, anualmente, 02 (dois) uniformes, devendo os mesmos serem substituídos imediatamente quando inadequados para o uso, sendo responsáveis pela regulamentação do uso em serviço.

CLÁUSULA 20ª - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho, independentemente do tempo de serviço do trabalhador, deverão ser efetuadas junto ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO**. As empresas, ASSOCIADAS OU NÃO AO **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIAO - SICOMERCIO**, detentoras da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - CERTRAB**, com prazo de validade de 180 dias, com plena validade nas datas das homologações, estarão autorizadas a homologar as rescisões dos contratos de trabalho no ambiente de suas sedes, eis que já comprovaram o cumprimento das obrigações trabalhistas, mediante apresentação de documentação, quando da solicitação para a emissão da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - CERTRAB**. Para as homologações que forem realizadas junto a entidade sindical laboral ficarão sujeitas ao pagamento, pela empresa, da taxa retributiva pelos serviços prestados, por homologação realizada, devendo estas empresas ficarem submetidas aos termos abaixo:

Parágrafo 1º: Fica fixada multa no valor de um piso salarial, a ser paga pela empresa que deixar de realizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da dispensa, em favor do empregado, devendo, ainda, a empresa respeitar o prazo quanto ao pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo 2º: A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho, podendo optar o empregador pela realização da homologação na forma presencial ou telepresencial.

Parágrafo 3º: Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

Parágrafo 4º: No ato da assistência da rescisão do contrato de trabalho, trabalho aos domingos, feriados ou outras condições especiais a empresa deverá apresentar o respectivo **CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS** previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 5º: No ato da homologação a empresa deverá apresentar cópias das guias de recolhimento do FGTS, Previdência Social, Benefício Social Familiar e das CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS LABORAL E PATRONAL ou os comprovantes de oposição, protocolado junto a cada entidade sindical dentro do prazo da manifestação de oposição.



Parágrafo 6º: Independente do direito do trabalhador previsto no § 1º desta cláusula, a recusa pela empresa no cumprimento desta cláusula resultará em multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por empregado não homologado, em favor da entidade laboral.

Parágrafo 7º: Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, consoante dispõe o parágrafo 2º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo 8º: O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO** deverá encaminhar, mensalmente, para o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIAO - SICOMERCIO** a relação dos trabalhadores e empresas e que realizaram as Homologações junto a entidade laboral.

CLÁUSULA 21º - NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

As cláusulas negociadas pelas entidades sindicais representativas das categorias econômicas e profissionais no presente instrumento têm prevalência total sobre o que dispõe ou vier a dispor eventual legislação acerca dos assuntos tratados, nos termos do artigo 611-A da CLT, bem como no artigo 5º, XXXVI da CRFB.

CLÁUSULA 22º - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Se o empregado apresentar declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, com antecedência de (três) dias, poderá pedir dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados

CLÁUSULA 23º - DESVIO / ACÚMULO DE FUNÇÃO

Não será permitida a utilização do empregado para o exercício de atividades distintas das quais tenha sido contratado.

Parágrafo 1º: A empresa fica proibida de utilizar os Empregados comerciais para efetuar a limpeza do chão, de banheiros e afins, para carga e descarga de mercadorias, excetuando-se quando se tratar de substituição eventual ou de exercício de funções similares.

Parágrafo 2º: Embora proibido, o empregado que exercer função(ões) não contratadas fará jus ao adicional, mínimo, de 20% (vinte por cento) de sua remuneração, por função exercida cumulativamente.

Parágrafo 3º: O pagamento do adicional aqui previsto cessará no momento em que o empregado deixar de exercer a função que estiver acumulando.

CLÁUSULA 24º - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Independentemente do número de Empregados comerciais, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos empregados.

CLÁUSULA 25º - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA



No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

Parágrafo 1º: Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas;

Parágrafo 2º: O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

CLÁUSULA 26ª - CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - CERTRAB

Considerando a expressiva extensão da base territorial abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho; considerando a escassez de recursos para manutenção da atividade sindical, em decorrência da reforma trabalhista; considerando que é dever institucional das Entidades Sindicais colaborar com o Poder Público na garantia e proteção dos direitos do trabalhador; considerando a necessidade de verificação do cumprimento das obrigações previstas nesta norma coletiva, especialmente daquelas de natureza social, utilizando mecanismo que exija investimento financeiro de baixa monta para sua efetivação, é que, por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, todas as empresas a ela vinculadas, ASSOCIADAS OU NÃO AO SICOMERCIO, deverão manter atualizada a Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas - CERTRAB, cujo prazo de validade será de 180 (cento e oitenta) dias corridos.

Parágrafo 1º: O requerimento para expedição de Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas - CERTRAB será encaminhado ao **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIAO - SICOMERCIO**, disponível em www.sicomerciobahia.com.br, ou www.beneficiosocial.com.br, em Formulário de requerimento contendo as seguintes informações: Razão social; CNPJ; capital social registrado na JUCEB; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas-CNAE; endereço completo; identificação, telefone de contato e e-mail do sócio da empresa e do contabilista responsável.

Parágrafo 2º: DA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: A Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas - CERTRAB, das empresas da categoria econômica será expedida exclusivamente pelo SICOMERCIO, mediante comprovação do cumprimento das cláusulas nominadas "Contribuição Assistencial dos Empregados", "Contribuição Assistencial Patronal" e "Benefício Social Familiar".

Parágrafo 3º: São documentos necessários para Emissão de Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas - CERTRAB:

- 1) Declaração de que a empresa está em dia em relação ao cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho;
- 2) Certidão Negativa do FGTS;
- 3) Certidão Negativa do INSS;
- 4) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT);



5) Relatório do e-Social com relação dos empregados;

6) Comprovante de pagamento da taxa de serviços, para expedição da CERTRAB, a favor do SICOMERCIO;

Parágrafo 4º: O **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIAO - SICOMERCIO** deverá encaminhar, mensalmente, para o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO** a relação das empresas que receberam a Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas - CERTRAB.

CLÁUSULA 27ª - DO CONVENIO COM EMPRESA E ESPECIALIZADA EM SISTEMAS E COBRANÇAS DO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As entidades sindicais convenientes poderão, a qualquer tempo, firmar contrato com empresas especializada em cobranças e sistemas, para fazer a emissão e cobrança, do recolhimento, das contribuições sindicais previstas nesta convenção coletiva.

Paragrafo único: Fica desde já autorizado a adoção de medidas administrativas e/ou judiciais para os casos de apropriação indebita das referidas contribuições.

CLÁUSULA 28ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL

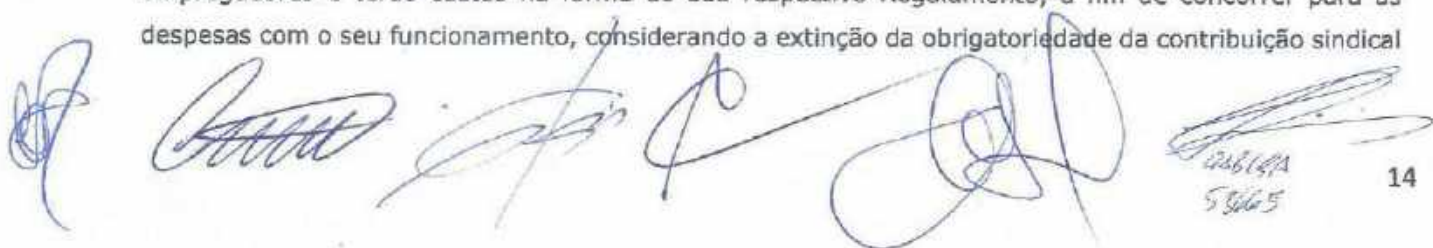
Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia pelas Entidades Sindicais Laborais e Patronal de acordo com a Lei nº 9.958/2000, ficando estabelecidas, ainda, a forma de assistência de Mediação, como instrumentos de estímulo ao uso de medidas alternativas ágeis de autocomposição e heterocomposição, disponibilizadas aos seus representados, e visando o atendimento do disposto na Constituição Federal, Art. 5º, inciso LXXVIII, e nos artigos 507-B, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, as quais funcionarão na conformidade das normas legais de sua regência e dos seus respectivos regulamentos aprovados pelos convenientes.

Parágrafo 1º: As entidades convenientes promoverão ações visando o fortalecimento da CCI, conscientizando empregados e empregadores sobre os benefícios da conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, e da assistência na forma de Mediação, conforme for o caso.

Parágrafo 2º: O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, previsto no Art. 507-B, da CLT, será firmado com a assistência da Comissão, podendo as partes serem acompanhadas e assistidas por advogados, se for o caso na forma de Mediação, mediante a apresentação dos documentos necessários à análise e conferência do cumprimento das obrigações trabalhistas pertinentes, conforme previsão no regulamento aprovado pelas entidades convenientes.

Parágrafo 3º: Todas as formas de quitação de verbas trabalhistas de que trata esta Cláusula valem entre as partes e seus herdeiros ou sucessores, na forma das normas legais.

Parágrafo 4º: Os serviços e assistências previstos nesta cláusula são facultativos aos trabalhadores e empregadores e terão custos na forma do seu respectivo Regulamento, a fim de concorrer para as despesas com o seu funcionamento, considerando a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical



urbana, sendo fixado para cada conciliação ou mediação, efetuada pelas Entidades Convenientes na CCPI, os seguintes valores das empresas que buscarem a Comissão:

- a) R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) para associados;
- b) R\$ 500,00 (quinhentos reais) para não associados.

Parágrafo 5º: As vantagens da opção pelas assistências legais disponibilizadas pelas entidades convenientes na forma desta Cláusula, além da rapidez no atendimento e solução cumprindo o art. 5º, Inciso LXXVIII da Constituição, utilizando-se de métodos, previstos na legislação vigente para resolução de conflitos, recomendados pelos Tribunais e seus Conselhos, são, ainda, as seguintes:

a) **Na Conciliação** - Termo de Conciliação com eficácia liberatória e geral, salvo parcelas nele escritas como não quitadas e validade de título executivo extrajudicial, conforme Art. 625-E, parágrafo único da CLT c/c decisão do TST/SDI 1;

b) **Na Mediação** - Termo de Quitação Anual na vigência do contrato de trabalho, com eficácia liberatória dada pelo empregado ao empregador, nos termos do art. 507-B, parágrafo único da CLT.

Parágrafo 6º - Fica estabelecido que o rateio do custo de manutenção entre as Entidades Convenientes será definido no respectivo Regimento Interno de cada Comissão de Conciliação Prévia Intersindical.

CLÁUSULA 29º - ASSINATURA E LANÇAMENTO NA CTPS

A empresa ao contratar tem até 48 horas para assinar e devolver a carteira de trabalho com as anotações referentes à data de admissão, remuneração, condições especiais e dados relativos à duração do trabalho. O empregador que reter a carteira de trabalho além desse prazo comete ato ilícito.

Parágrafo único: No caso de descumprimento fica estipulada a imposição de multa equivalente a **02 (dois)** pisos salariais fixado na Cláusula 4ª(a) desta Convenção Coletiva a empresa infratora. A multa instituída será a favor da entidade Reclamante seja o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BRUMADO E REGIÃO ou a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DO ESTADO DA BAHIA - FECOMERCIARIO, que poderá cobrá-la administrativamente e ou através de ação de cumprimento.

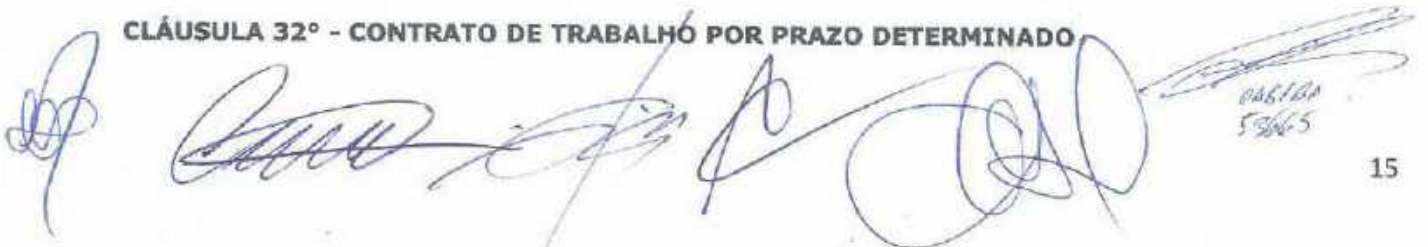
CLÁUSULA 30º - MÉDIA DO COMISSIONISTA

Os empregados comissionistas terão média salarial calculada pelos 12 (doze) últimos meses para todos os efeitos legais (décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, verbas rescisórias e etc.).

CLÁUSULA 31º - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

CLÁUSULA 32º - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular stamp with the text "CAB/BA" and "53665" inside. The page number "15" is printed in the bottom right corner.

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento a criação de "CONTRATO DETRABALHO POR PRAZO DETERMINADO", nos termos da Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998, através de Termo de Adesão à Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 33ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Conforme deliberação pelos empregados na Assembleia Geral Extraordinária de toda a categoria, realizada em 28/11/2023, as empresas ficam obrigadas a descontar, mensalmente, em folha de pagamento dos seus empregados, a Contribuição Assistencial a favor da **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DO ESTADO DA BAHIA** de todos seus empregados, beneficiários dos direitos conseguidos, através da presente norma coletiva, nos termos da assembleia realizada no período de 13 de novembro a 28 de novembro de 2023, conforme Edital de Convocação, publicado no jornal Diário do Sudoeste da Bahia, na data de 05/10/2023, página 02, na forma do TAC/MPT nº135.2018 em consonância com o ACORDÃO 935 do STF.

Parágrafo 1º: A importância correspondente a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por mês e por trabalhador que possua, durante a vigência desta norma coletiva, cuja verba será destinada ao custeio do funcionamento da Entidade Sindical, de acordo com as necessidades da categoria, a serem recolhidos até dia 10 de cada mês.

Parágrafo 2º: Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, os valores previstos nesta cláusula, deverão ser recolhidos mediante a emissão do boleto juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar previsto na Cláusula 36 (Benefício Social Familiar e Empresarial) nesta Convenção Coletiva de Trabalho, o qual será disponibilizado por um sistema on-line no website: www.beneficiosocial.com.br, devendo as empresas encaminhar a cópia da última folha de pagamento, através dos seus escritórios de contabilidade, sempre que solicitado, para a Federação dos Empregados no Comércio de Bens e Serviços do Estado da Bahia.

Parágrafo 3º: O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula, retidos pela empresa, obrigará o empregador ao pagamento de multa de 10% (dois por cento), além de 1% (um por cento) de juros ao mês e correção monetária.

Parágrafo 4º: Ficou garantido aos empregados comerciais, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de oposição, em assembleia, nos termos do TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – TAC Nº 135.2018, firmado junto ao MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT, conforme ACORDÃO 935 do STF.

Parágrafo 5º: Os empregadores do comércio e/ou seus departamentos de contabilidade que realizarem campanhas junto aos trabalhadores(as) de oposições, quanto ao pagamento das contribuições assistenciais aqui tratadas, incorrerão em prática antissindical, devendo elas serem denunciadas pela entidade sindical laboral ao Ministério Público do Trabalho – MPT/BA.

Parágrafo 6º: O recolhimento da contribuição assistencial não efetuados nos prazos previstos nesta cláusula serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the right, there is a stamp that reads "BAHIA 5365".

demaís penalidades previstas em norma coletiva de trabalho, podendo ainda, ter o empregador seus dados incluídos nos órgãos de proteção ao crédito (SERASA, SCPC, dentre outros).

Parágrafo 7º: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, a respectiva entidade sindical laboral da categoria profissional envolvida, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução destes valores entidade sindical laboral da categoria profissional beneficiária deverá ressarcir-la do valor da condenação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada.

CLÁUSULA 34ª – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

O Empregador efetuará na folha de pagamento, mensalmente, o desconto da contribuição confederativa, conforme autorização previa e expressa dos trabalhadores, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO** no percentual de 3% (três por cento) sobre o valor da folha de pagamento bruta, referente ao mês anterior. O sindicato encaminhará às empresas a relação dos empregados, com suas respectivas autorizações, para desconto de contribuição confederativa, comprometendo-se as empresas a repassar os valores correspondentes ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO**.

Parágrafo 1º - Até 10 (dez) dias após a data em que forem efetuados os descontos estabelecidos no caput desta cláusula, as empresas repassarão os valores correspondentes ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO**, através do Boleto Bancário emitido no site da entidade ou fornecido pelo Sindicato em até 48 horas antes do repasse.

Parágrafo 2º - No caso de descumprimento do prazo de depósito, depois de vencido o prazo referido, o valor será corrigido com a multa de 2% (dois por cento), acrescido de juros de 0,5% (zero virgula cinco por cento) ao mês.

CLÁUSULA 35ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL SICOMERCIO PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Nos termos da legislação vigente, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical por categoria e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a Contribuição Assistencial Patronal das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º da CF; artigo 513, alínea "e", da CLT, conforme as seguintes tabelas e condições:



Parágrafo 1º - As empresas do segmento contribuirão mensalmente com o valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco Reais) por empresa, enquanto vigorar esta norma coletiva, a serem recolhidos até dia 10 de cada mês.

Parágrafo 2º - Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, os valores previstos nesta cláusula, poderão ser recolhidos mediante a emissão do boleto juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar previsto na Cláusula 36 (Benefício Social Familiar e Empresarial) nesta Convenção Coletiva de Trabalho, o qual será disponibilizado por um sistema on-line no website: www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo 3º No caso de descumprimento desta Cláusula, a empresa arcará com multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

CLÁUSULA 36º - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

Parágrafo 1º: A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientação.

Parágrafo 2º: Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2023, o valor total de R\$34,33 (trinta e quatro reais e trinta e três centavos), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo 3º: Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo 4º: Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus

familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo 5º: O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo 6º: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo 7º: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo 8º: Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo 9º: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo 10º: Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo 11º: Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus

trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

Parágrafo 12º: Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 700,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.



Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a circular stamp on the right side.

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM		TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL		SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE

		BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

CLÁUSULA 37ª - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica facultado as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho a contratação do benefício de plano odontológico, cujo custeio se dará integralmente por parte dos empregados, no valor mínimo de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), que garantirá a cobertura do Rol de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

CLÁUSULA 38ª – ADICIONAL NOTURNO

Quando houver labor no horário compreendido como noturno, as horas correspondentes serão remuneradas com o acréscimo de 20% (vinte por cento) em relação à hora diurna, exceto no caso dos vigias noturnos cujo adicional será aquele fixado em Lei.

CLÁUSULA 39ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

É garantido aos Empregados o recebimento do adicional de insalubridade, de acordo com o estabelecido nos Art. 192 e 195 da CLT.

Parágrafo único: A média do adicional de insalubridade, refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA 40ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE



As empresas pagarão o adicional de periculosidade correspondente a 30% (trinta por cento) incidente sobre o salário base, aos empregados que executarem tarefas em locais considerados de risco ou perigosos, conforme estabelecido em lei, ou com laudo.

CLÁUSULA 41ª – ABONO DE FALTAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nas seguintes situações:

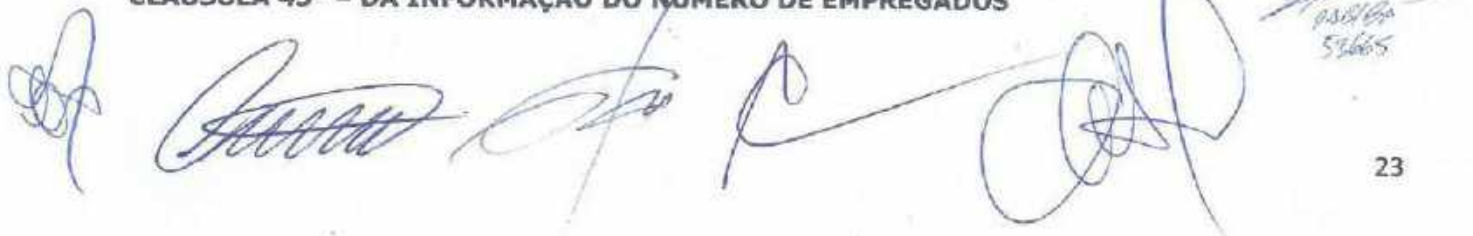
- a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;
- d) 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
- i) pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;
- j) 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.
- l) 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

CLÁUSULA 42ª - PROIBIÇÃO DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Os empregadores não prorrogarão o horário de trabalho, nem farão mudanças de turno, que venham prejudicar o empregado estudante no período das aulas.

Parágrafo único: No caso de estágio obrigatório, previsto em lei a liberação deverá ocorrer, com objetivo de coincidir com as férias. Caso o período do estágio ultrapasse os 30 (trinta) dias das férias, será compensado posteriormente.

CLÁUSULA 43ª – DA INFORMAÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular stamp containing the text "P.S. 01/04/2015" and "53665".

Para fins de estatística e controle das categorias Laboral e Patronal, ficam os empregadores, através dos seus escritórios contábeis e/ou departamento pessoal, obrigados a enviar, mensalmente, para as entidades sindicais Laborais e Patronal, a informação de eventuais novos CNPJs, o resumo da folha de pagamento, com o quadro atual de empregados para acompanhamento das movimentações de admissões e desligamentos, das respectivas empresa, resguardadas as responsabilidades decorrentes da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).

CLÁUSULA 44ª - EVENTUAL QUEBRA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Os empregados não responderão por eventual quebra de máquinas ou equipamentos de uso correntedo serviço, nem por custos de manutenção de qualquer espécie, exetutados os casos de mau uso ou dolo devidamente comprovados

CLÁUSULA 45ª - FILIAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Os representantes sindicais devidamente credenciados, poderão em dia, hora e locais previamente acordados com as empresas, nelas comparecerem para a filiação de novos sócios.

Parágrafo 1º: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais as empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, também com objetivo de filiação de novos sócios;

Parágrafo 2º: A divulgação da atividade sindical far-se-á na mesma ocasião, observadas idênticas condições, sendo que as publicações não poderão conter cenas ou agressões aos empregadores.

parágrafo 3º: Será considerada prática antisindical qualquer interferência dos empregadores na liberdade de associação ou contribuição dos seus empregados junto à sua representação sindical.

CLÁUSULA 46ª - COMPROVANTE DE RECEBIMENTO DE SALARIOS

Todas as empresas deverão fornecer a discriminativo da remuneração mensal, inclusive, quando for o caso, de horas extras e feriados trabalhados, a cada empregado no ato do pagamento.

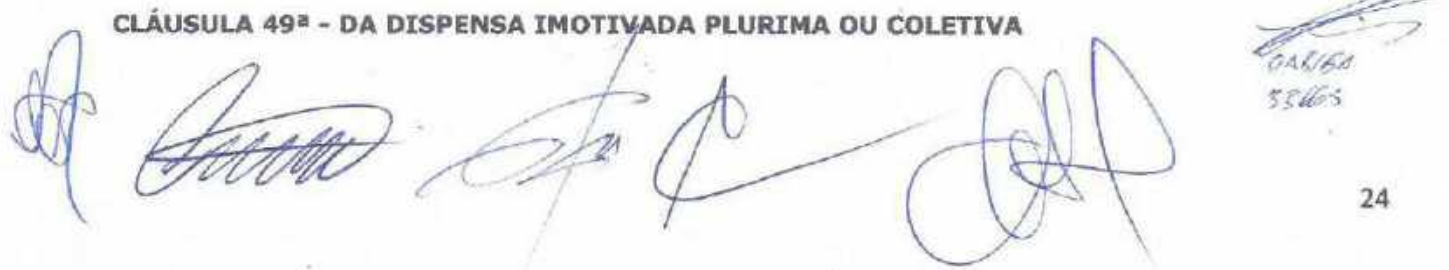
CLÁUSULA 47ª - DO TRABALHO INTERMITENTE

O Contrato de Trabalho na forma intermitente, prevista no art. 443, caput, da lei 13.467/2017, não aplicar-se-á à categoria comerciária em razão da lei 12.790/2013, regulamentadora da profissão desta categoria obreira;

CLÁUSULA 48ª - DO EMPREGADO TERCEIRIZADO NO COMÉRCIO

Os empregados que forem contratados nas empresas do comércio, através de empresas terceirizadas, terão os mesmos direitos dos empregados do comércio, além de estarem subordinados as Normas dos Instrumentos Coletivos de Trabalho dos comerciários, tanto em direitos e deveres.

CLÁUSULA 49ª - DA DISPENSA IMOTIVADA PLURIMA OU COLETIVA



GABRIEL
35465

Para que ocorram dispensas Imotivadas plúrimas ou coletivas, nas empresas do comércio, será necessária autorização prévia da Entidade sindical representativa da categoria obreira, através de Acordo Coletivo de Trabalho - ACT ou Convenção Coletiva de Trabalho;

CLÁUSULA 50ª - DA COMISSÃO REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

O processo eleitoral dos membros da Comissão representante dos empregados, nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, será convocado, conduzido apurado e homologado pela entidade representativa da categoria obreira e, seus membros gozarão de estabilidade desde o registro da candidatura e até 01 (um) ano após o vencimento do mandato, caso seja eleito, inclusive, para suplência;

CLÁUSULA 51ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

No caso de descumprimento de quaisquer cláusulas ou obrigações contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada a imposição de multa equivalente a **2 (dois)** pisos salariais fixado na Cláusula 4ª(a) desta Convenção Coletiva multiplicado pelo número de empregados do quadro funcional da empresa infratora, para cada cláusula descumprida, e em dobro no caso de reincidência sobre o mesmo dispositivo.

Parágrafo 1º: A multa acima instituída será a favor da entidade Reclamante seja o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO ou a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DO ESTADO DA BAHIA - FECOMERCIARIO, que poderá cobrá-la administrativamente e ou através de ação de cumprimento.

Parágrafo 2º: A aplicação da multa aqui prevista está condicionada a realização de notificação prévia por parte da entidade sindical laboral prejudicada, a qual poderá ser realizada por e-mail ou via AR, visando a concessão do prazo de 15 (quinze) dias para que a empresa corrija ou se defenda acerca da irregularidade apontada.

CLÁUSULA 52ª - DOS CHEQUES DEVOLVIDOS E OUTROS TÍTULOS

As empresas não poderão descontar de seus empregados o valor das mercadorias desaparecido ou extraviado, furtadas, roubadas ou pagas com cheques ou outros títulos não adimplidos pelo comprador, desde que atendidas às normas da empresa.

CLÁUSULA 53ª - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas devem instalar banheiros dentro dos padrões mínimos exigidos por lei municipal, bebedouros ou equivalentes, para servirem aos seus empregados.

Parágrafo 1º: Em caso da impossibilidade da instalação de banheiros, farão jus cada empregado do gozo de 30 (trinta) minutos por cada turno de trabalho, ou seja, 30 minutos antes do intervalo intrajornada para alimentação e descanso, e, 30 minutos depois do intervalo, para o uso de suas necessidades fisiológicas, intervalos que não poderão ser contínuos com o intrajornada para alimentação e descanso e serão computados como jornada efetiva.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular stamp containing the text "C.A.B. BA" and "58665".

Parágrafo 2º: Em caso de jornada única, haverá um único intervalo de 30 minutos.

CLÁUSULA 54ª - DAS ELEIÇÕES DA CIPA

As eleições dos membros da CIPA deverão ser feitas com a participação do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO** e, para tanto, as empresas deverão comunicar a entidade sindical profissional até 45 (quarenta e cinco) dias antes da data de realização do pleito.

CLÁUSULA 55ª - FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Com a finalidade de fiscalizar o cumprimento de acordos e convenções coletivas de trabalho fica facultado ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Brumado e Região e a Federação dos Empregados no Comércio de Bens e Serviços do estado da Bahia, antes de promover o ajuizamento de qualquer demanda judicial, notificar a empresa infratora na tentativa de solucionar administrativamente a pendência, conforme prerrogativas dos sindicatos, previstas no art. 513 da CLT, que consistem, em representar os interesses individuais e coletivos da categoria, em questões judiciais ou administrativas, tanto dos trabalhadores sindicalizados, quanto não sindicalizados, ou até mesmo ex-empregados, cujo direito é proveniente de causa comum para celebrar contratos coletivos de trabalho, colaborar com o Estado e demais órgãos.

CLÁUSULA 56ª - APLICABILIDADE

Esta Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todas as empresas do Comércio de Bens e Serviços com sede, sub-sedes ou atuação nos municípios da respectiva base territorial.

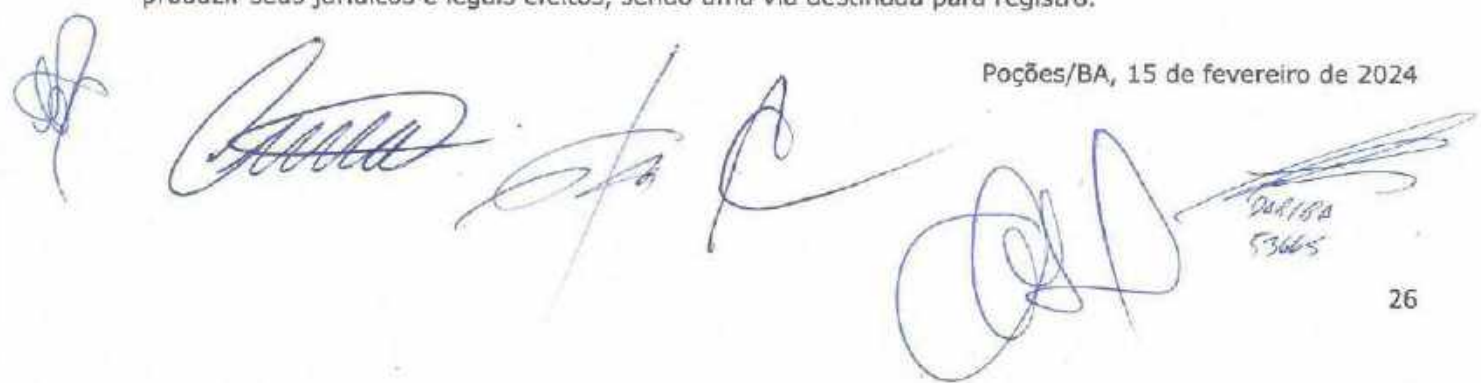
Parágrafo Único: As empresas poderão firmar junto ao Sindicato Laboral através de Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e no tratamento adequado conferido a realidade de cada empresa, desde que não se tratem de direitos com previsão constitucional.

CLÁUSULA 57ª - NEGOCIAÇÃO DE TERMO ADITIVO

As entidades subscritoras dessa convenção poderão, a qualquer tempo, na forma da lei, desenvolver negociações sobre as cláusulas aqui convencionadas, ou outras condições de trabalho, sendo que as entidades sindicais laboral e patronal se comprometem na data base sentar para negociar e assinar termo aditivo para as cláusulas econômicas.

E, por estarem de pleno acordo, assinam o presente em 04 (quatro) vias de igual teor, para que possam produzir seus jurídicos e legais efeitos, sendo uma via destinada para registro.

Poções/BA, 15 de fevereiro de 2024



**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DO ESTADO DA BAHIA -
FECOMERCIÁRIO**



Márcio Luiz Fatel

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRUMADO E REGIÃO



Camila de Carvalho Silva

Presidente

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIÃO -
SICOMERCIO**



Gilson Dos Santos Angelotti

Presidente



Mastrangelo Alves Leal

**CÂMARA DE DIRIJENTES DOS LOJISTAS DE
POÇÕES**



Carlos Alberto Silva Leite

**MEMBRO DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO -
SICOMERCIO**