

supermercado

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PB000341/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/08/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046594/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13090.201287/2024-5  
9  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/08/2024

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo nº:** 13090201797202426e **Registro nº:** PB000486/2024

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPINA GRANDE, CNPJ n. 08.580.649/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROGERIO GONCALVES DE MOURA;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DE CAMPINA GRANDE, E REGIAO, CNPJ n. 08.710.345/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JURANDI ARAUJO DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2024 a 30 de junho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no comércio, do plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Campina Grande/PB**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

O Piso Salarial da Categoria comerciária dos empregados(as) no comércio varejista de gêneros alimentícios supermercados e afins na cidade de Campina Grande, a partir de 1º de julho de 2024 até 30 de junho de 2025, será reajustado conforme esta cláusula e seus parágrafos, não podendo ser deduzidos os aumentos por mérito, promoções e implemento de idade, nos termos da IN, n.º 4, inciso XXI, do Colendo TST.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O piso salarial da categoria comerciária empregada no comércio varejista de gêneros alimentícios, supermercados e afins na cidade de Campina Grande, a partir de 1º de julho de 2024, fica assim estabelecido:

1- Para os trabalhadores(as) Office-boy, Serviços gerais, faxineiro(a), carregador(a), trabalhador(a) braçal, copeiro(a), empacotador(a), entregador(a) e servente, o Piso salarial será de R\$ 1.470,00 (hum mil e quatrocentos e setenta reais) a partir de 01/07/2024 e de R\$ 1.505,00 (hum mil quinhentos e cinco reais) a partir de 01/01/2025.

2 - Demais cargos, independente de tempo de serviço, o Piso Salarial será de R\$ 1.480,00 (hum mil quatrocentos e oitenta reais) a partir de 01/07/2024 e R\$ 1.525,00 (hum mil quinhentos e vinte e cinco reais) a partir de 01/01/2025.

3- Para os(as) operadores(as) de Empilhadeiras das empresas preponderantemente comerciais, fica estabelecido um piso salarial de R\$ 1.480,00 (hum mil quatrocentos e oitenta reais) a partir de 01/07/2024 e R\$ 1.525,00 (hum mil quinhentos e vinte e cinco reais) a partir de 01/01/2025.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica garantido o salário-mínimo Nacional para o trabalhador da base territorial de Campina Grande-PB, que nunca laborou (primeira assinatura na CTPS/1º emprego), por um período de 90 (noventa) dias e empregados(as) que porventura não tenham experiência na função e atividade do ramo contratante (exceto os elencados nos itens 1 dos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula), após esse período o(a) trabalhador(a) fará jus ao salário estabelecido no parágrafo primeiro, item 2 desta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O salário do(a) Jovem Aprendiz terá por base o salário-mínimo nacional.

**PARÁGRAFO QUARTO** –Os reajustes previstos na presente cláusula são retroativos à Data Base e deverão ser quitados a partir da folha salarial do mês de agosto de 2024.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de todos(as) os trabalhadores(as) no comércio da base territorial do Sindicato profissional, empregados(as) no comércio varejista de gêneros alimentícios, supermercados e afins, que recebam acima do piso salarial e até o teto previdenciário, serão reajustados no percentual de 4,00% (quatro por cento), com aplicação sobre o valor do salário percebido pelo empregado no mês de junho de 2024. Ficam vedada compensações por mérito ou promoção funcional individual e implemento de idade, nos termos da IN, n.º 4, inciso XXI, do Colendo TST.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os trabalhadores(as) da base territorial do Sindicato profissional empregados(as) no comércio varejista de gêneros alimentícios, supermercados e afins que percebiam remuneração acima do teto previdenciário, fica à conveniência das partes empregado(a) e empregador, incluir o pagamento mediante livre negociação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que, após a data base, eventualmente já tenham antecipado o reajuste salarial em percentual equivalente ao pactuado referente ao período de vigência desta Convenção Coletiva, estão desobrigadas de aplicar novamente os reajustes aqui definidos, desde que o reajuste tenha atingido o mínimo estabelecido no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** –Os reajustes previstos na presente cláusula são retroativos à Data Base e deverão ser quitados a partir da folha salarial do mês de agosto de 2024.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE SALARIAL**

As empresas disponibilizarão aos(as) empregados(as), de forma virtual ou impressa, demonstrativo de pagamento ou documento equivalente, contendo especificações relativas a salários, comissões, horas-extras, adicionais, repouso remunerado, bem como descontos efetuados, o qual, para todos os efeitos, detém idêntica finalidade.

## **CLÁUSULA SEXTA - PERÍODO DE PAGAMENTO**

O pagamento da remuneração dos Comerciantes(as) será até o quinto dia útil do mês subsequente; após este prazo, aplicar-se-á a multa de que trata a Lei 7.855/89 ou outra que venha substituí-la.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para os(as) que recebem semanal ou quinzenal, o prazo é de 2(dois) dias úteis ao vencimento.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES**

Não poderão ser descontados da remuneração dos(as) empregados(as) os valores de cheques por estes recebidos sem provisão de fundos, desde que os empregados tenham cumprido normas (escritas) internas da empresa pertinentes à matéria.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA OITAVA - 13º SALÁRIO**

As empresas se obrigam ao pagamento a título de adiantamento, de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, por ocasião das férias, desde que requeridas até 31 de janeiro de 2025 para o primeiro semestre e até 30 de junho de 2025 para o segundo semestre.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Visando fomentar as vendas do período junino na cidade de Campina Grande e demais cidades abrangentes, fica facultado as empresas ao pagamento a título de adiantamento, de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, até o dia 20 de junho de 2025.

### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA NONA - DE CAIXA**

Todo(a) empregado(a) na função permanente de caixa ou assemelhado receberá a título de "QUEBRA DE CAIXA", mensalmente, uma gratificação de 7% (sete por cento) do seu salário base.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em caso de ausência ao trabalho durante o mês laborado, os(as) operadores(as) de caixas ou assemelhados, receberão os valores do Quebra de Caixa, estipulado no Caput desta cláusula, proporcionais aos dias efetivamente laborados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ao exercente da função de caixa e/ou assemelhados, será assegurado o direito de presenciar a conferência diária e ter ciência, por escrito, de possíveis diferenças, porventura, havidas, quando da apuração pelo empregador dos valores e saldos do caixa sob a sua exclusiva responsabilidade.-

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Cabendo ao trabalhador exercente das funções de Caixa e/ou assemelhados, cumprir as normas internas do seu empregador, expedidas por escrito, quanto os procedimentos e prazos para a conferência diária. Caso contrário, em não presenciando a conferência por sua livre escolha e/ou por ausentando do local de trabalho, sem prévia justificativa ou autorização do empregador, assumirá o trabalhador os ônus decorrentes da diferença apurada em sua ausência.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Facultam-se as empresas celebrarem acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional para isenção da quebra de caixa mediante interveniência do sindicato da categoria econômica.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O pagamento instituído no caput desta cláusula tem natureza indenizatória, sem caráter salarial, ou seja, não integra a remuneração do(a) empregado(a), não se incorporam ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista previdenciário, nos termos do art. 457 §2º, da CLT.

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMMISSIONISTAS**

Os(as) empregados(as) que percebem salário a base de comissão serão regidos pelos seguintes dispositivos:

- a) Para o empregado(a) que percebe comissão, a média dessa comissão será encontrada, para todos os efeitos legais, com base nas **10 (DEZ)** maiores remunerações percebidas nos últimos 12 (doze) meses, a mesma média para os(as) trabalhadores(as) que tiverem menos de um ano e mais de 06(seis) meses e quando o Comerciante(a), não tiver mais de 6 (seis) meses de trabalho na empresa, proporcional aos meses trabalhados.

b) Aos empregados(as) que recebem exclusivamente por comissão, fica assegurado o piso salarial estabelecido no item 2 da cláusula terceira deste instrumento.

c) As horas extras do(a) comissionista serão acrescidas de **60% (sessenta por cento)** do valor da hora de trabalho, que se encontra tomando-se por base as comissões do mês de competência.

d) Os empregados(as) comissionistas terão direito ao pagamento de repouso remunerado, com base no cálculo de sua comissão mensal, dividida esta pelos dias úteis em que haja trabalhado e multiplicado pelos dias referidos, domingos e feriados.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PREMIAÇÃO**

Fica facultado às empresas estabelecer prêmios por produtividade aos seus empregados(as), considerando o desempenho das metas estabelecidas pelo empregador, nos termos do art. 457, §4º da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**– O prêmio por produtividade ou desempenho pessoal, poderá ser pago mensalmente, desde que cumpridas os requisitos e determinações estabelecidas por escrito pela empresa, não importando em caráter salarial, ou seja, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, §2º, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Facultam-se às empresas celebrarem acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional para fixação de participação em lucros e resultados (PLR) pelos trabalhadores(as), mediante interveniência do sindicato da categoria econômica.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALES ALIMENTAÇÃO**

As empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, supermercados e afins na base territorial de Campina Grande, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que tenham em seu quadro funcional acima de 10 (dez) trabalhadores(as), fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados(as), a partir de 1º de julho de 2024, vale-alimentação/refeição por dia efetivamente trabalhado, no valor de R\$10,00(dez reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor correspondente do caput desta cláusula, portratar-se de verba indenizatória, não integra a remuneração "in natura" do empregado(a) para qualquer efeito;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os empregados(as) que usufruam de benefício superior ao valor disposto no Caput desta cláusula, até o limite de R\$500,00 mensais, assegura-se a impossibilidade de redução, sendo o benefício reajustado no percentual de 3,7% (três vírgula sete por cento), a partir de 01º de julho de 2024.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas ficam dispensadas do fornecimento do vale refeição/alimentação a seus empregados(as) quando o labor for de turno único de até 6(seis) horas, ou quando realizado em dia de feriado, em face da ajuda de custo e folga já estipulados na presente CCT que trata do trabalho aos feriados, compensando assim face a concessão de folga em dia útil do qual ele tenha recebido o Vale-Alimentação, bem como, quando o expediente do sábado for de apenas 4(quatro) horas;

**PARÁGRAFO QUARTO:** A ajuda-alimentação/refeição acima referida poderá serrealizada através dos "Programas de Alimentação do Trabalhador - PAT", previstos na Lei nº 6.321, de 14.04.1976, e no Decreto nº 5, de 14.01.1991.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica ressalvado o Direito Adquirido aos trabalhadores(as) que járecebam benefício superior ao previsto no caput desta cláusula, sendo que para os(as) trabalhadores(as) que recebam auxílio alimentação superior à média de R\$500,00 mensais, o reajuste será efetuado conforme política interna da empresa, assegurada a impossibilidade de redução e garantido um reajuste anual mínimo na data base desta convenção.

**PARAGRAFO SEXTO:** As empresas que fornecerem Alimentação/refeição em suasdependências, ou fora dela, no valor equivalente ou superior ao estipulado no caput desta cláusula, ficam desobrigadas do fornecimento do Vale Alimentação aos seus funcionários(as).

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Todos os trabalhadores(as) que laborarem nos domingos, terão direito ao Vale alimentação estabelecido no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO OITAVO:**Os reajustes previstos na presente cláusula são retroativos à Data Base e deverão ser quitados a partir da folha salarial do mês de agosto de 2024.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os trabalhadores(as) abrangidos por esta convenção que optarem pelo vale transporte o terço, segundo a regulamentação da legislação que tornou obrigatório o benefício, para a utilização efetiva do deslocamento residência/trabalho/residência e vice-versa, como também nos deslocamentos para intervalo de almoço e descanso.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Ficam desobrigadas do fornecimento de vales transportes nos intervalos intrajornada, as empresas que forneçam vale-refeição/alimentação no valor, nunca inferior ao estabelecido por esta convenção ou disponibilizem refeitório em suas dependências com fornecimento de refeições, ou em local a ser contemplado em Acordo Coletivo de Trabalho, com Assistência do Sindicato de sua Categoria Econômica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A recarga do Cartão do Vale Transporte, deverá ser efetuada até o dia 28 do mês anterior.

**PARAGRAFO TERCEIRO - DA DIÁRIA DO(A) AJUDANTE DE ARMAZENAGEM/COLETA/ENTREGADOR(A)**- Aos empregados(as) ajudantes de armazenagem/coleta/entregador(a) de empresas com atividade preponderantemente comercial fica assegurado o pagamento de diária ao mesmo, nos seguintes valores:

- a) Diária intermunicipal ou interestadual com pernoite, a partir de 1º de julho de 2024 até 30 de junho de 2025 o valor será de R\$37,00 (trinta e sete reais);
- b) Diária intermunicipal ou interestadual sem pernoite a partir de 1º de julho de 2024 até 30 de junho de 2025 o valor será de R\$ 23,00 (vinte e três reais).

**PARÁGRAFO QUARTO** -Os reajustes previstos na presente cláusula são retroativos à Data Base e deverão ser quitados a partir da folha salarial do mês de agosto de 2024.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EXPERIÊNCIA E SALÁRIO SUBSTITUTO**

Ao empregado(a) designado para a função de outrem, ou em caso de substituição, passará a fazer jus durante a substituição, ao mesmo salário na função, conforme proporção dos dias trabalhados na respectiva competência de apuração salarial.

**PARÁGRAFO UNICO** - Fica expressamente proibida a contratação de empregados(a), no prazo de experiência, quando comprovado através de anotações na sua CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, que já trabalhou na mesma função e na mesma empresa por prazo igual ou superior a 12 (doze) meses.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

O empregado(a) em aviso prévio fica dispensado do cumprimento do restante do mesmo quando comprovar a obtenção de novo emprego, sem que isto acarrete ônus para o empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O aviso prévio por parte da empresa ou do trabalhador(a) deverá ser comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não para a sua devida validade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O tempo de cumprimento do aviso prévio trabalhado, em hipótese alguma poderá ser superior a 30 dias, os demais dias estabelecidos na Lei nº 12.506/2011, é devido o acréscimo (sempre indenizado) de três dias a cada ano de prestação de serviços para a empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A redução da hora prevista no artigo 488 da CLT será utilizada atendendo a conveniência do empregado(a) no início ou fim da jornada, mediante opção do empregado(a), por um dos períodos. Da mesma forma alternadamente, o empregado(a) poderá optar por 1 (um) dia por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período.

**PARÁGRAFO QUARTO**- Concede-se 60 (sessenta) dias de aviso prévio a todos os trabalhadores(as) demitidos, SEM JUSTA CAUSA, que contêm até a data da demissão com mais de 5 (cinco) anos de trabalho para mesma empresa, não acumulável com as disposições da Lei 12.506/2011; A partir de 10 (dez) anos de trabalho, para a mesma empresa, terá o aviso prévio legal de 30 dias, acrescido de 03 (três) dias por cada ano trabalhado, até completar o limite de 90 (noventa) dias de que trata a Lei 12.506/11.

**PARÁGRAFO QUINTO**- Carta de Referência. Fica garantida ao empregado(a) a expedição de carta de referência, por parte da empresa, que acompanhará os documentos da rescisão contratual, exceto por justa causa.

**PARÁGRAFO SEXTO**- Nos casos de Aviso Prévio em que o empregador(a) coloque o empregado(a) para cumprir o aviso em casa, o pagamento das verbas rescisórias será quitado até o 10º dia, contado da data da dispensa do cumprimento do Aviso (Art.21 I. N. n.º 03/2002).

**PARAGRAFO SÉTIMO-** Forma de pagamento da rescisão contratual:

1. Facultam-se as empresas que o pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado preferencialmente em Cheque Administrativo a ser entregue ao trabalhador(a) demitido até a data limite do vencimento do pagamento das verbas rescisórias, Ordem de Pagamento, PIX e/ou Cheque visado pela instituição bancária, devendo a empresa ficar com cópia assinada e datada pelo trabalhador(a), constando dia do recebimento do referido cheque, para a devida comprovação;
2. Depósito em conta salário ou conta pré-existente do trabalhador(a) (conta corrente/poupança) até a data limite do vencimento do pagamento das verbas rescisórias;
3. Observando ser o pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias um ato jurídico complexo, que determina ao empregador(a) obrigações de pagar e fazer, após o pagamento dos valores "in pecúnia" das verbas rescisórias conforme itens 1 e 2 deste parágrafo, na forma da lei.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Igualdade de Oportunidades**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXPERIÊNCIA NA PROGRESSÃO DE FUNÇÃO**

Em caráter experimental, limitado a 90 dias, a empresa poderá firmar acordo individual escrito com o empregado(a) para avaliação mútua de competências, capacidades e das habilidades necessárias ao desempenho de nova função, devendo ser registrada a alteração de ocupação observando a classificação do CBO - Classificação Brasileira de Ocupação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Durante este período, fica garantida a remuneração compatível com o cargo exercido pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Decorrido o período experimental, caso não haja interesse mútuo em tornar definitiva a alteração de função, fica assegurada a reversão ao cargo ocupado anteriormente e respectiva remuneração, sem direito à manutenção nem incorporação de acréscimos salariais, devendo ser registrada a alteração de ocupação observando a classificação do CBO - Classificação Brasileira de Ocupação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado ao empregado(a) o direito de não concordar com a promoção e permanecer no cargo anterior.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROMOÇÃO**

Fica garantido ao funcionário(a) promovido(a) o menor salário percebido pelo funcionário(a) no mesmo cargo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Assegura-se estabilidade provisória, além da estabilidade consolidadas nas seguintes condições e prazos.

a) **ACIDENTE DE TRABALHO/DORT** - Fica assegurada a ESTABILIDADE provisória ao acidentado(a) ou doente ocupacional conforme a legislação pertinente à matéria, devidamente comprovado.

b) **ACOSTADO(A)** - Ao empregado(a) acostado à Previdência Social não enquadrado nas hipóteses de acidente de trabalho e DORT e alínea “a” desta cláusula, fica assegurada a estabilidade de 30 (trinta) dias, contados a partir do término da licença, não podendo ser dispensado sem justa causa.

c) **APOSENTADORIA** - Ao empregado(a) que contar com mais de 10 (dez) anos de trabalho ininterruptos, na mesma empresa, não poderá ser dispensado, senão por justa causa, no período dos 18 (dezoito) últimos meses que faltarem para sua efetiva aposentadoria, desde que o empregado(a) comprove o tempo total através de apresentação do CNIS, fornecido pelo INSS ou quando solicitado pelo empregador(a) no prazo de 30 dias e se manifestando, por escrito, junto à empresa a sua opção nos 5 (cinco) primeiros dias do seu período de estabilidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Adquirido o direito à aposentadoria, em não solicitando o empregado(a) a concessão do benefício, extingue-se a estabilidade provisória prevista na alínea “c”, desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregado(a) perderá o direito a estabilidade provisória caso não atenda tempestivamente os requisitos previstos na alínea “c” desta cláusula;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Não fará jus a estabilidade provisória prevista no item “c” desta cláusula, o demitido(a) por justa causa ou demissão por iniciativa do empregado(a);

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FUNCIONAMENTO DO COMERCIO EM DOMINGOS E FERIADOS**

O comércio de Campina Grande abrangido por esta convenção não funcionará no dia 25 de dezembro de 2024 (dia alusivo ao Natal) e 1º de janeiro de 2025 (Dia Mundial da Paz).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nos feriados dos dias 05/08/2024 (feriado alusivo a Carta Magna do Estado da Paraíba), 07/09/2024 (dia da Independência do Brasil), 11/10/2024 (Aniversário da cidade); 12/10/2024 (Padroeira do Brasil); 02/11/2024 (Finados); 15/11/2024 (Proclamação da República); 20/11/2024 (Consciência Negra); 08/12/2024 (Padroeira da Cidade); 18/04/2025 (Paixão de Cristo); 21/04/2025 (Dia de Tiradentes); 1º de maio de 2025 (Dia do trabalho); 19/06/2025 (Dia de CORPUS CHRISTI) e 24/06/2025 (Feriado de São João), os estabelecimentos comerciais na base territorial de Campina Grande abrangidos por esta convenção poderão abrir suas portas para funcionamento comercial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que pretenderem utilizar os trabalhadores(as) para laborarem nos dias feriados estabelecidos no parágrafo anterior poderão fazê-lo desde que comunique aos trabalhadores(as) com uma antecedência mínima de 48 horas sobre a escala de trabalho do referido feriado e que seja seguido o seguinte critério:

- 1) Empresas que tenham em seu quadro funcional até 10 (dez) trabalhadores(as) pagarão no final do expediente, mediante recibo, ou em folha de pagamento, como ajuda de custo, a quantia de R\$51,00 (cinquenta e um reais), a partir de 1º de julho de 2024, paracada trabalhador(a) convocado para o trabalho nos dias feriados independente de perceberem salário fixo ou variável;-
- 2) Empresas que tenham em seu quadro funcional mais de 10 (dez) trabalhadores(as) pagarão no final do expediente, mediante recibo, ou em folha de pagamento, como ajuda de custo, a quantia de R\$59,00 (cinquenta e nove reais), a partir de 1º de julho de 2024, paracada trabalhador(a) convocado para o trabalho nos dias feriados independente de perceberem salário fixo ou variável;

-

A referida ajuda de custo possui caráter indenizatório, não integrando o salário para nenhum efeito, conforme Orientação Jurisprudencial nº 123 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. Os valores ora descritos não estão sujeitos ao pagamento de retroativo, complemento ou diferenças apuradas após a aplicação do reajuste, referente ao período em que ainda não homologada a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Independente da jornada naqueles dias de feriado, os trabalhadores(as) terão direito a uma folga integral em até 35

(trinta e cinco) dias subsequentes ou em até 45 (quarenta e cinco) dias subsequentes para feriados em meses com mais de um feriado, e em até 60 (sessenta dias) especificamente para o feriado de 20/11/2024 (Consciência Negra).

**PARÁGRAFO QUARTO-** As empresas obrigam-se a anotar a frequência dos trabalhadores (as) (cartão de ponto, registro de ponto, etc.) que trabalharem nos feriados, enviando cópia contra recibo a entidade obreira, mantendo cópia na empresa para as necessárias constatações fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, e fornecerem aos empregados(as), vales transportes, sem nenhum ônus para os obreiros.

**PARÁGRAFO QUINTO –** Os(as) empregados(as) no comércio varejista de gêneros alimentícios, supermercados e afins, abrangidos por esta convenção coletiva, poderão trabalhar até dois domingos consecutivos, devendo o terceiro domingo coincidir obrigatoriamente com seu repouso remunerado, conforme estabelecido pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000 e Lei nº 11.603, de 05 de dezembro de 2007, sendo ainda garantido que a cada seis dias trabalhados de forma consecutiva, o sétimo será obrigatoriamente um descanso remunerado.

**PARÁGRAFO SEXTO-** Fica vedado ao empregador que, porventura, não cumprir integralmente as disposições previstas nesta cláusula e seus parágrafos, observando as disposições previstas no artigo 611-A da CLT (lei 13467/2017), utilizar total ou parcialmente das condições ora pactuadas, entendidas como mais favoráveis àquelas previstas na CLT e demais ordenamentos jurídicos, especialmente, quanto a concessão de repouso semanal remunerado e remuneração, face ao trabalho em dias de domingos e feriados. Cabendo ainda suportar a multa convencional, conforme estabelecido na cláusula que trata de multas, no importe de 10% do valor da obrigação não cumprida em favor do respectivo sindicato patronal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Na terceira segunda feira do mês de setembro de 2024 (Dia 16/09/2024), todos os trabalhadores(as) comerciários(as), abrangidos por esta convenção, folgarão, para participar das comemorações ao dia do Comerciário.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas trabalhadas como extras e não compensadas serão acrescidas de 60% (sessenta por cento) do valor da hora normal.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

- 1) Caso a empresa institua a compensação de horários de trabalho extraordinário, na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial de 60% às horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta dias) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;
- 2) As horas extras trabalhadas serão compensadas de forma que uma hora extra seja compensada com uma hora de descanso;
- 3) Na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado(a) o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;
- 4) No caso de rescisão contratual, havendo horas positivas, estas serão remuneradas com acréscimo de 60% sobre a hora normal;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Uma vez descumpridas as regras determinadas nesta cláusula, além das penalidades previstas para descumprimentos de regras desta convenção, a empresa irregular terá os direitos conferidos por esta cláusula suspensos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 1º obrigará os sindicatos convenientes em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização do disposto nesta cláusula, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até o final da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Facultam-se às empresas celebrarem acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional para fixação de prazo superior a 180 dias para a compensação de jornadas extraordinárias mencionada no caput e alínea “1”, mediante interveniência do sindicato da categoria econômica.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas obrigam-se a anotar a frequência dos empregados(as) (cartão de ponto, registro de ponto, etc.) que trabalharem em horas extras de forma que permita mensalmente o

acompanhamento individual pelo trabalhador(a) das horas laboradas como extras; e para as necessárias constatações do sindicato profissional ou pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA DE CONTROLE DA JORNADA**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto na Portaria n. 671 do Ministério do Trabalho. Segue

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: 1. Restrições à marcação do ponto; 2. Marcação automática do ponto; 3. Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; 4. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado(a).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: 1. Estar disponíveis no local de trabalho;

2. Permitir a identificação de empregador e empregado(a); e

3. Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e/ou impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado(a).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas que optarem pela utilização da marcação virtual não poderão impor aos seus empregados(as) o ônus de aquisição de aparelhos celulares, ou equipamentos para implantação do sistema.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A empresa que optar pela utilização deste mecanismo, deverá, através de ofício específico, manifestar ao Sindicato profissional a opção de utilizá-lo, bem como fornecerá toda explicação sobre o funcionamento do sistema quando solicitado.

### **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR OU CLÍNICO**

Fica assegurado o abono de faltas do empregado(a), sem discriminação de sexo, quando comprovado dia e hora que decorreu de prestação de socorro hospitalar ou acompanhamento de dependentes legais (cônjuge, filhos[as] ou pais dependentes) para atendimento médico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o socorro hospitalar ou acompanhamento seja de filhos(as) e ambos os pais(mães) trabalhem na mesma Empresa, a ausência remunerada caberá tão somente a um deles.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O abono de faltas ao empregado (a) mencionado no caput desta cláusula refere-se apenas ao período (horário) de atendimento hospitalar, devendo o empregado(a) retornar ao trabalho após o período de atendimento, estando limitado o abono a 120 (cento e vinte horas) horas por semestre.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para o acompanhamento de tratamento periódico de filho(a) autista em unidade hospitalar, clínicas, posto de saúde, escolas específicas, atendimento em consultórios de psicologia/psiquiatria, mediante apresentação de requerimento formal à empresa, acompanhado de laudo médico original que ateste o diagnóstico de autismo do filho e a necessidade de tratamento, é possibilitada a flexibilização da jornada de trabalho e utilização de banco de horas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTES**

As empresas envidarão esforços no sentido de que, quando das férias regulamentares dos seus funcionários(as) estudantes, desde que devidamente matriculados em instituição de ensino reconhecida e regulamentada, os mesmos possam gozar em período que coincida com as férias escolares.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Aos trabalhadores(as) estudantes, observando-se o disposto no caput da presente cláusula e, desde que, comprovada sua frequência pela instituição de ensino, a transferência de horário ou turno de trabalho poderá ser admitida mediante entendimento entre empresa e empregado(a), a fim de que o empregado possa ter qualificação educacional e/ou profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica assegurado aos estudantes o abono dos dias em que forem fazer provas de vestibular, ENEM, supletivo e concursos, desde que requeiram aos seus empregadores com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas) mediante a apresentação do cartão de inscrição e do comprovante de comparecimento.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIAS PARA CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado(a), gozar férias no período coincidente com a época do seu casamento, exceto nos meses de janeiro, junho e dezembro, independente dos dias garantidos por lei, desde que comunicado com 20 (vinte) dias de antecedência ao seu empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado(a) que contar com menos de um ano de trabalho na empresa, ao pedir demissão fará

jus a férias proporcionais.

#### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GESTANTE**

Fica assegurada a ESTABILIDADE PROVISÓRIA da gestante a partir de sua gravidez, encerrando-se 6(seis) meses após o parto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - CRECHE** - Em face à obrigatoriedade prevista no artigo 389 da CLT no seu item IV, parágrafo 1º, que trata da instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação para os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30(trinta) mulheres, e, em cumprimento aos termos da Portaria n.º 3.296, de 03.09.86, os EMPREGADORES poderão optar por cumprir a obrigação, através de pecúnia correspondente a 50%(cinquenta por cento) do valor do salário mínimo nacional vigente, por cada filho da empregada durante o período legal de amamentação, ou seja, até o sexto mês de vida, ficando esclarecido que a concessão do benefício será devida desde o término do período legal de gozo da Licença Maternidade e finda no sexto mês de vida do filho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - com base no artigo 214, parágrafo 9º, inciso XXIII do RPS, observadas as alterações promovidas pelo Decreto 3.265/99, sobre o valor mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula não incidirá parcela previdenciária, assim como qualquer outro tributo contido nas demais legislações.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os descansos para amamentação do próprio filho(a), previstos no art. 396 da Legislação Consolidada, poderão ser acumulados em um único período, desde que coincida com o início ou com o fim da jornada de trabalho diária, ficando condicionada a sua concessão, ao requerimento do benefício pela mãe empregada por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**PARÁGRAFO QUARTO** – É admitida a conversão em pecúnia da estabilidade prevista no CAPUT desta cláusula, quando com ela, a empregada consentir, em ato assistencial junto a entidade de classe, observando-se as repercussões legais nas verbas rescisórias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores(as) e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – 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(as) e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientação](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientação).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/09/2024**, o valor total de R\$20,00 (vinte reais), por trabalhador(a) que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de afastamento de trabalhador(a) 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 desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador(a) 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(a) afastado.

**PARÁGRAFO QUARTO** – 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(a) 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(as), 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(a) ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador(a) 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 QUINTO** – 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(as) e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado(a) 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(a) ou seus beneficiários. 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.

I - Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP,

informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

**PARÁGRAFO SEXTO** – 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 SÉTIMO** – 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(as), conforme o artigo 444 da CLT.

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

**PARÁGRAFO NONO** – 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 DÉCIMO** - 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 DÉCIMO PRIMEIRO** -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(as) 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 e solidário, prestado aos trabalhadores(as) e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o

novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - O Benefício Apoio Odontológico disponibilizado limita-se a cobertura fixada no plano odontológico contratado pela gestora, sendo de integral responsabilidade do trabalhador(a) o custeio e ônus dos procedimentos, equipamentos, produtos e exames que não estejam previstos no plano contratado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO**- 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.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

## **RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES**

### **BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 555,00	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.
			SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$1.665,00	
			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 MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$555,00	
			EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$330,00	

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.

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  
SERVIÇO  
FUNERAL

1X R\$  
4.500,00

SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS

BENEFÍCIO  
RECOLOCAÇÃO

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.

BENEFÍCIO  
APOIO SOCIAL

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE,

BENEFÍCIO  
APOIO  
PSICOLÓGICO

SIM

		POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. 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.
BENEFÍCIO APOIO ODONTOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
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.

### **BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.
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 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 (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES GRATUITOS**

Fica estabelecido a obrigatoriedade de fornecimento de uniformes gratuito ao empregado(a), sendo fornecidos 2 (DOIS) uniformes por ano, OU cada um nunca em período inferior a 6 (seis) meses, caso seja exigido pelo empregador.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo licita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados a atividades desempenhadas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGRAS PARA UTILIZAÇÃO DE SANITÁRIOS**

As empresas se comprometem a adotar condutas que facilitem a substituição do empregado(a) mediante a necessidade de utilização de sanitário durante a jornada de trabalho.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES INTERNAS E PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Obrigam-se as empresas, como mecanismo de comunicação ao sindicato da categoria profissional, o envio de correspondência, e nela os procedimentos para as eleições da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), inclusive o início do processo eleitoral, conforme N.R. 5.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os atestados fornecidos por médicos(as) e dentistas da entidade Sindical ou quaisquer outros órgãos que venham a ter convênios com o Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos legais, desde que os atestados contenham o CID e sejam apresentados a empresa em até 48h a partir do primeiro dia útil após a emissão do atestado, mediante contra recibo, não podendo ser recusado pela empresa desde que cumpridos os requisitos legais e os aqui previstos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No prazo previsto no caput o atestado poderá ser encaminhado pelo trabalhador(a) ao setor responsável via

dispositivo eletrônico (e-mail/whatsapp oficial da empresa) com posterior entrega presencial do documento impresso, mediante contra recibo, não podendo ser recusado pela empresa desde que cumpridos os requisitos legais e os aqui previstos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - PRIMEIROS SOCORROS** - As empresas deverão manter em locais de trabalho, uma pequena farmácia com materiais de primeiros socorros, obedecendo às exigências constantes na N.R. n. ° 07.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIVRE ACESSO**

Fica assegurado aos dirigentes sindicais, bem como os seus assessores devidamente qualificados, o livre acesso às dependências dos estabelecimentos nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de material político-partidário.

**LIBERAÇÃO DE DIRETORES** - Os dirigentes sindicais, sendo um por empresa, serão liberados para comparecimento em assembleias, congressos ou atividades sindicais, no limite máximo de 12 dias úteis, durante a vigência da presente convenção, consecutivos ou não, desde que devidamente comprovados pela diretoria do sindicato laboral, sem prejuízo da remuneração, sendo que a comunicação deverá ser feita com até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**QUADRO DE AVISO** - As empresas permitirão que se coloque quadro de aviso, sob a responsabilidade do sindicato da categoria profissional, na empresa, para fixação de editais, avisos e notícias do Sindicato, desde quando solicitado pela entidade dos empregados, vedada à divulgação de material político-partidário.

**GARANTIA DA ESTABILIDADE SINDICAL** - As Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, mantém a estabilidade provisória dos componentes de Diretoria, Conselho Fiscal e seus respectivos suplentes eleitos no último pleito da Entidade profissional acordante.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SOLICITAÇÃO RELAÇÃO DE**

## **EMPREGADOS**

Obriga-se a empresa a remeter para o Sindicato profissional, com **CÓPIA IDÊNTICA AO SINDICATO EMPRESARIAL**, no mês de abril de 2025, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Sindicato obreirpoderá a qualquer tempo, solicitar esclarecimentos da empresa sobre reclamações do interesse dos seus funcionários, obrigando-se a empresa a prestá-los.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O envio e usos de dados dos empregados é para os fins exclusivos de registro, controle e fiscalização do cumprimento da presente CCT, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão dos seus funcionários(as) sindicalizados(as), conforme Art. 545 da CLT, em folha de pagamento, a mensalidade do Sindicato laboral e a recolherão até o quinto dia do mês subsequente ao desconto, à base de um por cento sobre a remuneração, preenchendo a guia de recolhimento apropriada e recolherão à Caixa Econômica Federal - PB. Após esta data, será a referida importância corrigida com multa de dez por cento + mora de três por cento ao mês.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - EMPREGADO**

Os empregados(as) abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com a deliberação das Assembleias Gerais realizadas no dia 19 de maio de 2024 autorizam as empresas a descontarem em folha de pagamento (contracheque ou assemelhado), a contribuição negocial no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) das suas respectivas remunerações.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A referida contribuição será dividida em duas parcelas de R\$ 20,00 e pagas, nos meses de agosto/2024 e setembro de 2024 e recolhidas até o dia 10(dez) dos meses subsequentes, isto é: 10 de setembro/2024 e 10 de outubro de 2024, devendo o desconto efetuado ser recolhido ao cofre da entidade laboral, em guia apropriada solicitada através do e-mail: [financeiro@comerciaricg.com.br](mailto:financeiro@comerciaricg.com.br), ou a empresa poderá solicitar na entidade laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** – A contribuição, regular, prévia e expressamente aprovada em assembleia soberana do Sindicato Laboral, realizada em 19 de maio de 2024, é dirigida a todos os comerciários(as) beneficiários(as) deste instrumento, e não se realizará relativamente aos que dela discordarem, o que deverão fazê-lo por documento escrito (carta de próprio punho), subscrita pelo próprio e dirigida ao SINDICATO DOS COMERCIARIOS e entregue pessoalmente na sede social do mesmo, tudo conforme entendimento manifestado pelo Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica de nº 09/2024, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e dos termos do acordo homologado pelo Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo nº 1000356-60.2017.5.00.0000 e nos termos do tema 935 do Supremo Tribunal Federal de repercussão geral, que reconheceu a constitucionalidade da contribuição assistencial, *IpsiLiteris*: (Tema 935 – É constitucional a instituição por acordo ou Convenção Coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, desde que assegurado o direito de oposição). Em sede de embargos de declaração no recurso extraordinário com agravo (ARE 1018459):-

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O prazo para manifestação contrária ao desconto é de 15 dias corridos, contados da data do depósito do pedido de registro do presente instrumento coletivo, na Superintendência Regional do Trabalho, ou de 10 dias corridos, contados do registro da CCT no sítio do Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, também deverá entregar uma via ao seu empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica vedado à empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores(as) apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica vedado o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campina Grande e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores(as) apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O trabalhador(a) que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no parágrafo terceiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição negocial.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campina Grande e Região, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados(as), dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campina Grande e Região ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EMPRESARIAL**

Com previsão na alínea “e” do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito “erga omnes” proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada em 04 de junho de 2024, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF sobre os efeitos da autonomia da vontade coletiva, assim, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição, destinada a manutenção, expansão e aprimoramento da assistência prestada à representação, exigível, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, de todos e quaisquer membros da categoria econômica, considerada como contraprestação ao relevante e fundamental serviço contratado – artigo 594 do Código Civil -, fica instituída, a favor do SINCOVAGA, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

De 00 (zero) a 10 (dez) empregados(as) R\$200,00;

De 11 (onze) a 20 (vinte) empregados(as) R\$370,00;

De 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados(as) R\$525,00;

De 31 (trinta e um) a 40 (quarenta) empregados(as) R\$660,00;

De 41 (quarenta e um) a 50 (cinquenta) empregados(as) R\$775,00;

De 51 (cinquenta e um) a 60 (sessenta) empregados(as) R\$870,00;

De 61 (sessenta e um) a 70 (setenta) empregados(as) R\$980,00;

De 71 (setenta e um) a 80 (oitenta) empregados(as) R\$1.120,00;

De 81 (oitenta e um) a 100 (cem) empregados(as) R\$1.400,00;

De 101 (cento e um) a 130 (cento e trinta) empregados(as) R\$1.515,00;

De 131 (cento e trinta e um) a 160 (cento e sessenta) empregados(as) R\$1.703,00;

De 161 (cento e sessenta e um) a 200 (duzentos) empregados(as) R\$1.895,61;

Acima de 200 (duzentos) empregados(as) R\$2.118,00.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 31 de março de 2025, através de BOLETO BANCÁRIO remetido pelo

SINCOVAGA por via postal ou e-mail, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira até a data de vencimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No caso de pagamento após o vencimento será cobrado 2% (dois por cento) de multa + 0,04 (zero vírgula zero quatro por cento) de juros ao dia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A cobrança será realizada com base no número de funcionários de cada CNPJ, não será admitido unificar o número de funcionários entre lojas da mesma rede de empresas.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA**

Ficam instituídas as CCP'S - COMISSÕES INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CLT, Art. 625-A), conforme redação dada pela Lei n.º 9.958, de 12/01/2000, composta de representantes Titulares e Suplentes, indicados pelos sindicatos ao final assinados, com o objetivo de tentar a Conciliação de conflitos individuais de trabalho envolvendo integrantes da Categoria profissional aqui representada e os sindicatos das categorias econômicas correspondente, acima discriminadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As demandas de natureza trabalhista na jurisdição das Varas do Trabalho da Comarca de Campina Grande/PB, e dos sindicatos mencionados neste Artigo, poderão ser submetidas previamente as CCP'S - COMISSÕES INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO PREVIA, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO -DO FUNCIONAMENTO DAS CCP'S**

As CCP's - COMISSÕES INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA funcionarão na sede do CINCON - CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA, que fornecerá toda a estrutura administrativa a Assessoria Jurídica às CCP'S - COMISSÕES INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO PREVIA, sendo sua sede instalada à Av. Floriano Peixoto, nº 715, 2º andar, centro, Campina Grande, PB., tendo base territorial idêntica à jurisdição das Varas de Trabalho da Comarca de Campina Grande.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - para melhor adequação de sua estrutura física a sede do CINCON poderá ser instalada em outro endereço, para tanto deverá ser dado ciência ao público em geral, através de comunicado que será publicado em jornais de grande circulação em todo o Estado da Paraíba durante três dias consecutivos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria do CINCON - CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA, ou por qualquer membro da CCP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PREVIA, que designará, na mesma oportunidade, dia, hora da sessão de tentativa de Conciliação, entregando recibo ao demandante.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A sessão de tentativa de conciliação realizar-se-á no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso de demanda no CINCON.

**PARÁGRAFO SEXTO - DO CUSTEIO** - Para custeio e manutenção das despesas administrativas do CINCON - CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA será cobrada uma taxa exclusivamente da empresa na condição de demandada ou demandante no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) independente do comparecimento ou de conciliação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - o referido valor será distribuído da seguinte forma: oitenta por cento para custeio do CINCON/PB e vinte por cento divididos em partes iguais entre os conciliadores, patronal e laboral para cobrir despesa com deslocamento no exercício da função.

**PARÁGRAFO OITAVO - DA NOTIFICAÇÃO** - O CINCON - CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA notificará a empresa por meio de notificação postal registrada em AR (Aviso de Recebimento), ou pessoal mediante contra recibo ou protocolo, com o máximo de 05 (cinco) dias de antecedência à realização da audiência de tentativa de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação que constará, necessariamente, o pedido, nome do demandante, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a comunicação de que o demandado deverá comparecer.

**PARÁGRAFO NONO** - O Demandado/empresa poderá ser representado por preposto com os poderes específicos para transigir e firmar o termo de conciliação.

**PARÁGRAFO DÉCIMO - DO PRAZO PARA REALIZAÇÃO DAS AUDIÊNCIAS** - Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 10 (dez) dias seguintes à formulação da demanda ou não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com 05 (cinco) dias de antecedência, a secretaria do CINCON - CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA fornecerá as partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Caso a demandada não compareça à sessão de conciliação, o conciliador patronal e laboral na CCP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, presentes na ocasião, firmarão ata de conciliação frustrada por ausência do demandado, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação entregando cópia aos interessados, sendo

expedido boleto de cobrança do valor convencionado correspondente ao ressarcimento das despesas efetuadas pelo CINCON.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - Em caso de não comparecimento do (a) Demandante, o processo será arquivado pelos conciliadores.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - DA SESSÃO** - Aberta a sessão de conciliação, os conciliadores esclarecerão as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usarão os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao empregador/preposto, declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da CCP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, que deverá ser juntada a eventual reclamação trabalhista.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** - Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador/preposto e pelos membros da CCP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA presentes à sessão, fornecendo-se uma via para cada parte interessada.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO** - O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficiência liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-A, da CLT, com redação dada pela Lei 9.958, de 12/01/2000.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO - DA REPRESENTAÇÃO** - Os representantes dos trabalhadores na Comissão deverão ser membros da Diretoria do Sindicato de Trabalhadores, ou pessoal contratado pelo sindicato.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO - DA ESTRUTURA** - Caberá ao CINCON - CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA, proporcionar as CCP'S - COMISSÕES INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, equipamentos, pessoal para secretaria e Assessoria Jurídica.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTAS**

Em caso de descumprimento das obrigações de fazer, fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do Piso da categoria a ser pago ao empregado prejudicado, e em caso das obrigações de pagar fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do valor da obrigação não cumprida em favor do sindicato prejudicado.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

As Empresas e os empregadores abrangidos pelo presente instrumento, cujos sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros instrumentos como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria sob pena de nulidade.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO**

Sempre que necessário as partes, poderão se reunir em mesa redonda, onde discutirão e reavaliarão termo aditivo a presente convenção, inclusive o sistema de compensação de horas excedentes.

}

JOSE ROGERIO GONCALVES DE MOURA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPINA  
GRANDE

JURANDI ARAUJO DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS  
ALIMENTICIOS DE CAMPINA GRANDE, E REGIAO