

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000071/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/04/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013075/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.231584/2024-81
DATA DO PROTOCOLO: 03/04/2024

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

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

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ARAPIRACA, CNPJ n. 35.746.098/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILTON MALTA DE ALMEIDA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

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

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DA CORREÇÃO SALARIAL

As empresas comerciais alcançadas pela presente Convenção reajustarão a partir de 1º de Novembro de 2023, os salários de seus empregados que percebem acima do piso da categoria, com o percentual de 4.5% (Quatro ponto cinco por cento) sobre os salários reajustados em janeiro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores que concederem reajustes espontâneos a partir de 1º de novembro de 2023 poderão deduzi-los para efeito de concessão do percentual acima fixado, exceto compensações por mérito ou

promoção funcional individual e implemento de idade.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: As diferenças salariais referente aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2024, serão pagas com as incidências legais e deverão ser pagas em até 2 (duas) parcelas, mensais e consecutivas, a partir da competência da folha de Abril de 2024.

CLÁUSULA QUINTA - DO ABONO SALARIAL

Deverá ser pago a todos os empregados com salário fixo e ativos a título de abono convencional, os valores referente às competências de novembro, dezembro e 13º salário/2023 que serão calculados com base no piso salarial de R\$ 1.432,00 (Um mil, quatrocentos e trinta e dois reais) para quem recebe o piso. Para os empregados que ganham acima do piso, com base na correção salarial de 4.5% (Quatro ponto cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estes pagamentos terão natureza indenizatória, não se incorporando ao salário nem integrando a remuneração dos empregados para quaisquer fins, não refletindo em recolhimento tributários, previdenciários ou de Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS), e deverão ser pagos em até 2 (duas) parcelas, mensais e consecutivas, a partir da competência da folha de Abril de 2024.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS SALARIAIS E RESCISÓRIOS

Na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos descontos legais compulsórios, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados aqui representados, desde que originários de convênios médicos, odontológicos, ambulatoriais, similares, convênios com farmácias, supermercados, óticas e com o comércio em geral, bem como os decorrentes de seguros em geral, inclusive os seguros de grupo, mensalidades sindicais, empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras e os de quaisquer vendas realizadas pela empresa a seus próprios empregados, respeitado no total o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) dos salários líquidos pagos mensalmente, isto é, já deduzidos da parcela de contribuição da Previdência Social e do Imposto de Renda, ou até 01 (um) salários bruto, na hipótese de rescisão contratual.

CLÁUSULA OITAVA - DOS VALES E ADIANTAMENTOS

Os descontos por adiantamento salarial ou vales, somente terão validade se os mesmos forem emitidos em 02 (duas) vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo o valor da importância antecipada, origem do pagamento, mês a que se refere e a devida assinatura, ou ainda disponibilizados de forma eletrônica.

CLÁUSULA NONA - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS COM CHEQUE

Na hipótese de a data de pagamento dos salários coincidir com o último dia fixado em lei e o referido pagamento for efetuado através de cheque, deverão as empresas que assim agir, fazê-lo em horário anterior ao término do expediente bancário.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA DÉCIMA - DO REPOUSO REMUNERADO

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS DESCONTOS INDEVIDOS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PISO NORMATIVO DOS COMMISSIONISTAS

Aos empregados no comércio, que percebam por comissões, fica assegurada uma retirada mínima mensal nunca inferior ao Piso da Categoria, quando o valor correspondente ao percentual de comissões sobre as vendas for inferior a este.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso das faltas justificadas legalmente, deverá o empregador fazer a média dos últimos 12 meses de trabalho e o resultado dividir por 30 e multiplicar pelo número de dias de atestado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO CÁLCULO DA MÉDIA ARITMÉTICA DO COMMISSIONISTA

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SALÁRIO MATERNIDADE DA COMISSIONISTA

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO QUEBRA DE CAIXA

As empresas comerciais que descontam dos seus empregados as faltas de caixa, remunerarão a partir de 1º de novembro de 2023, com a importância de R\$ 105,00 (Cento e cinco reais), para os empregados que exerçam a função de fiscal de caixa, caixa geral, operadores de caixa e tesouraria, a título de quebra de caixa, com reflexos sobre 13º salário, férias e verbas rescisórias, de acordo com o previsto no art. 221, inciso XXII da IN nº 02/2021 MTP.

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA AJUDA ALIMENTAÇÃO

As empresas integrantes da categoria econômica abrangidas pela presente convenção coletiva, bem como aquelas cujo somatório de empregados em seus estabelecimentos comerciais em Arapiraca, totalizem 30 (Trinta) empregados ou mais, fornecerão, a partir de 1º de novembro de 2023, a todos seus empregados comerciais, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a título de ajuda alimentação, (cesta básica), o valor de R\$ 55,00 (Cinquenta e cinco reais) mensais, cujo pagamento se efetuará através de cheque-alimentação, tickets-refeição, cartão-alimentação ou qualquer outro meio idôneo que satisfaça o objeto da presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A obrigação prevista nesta Cláusula, não se aplica às empresas da categoria econômica que já beneficiam seus empregados, com algum tipo de ajuda alimentação em valor igual ou superior ao aqui previsto, através do PAT (Programa de alimentação ao trabalhador) ou não, ressalvado o princípio constitucional do Direito Adquirido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A ajuda à alimentação de que trata o caput da presente Cláusula não tem natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim, ficando facultado às empresas realizar o benefício através do PAT (Programa de alimentação ao trabalhador), previsto na Lei nº 6.321, de 14/04/1976 e do Decreto nº 5, de 14/01/1991.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO VALE TRANSPORTE

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

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

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO AUXÍLIO DOENÇA

As empresas adiantarão aos seus empregados que saírem em benefício previdenciário, (auxílio por incapacidade temporária previdenciária e auxílio por incapacidade temporária acidentária), tão somente no mês de afastamento, o equivalente a 70% (setenta por cento) do último salário percebido, cuja importância deverá ser descontada quando do retorno do empregado, em 05 (cinco) parcelas iguais e sem correção, ficando estabelecida uma carência mínima de 01 (um) ano de serviço na empresa para percepção do citado benefício. Cabendo a empresa dar ciência e formalizar, através de documento apropriado a adesão do empregado para o devido recebimento e do desconto quando do seu retorno.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas que tenham em seus quadros mais de 30 (trinta) mulheres acima de dezesseis anos e que não tenham creche-própria, farão convênio creche ou reembolsarão às empregadas, com filhos menores, em idade de

zero a um ano de vida, em conformidade com o estabelecido nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho e Art. 121 da Portaria/MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS ANOTAÇÕES CORRETAS NA CTPS

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

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando o aviso prévio for indenizado a baixa na CTPS deve obedecer ao Art. 14, § 6º, inciso V, da Instrução Normativa nº 671/2021 M.T.P. Sendo o aviso prévio trabalhado a baixa na CTPS deve ser a do 30º dia e a proporcionalidade, prevista no Caput desta cláusula, ser informada na página de anotações gerais.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente do reajuste de salários na data base deverão ser pagos em até 60 (sessenta) dias após o registro da convenção coletiva de trabalho na SRTE, sob a pena da aplicação da multa prevista no art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ADMISSÃO E DEMISSÃO

As empresas se obrigam a procederem as anotações nas CTPS, dos seus empregados, admitidos e dispensados nos termos da Lei 13.874/2019 que alterou o art. 29 da CLT.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA OBRIGAÇÕES DE FAZER

Obrigam-se as empresas a liberar a documentação referente ao levantamento fundiário e sua respectiva multa bem como, as guias de Requerimento do Seguro desemprego, no caso de dispensa sem justa causa, no prazo previsto no § 6º Art. 477 da CLT, sob pena de incorrer na multa de 10% sobre um piso da categoria em favor do empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO RETORNO DAS FÉRIAS E DO AUXÍLIO-DOENÇA

Fica garantido ao empregado o direito a estabilidade provisória proporcional ao período gozado de férias quando do seu retorno das férias e uma estabilidade provisória de 30 dias, contados da cessação do auxílio-doença, podendo tal garantia ser convertida em pecúnia.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE NO EMPREGO

Fica estabelecida a partir desta data, a estabilidade no emprego durante 12 (doze) meses que antecedem a data que o empregado adquirir o direito à aposentadoria integral voluntária, desde que trabalhe na empresa, continuamente, pelo menos há 04 (quatro) anos.

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA RESPONSABILIDADE PELAS VENDAS A PRAZO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS CHEQUES SEM FUNDO

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho dos empregados(as) no comércio em Arapiraca, é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, na forma da Lei 12.790/2013, com uma folga semanal admitindo-se a jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento. A jornada diária poderá ser prorrogada em 2 (duas) horas suplementares, de segunda-feira a sábado, de acordo com a Lei 12.790/2013 e o Artigo 59 CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DO TRABALHO AOS DOMINGOS NO COMÉRCIO EM GERAL

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

- a) Os empregados(as) no comércio, poderão trabalhar até 2 (dois) domingos consecutivos, devendo o terceiro domingo coincidir obrigatoriamente com seu repouso remunerado.
- b) Os empregados(as) que prestarem serviços nos dias de domingo, terão assegurado o repouso remunerado, que deverá ser concedido até a semana anterior ou posterior ao domingo trabalhado, observando a escala 6x1.
- c) As horas laboradas aos domingos que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) semanais serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal e pagas na folha juntamente com o salário do mês correspondente, ou até do mês subsequente, a todos os empregados, independentemente da forma de sua remuneração, além do repouso remunerado.
- d) As empresas que abrem de forma eventual aos domingos, deverão formalizar acordo junto ao sindicato laboral, através de formulário próprio fornecido pela entidade, de acordo com as seguintes condições: Os

empregados terão direito a uma folga e receberão as horas extras laboradas com o adicional de 100% (Cem por cento).

e) A jornada de trabalho aos domingos, será no máximo de 08 (oito) horas.

f) No caso de o domingo coincidir com um feriado facultativo, a empresa observará os critérios do parágrafo quarto, alínea “b”, e fica assegurado o repouso remunerado do domingo, da escala 6x1.

g) As empresas fornecerão a seus empregados para o trabalho aos domingos, os vales transportes na forma da Lei, suficientes para cobrir o trajeto residência/trabalho/residência, sem ônus para os empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: DOS FERIADOS PROIBIDOS NO COMÉRCIO VAREJISTA

Fica proibido o trabalho nas atividades do comércio varejista, nos feriados de 25 de dezembro de 2023 e 1º de janeiro de 2024, exceto minimercados, mercados, supermercados e hipermercados que deverão observar a cláusula trigésima quarta.

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

PARAGRÁFO TERCEIRO: DA EXCEPCIONALIDADE DA ABERTURA DO COMÉRCIO VAREJISTA NO FERIADO DE 01 DE MAIO DE 2024 E NO DIA DOS COMERCIÁRIOS (24 DE JUNHO DE 2024).

Excepcionalmente, o comércio em geral poderá funcionar no feriado do dia **01 de maio de 2024** e no dia **24 de junho de 2024 (Dia dos Comerciantes)**, observando seguintes regras:

O Feriado laborado pelos empregados no dia 01 de maio de 2024 e no dia 24 de junho de 2024, (Dia dos Comerciantes), serão remunerados com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, sem folga, e pago em folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente, a todos os empregados independentemente da forma sua remuneração.

Para abertura do comércio varejista nos dias de feriados aqui excepcionados, as empresas deverão solicitar aos sindicatos patronal e laboral “Certidão de Regularidade” com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do feriado. Para emissão da referida certidão, as empresas deverão estar quites com a contribuição negocial patronal e laboral.

A jornada de trabalho dos empregados será de no máximo 8 (oito) horas.

As empresas fornecerão a seus empregados vales transporte na forma da Lei, ou outros meios de locomoção, suficientes para cobrir o trajeto residência/trabalho/residência, sem ônus para seus empregados.

PARAGRÁFO QUARTO: DO TRABALHO EM DIAS FERIADOS FACULTADOS

Será facultado o trabalho em dias feriados nas atividades do comércio varejista, de acordo com a Lei 11.603/2007, mediante as condições a seguir especificadas.

a) Para abertura do comércio varejista nos dias de feriados aqui facultados, as empresas deverão solicitar aos sindicatos patronal e laboral “Certidão de Regularidade” com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do feriado. Para emissão da referida certidão, as empresas deverão estar quites com a contribuição negocial patronal e laboral. A “Certidão de Regularidade” poderá ser solicitada anualmente.

b) Os empregados receberão as horas laboradas nos feriados aqui facultados, com o adicional de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem folga, as quais serão pagas em folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente, a todos os empregados independentemente da forma de sua remuneração.

c) Os feriados aqui facultados, que ocorreram antes do registro da presente CCT e que foram laborados pelos empregados (as), deverão ser pagos a estes, juntamente com ao salário do mês de abril de 2024, se ainda não pagos.

d) As horas excedentes a 8 (oito) eventualmente laboradas nos dias feriados, aqui facultados, serão remuneradas com o adicional de 150% (cento cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal e pagas em folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente independentemente da forma de sua remuneração.

e) As empresas fornecerão a seus empregados para o trabalho em dias feriados, aqui facultados, os vales transportes na forma da Lei, ou outros meios de locomoção, suficientes para cobrir o trajeto residência/trabalho/residência, sem ônus para seus empregados.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO EM FERIADOS – COM.VAREJISTA DE MINIMERCADO,MERCADOS,SUPERMERCAD

Fica permitido o trabalho em dias feriados nas atividades do comércio varejista de Minimercados, Mercados, Supermercados e Hipermercados, tendo em vista a sua condição de categoria essencial prevista em lei, conforme segue:

a) Para abertura do comércio deste segmento, as empresas deverão solicitar aos sindicatos patronal e laboral “Certidão de Regularidade” com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do feriado. Para emissão da “Certidão de Regularidade”, as empresas deverão estar quites com a contribuição negocial patronal e laboral. A “Certidão de Regularidade” poderá ser solicitada anualmente.

b) Os empregados receberão as horas laboradas nos feriados aqui facultados, com o adicional de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem folga, as quais serão pagas em folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente, a todos os empregados independentemente da forma de sua remuneração.

c) O Feriado laborado pelos empregados, nos dias **25 de dezembro de 2023, 1º de janeiro de 2024, 1º de Maio de 2024**, assim como o dia do **24 de junho de 2024 (Dia dos Comerciantes)**, serão remunerados com o adicional de **150% (cento e cinquenta por cento)**, sobre o valor da hora normal, sem folga, as quais serão pagas em folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente, a todos os empregados independentemente da forma de sua remuneração.

d) Os feriados de que tratam as alíneas b e c, que ocorreram antes do registro da presente CCT e que foram laborados pelos empregados (as), deverão ser pagos a estes, juntamente com ao salário do mês de abril de 2024, se ainda não pagos.

e) As horas excedentes a 8 (oito) eventualmente laboradas nos dias feriados, aqui facultados, serão remuneradas com o adicional de 150% (cento cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, as quais serão pagas em folha, juntamente com o salário do mês correspondente ou até do mês subsequente, a todos os empregados independentemente da forma de sua remuneração.

f) As empresas fornecerão a seus empregados para o trabalho em dias feriados, aqui facultados, os vales transportes na forma da Lei, ou outros meios de locomoção, suficientes para cobrir o trajeto residência/trabalho/residência, sem ônus para seus empregados.

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva, obrigam-se em qualquer circunstância a exibir ao Sindicato obreiro ou aos fiscais da SRTE/AL, a qualquer momento que lhes seja solicitado, e em observância ao

cumprimento dos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o controle dos empregados que laboraram nos domingos e dias feriados aqui facultados, comprovante de pagamento das horas efetuadas, bem como, as guias de recolhimento da Contribuição Negocial, profissional e patronal, sob pena da aplicação da multa de um Piso salarial da categoria por cada empregado envolvido, sendo 50% (cinquenta por cento), para o empregado e 50% (cinquenta por cento) revertido em favor do Sindicato obreiro.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas comerciais que contarem em seus quadros com mais de 10 (dez) empregados, ficam obrigadas a manter registros do horário de trabalho de seus empregados, através de livro de ponto, cartões de ponto, manuais ou mecanizados ou ainda por meio de controle eletrônico.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO

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

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento das férias a que se refere esta cláusula deverá ser efetuado até 02 (dois) dias úteis antes das férias. As férias legais de acordo com o Art. 134 da CLT, poderão ser concedidas em até 03 (Três) períodos, de comum acordo, entre empresa e empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS FÉRIAS PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO INÍCIO DAS FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS CONDIÇÕES REGULAMENTARES

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES -

VESTIMENTAS PROFISSIONAIS - EPI'S

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

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

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS EXAMES MÉDICOS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO AFASTAMENTO POR DOENÇA

O empregado afastado do trabalho por percepção do auxílio por incapacidade temporária ou auxílio por incapacidade acidentária por um período de até 06 (seis) meses, não poderá ter esse tempo reduzido para efeito de aquisição de férias e décimo terceiro salário, observando o disposto no art. 131, inciso III, da CLT.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas comerciais em Arapiraca alcançadas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme determinação da Assembleia Geral, realizada no dia 22/11/2023, se obrigam a recolher até o dia 30/04/2024, a Contribuição Negocial Patronal, destinada a manutenção e custeio da atividade sindical patronal. A referida contribuição a cargo das empresas não poderá, em hipótese alguma, ser descontada dos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: A contribuição a que se refere o "caput" desta cláusula deverá ser recolhida em favor do Sindicato do Comércio Varejista de Arapiraca. Conta Corrente – Caixa Econômica Federal, Agência 0056 – C/C 724-2, ou através da guia própria fornecida pela entidade sindical patronal. E-mail: sindilojas@sindilojas.arapiraca.com.br

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA REVISÃO OU NEGOCIAÇÃO

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS PENALIDADES

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA RESCISÃO POR FALECIMENTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA PRESTAÇÃO DE SOCORRO AO EMPREGADO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO RECOLHIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DAS CONTROVÉRSIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA DIVULGAÇÃO

O Sindicato do Comércio Varejista de Arapiraca será corresponsável, juntamente com o sindicato laboral, pela divulgação para o fiel cumprimento pelas empresas comerciais de Arapiraca da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

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

WILTON MALTA DE ALMEIDA
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ARAPIRACA

ANEXOS

ANEXO I - ATA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

[Anexo \(PDF\)](#)

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