

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE001003/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/09/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043136/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.295327/2024-77  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/08/2024

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

SINDICATO DO COM VAREJISTA DE PROD FARMACEUTICO EST PE, CNPJ n. 24.392.409/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OZEAS GOMES DA SILVA;

SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO DE BENS E SERV DO CABO, CNPJ n. 08.939.737/0001-86, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE GUILHERME DOS SANTOS NETO;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DAS CIDADES DO CABO DE SANTO AGOSTINHO E VITORIA DE SANTO ANTAO, CNPJ n. 04.110.832/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS 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 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAIS DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FARMÁCIA DE MANIPULAÇÃO E DROGARIAS**, com abrangência territorial em **Cabo de Santo Agostinho/PE e Vitória de Santo Antão/PE**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO OBJETO DESTA CCT

Fica ajustado entre os **SINDICATOS PATRONAIS** convenientes, que as empresas do segmento do **COMÉRCIO VAREJISTA DE FARMÁCIAS DE MANIPULAÇÃO E DROGARIAS** representadas pelo **SINCOFARMA-PE**, neste instrumento coletivo, deverão tratar todas as demandas relativas às relações de Trabalho com o **SINCOFARMA-PE**, na Rua do Riachuelo, 105 - Edf. Círculo Católico - 5. andar - salas 509/511 - Boa Vista - Recife/PE - CEP: 50.050-400, telefone (WhatsApp): 81- 9.9887.0076, E-mail: [sincofarmape@sincofarmape.com.br](mailto:sincofarmape@sincofarmape.com.br).

## **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO E SALÁRIO NORMATIVO ADMISSIONAL**

A partir de 1º de JULHO de 2024, dos empregados no Comércio do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias nos Municípios de **Vitória de Santo Antão e Cabo de Santo Agostinho**, representados pelo Sindicato Profissional, terão direito à percepção do PISO SALARIAL no valor de **R\$ 1.440,00 (Hum mil, quatrocentos e quarenta reais)**;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica esclarecido que, se, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário mínimo legal ultrapassar o salário normativo admissional previsto nesta cláusula, as empresas se obrigam a pagar aos empregados o salário mínimo legal.

## **CLÁUSULA QUINTA - REPOSIÇÃO PERDAS SALARIAS**

As Farmácias de Manipulação e Drogarias representadas pelo SINDICATO PATRONAL concederão um reajuste salarial, a partir de 1º (primeiro) de julho de 2024, mediante a aplicação do percentual de 3,70% (três vírgula setenta por cento).

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - REPOSIÇÃO DE PERDAS SALARIAIS**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O presente reajuste tem o caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do artigo 10 da Lei nº 10.192, de 14.02.2001, estendendo-se tal transação aos beneficiários do salário normativo admissional previsto na cláusula seguinte.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A forma de reajuste pactuada nesta cláusula assegura compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após 1º de julho de 2024, ressalvados os não compensáveis (término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado), definidos no item XII da Instrução nº 01/82 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, os quais deverão ser preservados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica ajustado que, se, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o país atingir uma hiperinflação, as partes convenientes se obrigam a reabrir negociações coletivas com o objetivo de discutir uma forma de reajuste salarial que anteceda a data-base da categoria profissional.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Assegura-se a aplicação de legislação específica superveniente mais benéfica não cumulativa.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO MISTA**

Aos empregados que percebem salário misto, isto é, uma parte fixa e outra variável, a reposição de perdas e o reajuste salarial previsto na **CLÁUSULA 4ª** desta Convenção incidirão sobre a parte fixa do salário, garantido, no

global, no mínimo, o salário admissional da categoria profissional.

## **CLÁUSULA OITAVA - SERVIÇOS DE ENTREGA**

Na hipótese de utilização de MOTOCICLETA e MOTONETA pelo empregado entregador no deslocamento em vias públicas preenchendo os requisitos da Lei 12.997/2014, será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) aplicado sobre o salário do empregado.

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

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

Os **EMPREGADORES** do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias, fornecerão aos seus empregados comprovantes, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, comprovantes de pagamentos de remuneração, em formulários, contendo identificação do empregador (timbre, carimbo e outros), nome e função do empregado, indicando, detalhadamente, as importâncias pagas, descontos efetivados e montante de contribuições recolhidas ao FGTS e ao INSS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - MORA SALARIAL**

A remuneração deverá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, aplicando-se uma multa de 10% (dez por cento), em caso de descumprimento do prazo, em favor do empregado, sem prejuízo da aplicação da pena prevista na parte final do art. 467 da CLT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

As Farmácias de Manipulação e Drogarias se obrigam a proceder a um adiantamento de salários quinzenal, mínimo de 40% (quarenta por cento), sendo que para os comissionistas o adiantamento será calculado com base em 60% (sessenta por cento) do salário normativo admissional previsto na cláusula anterior, preservadas as situações mais vantajosas hoje praticadas.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JOVEM APRENDIZ**

O jovem aprendiz contratado por Farmácias de Manipulação e Drogarias abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho, terá garantido a percepção da remuneração salarial mínima mensal no valor de **01 (um)**

**salário mínimo.** Condicionado, porém, à proporcionalidade das horas trabalhadas, em atenção ao limite máximo estipulado em lei (06 horas/diárias) ou 144 (cento e quarenta e quatro) horas trabalhadas no mês, bem como o registro na sua CTPS e demais garantias legais (FGTS, PREVIDÊNCIA, etc.). Respeitando-se sempre, a legislação ordinária normatizadora do trabalho do menor Aprendiz, nos termos da Lei 10.097 de 12/12/2000, regulamentada pelo Decreto 5.598 de 01/12/2005. Fica resguardadas as condições mais benéficas, advindas da livre pactuação salarial.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL**

O empregado que ocupar o cargo de outro em substituição não eventual, assim considerada aquela que ultrapassar de 30 (trinta) dias, fará jus ao salário do substituído, enquanto perdurar a substituição.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADMISSÃO EM SUBSTITUIÇÃO**

Aos empregados admitidos nas funções de outros empregados dispensados sem justa causa será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTOS INDEVIDOS**

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores dos cheques não compensados ou sem fundos e cartões de crédito, 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**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados, quando decorrentes de dolo ou de culpa dos referidos empregados;

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

Os descontos por adiantamento salarial ou "vales", desde que não decorram dos adiantamentos normais quinzenais, somente terão validade, se os vales forem emitidos em 02 (duas) vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo a importância antecipada, origem de pagamento e mês respectivo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS OU RESCISÓRIOS**

Na forma do artigo 462 da CLT, além dos descontos legais compulsórios, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados das Empresas representadas pelo **SINDICATO PATRONAL** do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias, desde que originários de Convênios Médicos; Odontológicos; Ambulatoriais e similares; Convênios com Farmácias; com Supermercados; com Óticas e com Comércio em geral; assim como os decorrentes de seguros em geral, inclusive os de seguros em grupo; mensalidades, contribuições e descontos sindicais; empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras e os de quaisquer vendas realizadas pelos **EMPREGADORES** 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 da contribuição da Previdência Social e do Imposto de Renda ou de até 01 (um) salário bruto na hipótese de rescisão contratual.

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

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO**

Assegura-se ao empregado, juntamente com o pagamento das férias o recebimento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário, de que trata o artigo 2º da Lei nº 4.749/65, desde que ele opte por tal recebimento, mediante formulário a lhe ser apresentado pelo **EMPREGADOR**, juntamente com o aviso de férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O direito assegurado nesta cláusula não se aplica àqueles que tenham recebido a primeira parcela do 13º salário antes das férias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o **EMPREGADOR** não apresente ao empregado o formulário de opção, nos termos previstos no *caput* desta cláusula, a concessão do adiantamento será automática, salvo a hipótese prevista no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os **EMPREGADORES** que já vêm praticando condições mais favoráveis aos empregados, em relação à antecipação da 1ª (primeira) parcela do 13º salário, manterão tais condições.

## **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a gratificação quebra-de-caixa para aqueles empregados que exerçam o cargo de caixa, gratificação que será no importe de 10% do salário normativo admissional da categoria, previsto nesta Convenção.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados nas condições acima mencionadas deverão ter consignada em suas CTPS a referida função de caixa, bem como fica assegurado ao empregado que venha a exercer tal função eventualmente a remuneração do referido adicional de Quebra-de-Caixa proporcional ao número de dias que venha a exercê-lo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A conferência do Caixa deve ser feita, necessariamente, na presença do empregado

que estiver exercendo a função de Caixa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica esclarecido que a gratificação quebra-de-caixa dos empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa, repercutirá no pagamento das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica desobrigado o empregador de realizar o pagamento mencionado no Caput dessa cláusula sem, no entanto, pode descontar qualquer diferença que por ventura possa ser apurada.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregado que porventura exercer a função de caixa eventualmente, não superior a 02 (duas) horas diárias, não terá direito a quebra-de-caixa, como também não será responsabilizado por qualquer diferença que seja apurada.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA**

O empregado com mais de 10(dez) anos na mesma empresa, dispensado sem justa causa, terá direito a aviso prévio, acrescido do equivalente a 01 (um) Piso Salarial da categoria profissional.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS/BANCO DE HORAS**

As horas extraordinárias de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para jornada extraordinária de trabalho, cumprida de segunda feira a sábado e 110% (cento e dez por cento) para jornada extraordinária de trabalho, excepcionalmente, cumprida em dias de domingos e feriados civis e religiosos, calculado sobre o salário da hora normal, sendo proibida a realização de horas extras após a 2ª (segunda) hora extra prestada após o horário normal de 08 (oito) horas no mesmo dia, ressalvadas as hipóteses previstas na legislação trabalhista.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AJUDA-ALIMENTAÇÃO NO P.AT.**

Obrigam-se as empresas integrantes da categoria econômica a, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, fornecer a todos os seus empregados a título de ajuda-alimentação. Conforme especificado abaixo:

Para as Micro Empresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Empresas enquadradas como **EIRELI** a partir de **01/07/2024**, será concedida a título de ajuda alimentação a importância de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**, devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets- refeição, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

Para as Empresas consideradas de Grande Porte, sendo estas enquadradas com o porte **DEMAIS** ou consideradas Grandes Redes, assim, compreendidas farmácias que têm estabelecimento em mais de um estado, de um mesmo CNPJ ou que pertençam ao mesmo grupo econômico, a partir de **01/07/2024**, será concedida a título de ajuda alimentação a importância **R\$ 70,00 (setenta reais)**, devendo esse valor perdurar

durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets-refeição, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A ajuda-alimentação, de que trata o caput desta cláusula, não possui natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A ajuda-alimentação acima referida poderá ser realizada 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 TERCEIRO:** Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que já forneçam ou venham a fornecer a alimentação aos seus empregados em valor igual ou superior ao previsto no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ficam igualmente excluídas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que forneçam cesta básica a seus empregados em valor igual ou superior ao fixado no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A obrigação de que trata o caput desta cláusula, não será devida por ocasião das férias dos empregados, bem como nos períodos de licença-maternidade, mantida, porém, a obrigação do fornecimento da vantagem pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias para os empregados que estiverem em auxílio-doença.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Ressalvadas as empresas que já forneciam alimentação *in natura* até a entrada em vigor desta Convenção Coletiva, devidamente cadastradas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, todas as empresas desta Convenção Coletiva deverão passar a fornecer ajuda alimentação através de empresas especializadas e devidamente credenciadas aos **SINDICATOS CONVENIENTES**.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** As empresas terão prazo de até 90 (noventa) dias para se adequarem aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, contados a partir de 1º/08/2016.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Todas as empresas, inclusive as que já fornecem vale-refeição, deverão adequar-se ao sistema acima referido, no prazo de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO NONO:** As empresas que não fornecerem vale-refeição e que utilizarem de dinheiro ou outro meio de custeio da refeição do trabalhador, salvo o fornecimento do alimento *in natura* acima referido, não terão cumprido a presente cláusula e estarão sujeitas as penalidades trazidas nesta Convenção Coletiva.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Obriga-se o **EMPREGADOR** a fornecer aos comerciários os vales-transporte necessários e suficientes até o último dia útil da semana anterior ao da utilização, observando-se, quanto ao assunto, a regra prevista no artigo 9º do Decreto nº 95.247, de 17.11.1987.

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRECHE

Será providenciada a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existente no estabelecimento pelo menos 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em cumprimento aos termos da Portaria nº 3.296, de 03.09.86, os **EMPREGADORES** poderão optar por cumprir a obrigação, mediante a concessão do abono correspondente a 50% do valor do salário mínimo, por cada filho, para fazer face às despesas que comprovadamente a empregada tenha de suportar com a guarda do filho, durante o período legal de amamentação (até o sexto mês de vida) e ficando esclarecido que a concessão do abono será devida após a volta ao trabalho e finda no sexto mês de vida do filho.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADMISSÃO E DEMISSÃO**

Os **EMPREGADORES** se obrigam a receber, mediante a entrega de Recibo, a CTPS do empregado admitido ou dispensado e proceder às anotações naquele documento profissional, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado da admissão ou demissão, prazo este improrrogável ou, no mesmo prazo, a comunicar ao **SINDICATO PROFISSIONAL** o motivo de não fazê-lo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Também se obrigam os **EMPREGADORES** a anotar nas CTPS dos seus empregados o nome do **SINDICATO PROFISSIONAL** para o qual foi destinada a contribuição sindical do respectivo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Após ultrapassado o prazo de 10 (dez) dias após os prazos fixados no *caput* desta cláusula, se aplicará uma multa ao empregador, que corresponderá a 01 (um) dia de salário e ficará limitada a, no máximo, 30 (trinta) dias de salário.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO**

Nas rescisões de contrato de trabalho, o empregador fica obrigado a providenciar o pagamento devido e realizar o ato de homologação até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão quando do o aviso for trabalhado, indenizado ou nos casos de pedido de demissão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A inobservância dos prazos estipulados nesta cláusula sujeita o empregador ao pagamento de uma multa equivalente ao último salário percebido pelo empregado, nos moldes do disposto no § 8º do artigo 477, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o trabalhador não compareça ou dê motivos para o não fechamento da homologação no prazo de 10 dias, a empresa não será responsabilizada pelo atraso.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica expressamente proibida a contratação de comerciários por experiência, quando comprovado, através de anotações em CTPS, que já trabalhou na mesma função para o mesmo empregador anteriormente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORMALIZAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

Considerando a **HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** um ato jurídico complexo, deverão ser observados que **TODAS** as obrigações de pagar e de fazer decorrentes da ruptura contratual, deverão ser cumpridas pelos **EMPREGADORES**, ao dispensarem seus empregados com 01 (um) ou mais anos de serviço, os mesmos farão, **PREFERENCIALMENTE**, a homologação da rescisão contratual no **SINDICATO PROFISSIONAL**, agendando, através de petição escrita, no prazo máximo de 03 (três) dias antes do término do prazo legal previsto no § 6º do art. 477 da CLT, a data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, na sede do referido SINDICATO.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

As empresas na hipótese de solicitar a assistência do Sindicato Profissional para homologação da rescisão do contrato, obrigam-se a apresentar a seguinte documentação:

- a) *Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho;*
- b) *Guias do Seguro-Desemprego;*
- c) *Extrato de conta do FGTS, inclusive comprovante do depósito da multa de 40% sobre o FGTS;*
- d) *Carta de Informação nos termos deste instrumento;*
- e) *Carta de pedido de demissão do empregado ou carta de comunicação de aviso prévio;*
- f) *Entrega aos empregados, quando por eles solicitados e no prazo de 30 (trinta) dias, de informações sobre atividades insalubres ou perigosas, preenchendo o formulário DSS 8030, antigo SB-40,*
- g) *Informações sobre os últimos 36 (trinta e seis) salários, preenchendo o formulário "Relação dos Salários de Contribuição" do INSS e, ainda, o formulário "Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP", quando se tratar de trabalho em atividade insalubre, perigosa ou especial, e*
- h) *Exame demissional.*

### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados com aviso prévio indenizado, deverá ser observada a Portaria MTE 184/2012, em vista da concessão de aviso prévio indenizado, nos casos de contratos de trabalho com mais de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

No ato da rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado sob pena de não poder alegá-la posteriormente em juízo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE INFORMAÇÕES**

Os **EMPREGADORES** obrigam-se a fornecer, no ato da demissão, **Carta de Informações**, inclusive mencionando período de trabalho e funções exercidas, abonando a conduta do empregado, nos casos de dispensa sem justa causa e nos pedidos de demissão.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Considerando que o aviso prévio, sendo indenizado ou trabalhado, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais, será assegurada ao comerciário a indenização adicional, prevista no artigo 9º das Leis nºs. 6.708/79 e 7.238/84.

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

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTO INTERNO**

O **EMPREGADOR** se obriga a fornecer ao empregado, contra-recibo, cópia de regulamentos internos ou disciplinares, desde que os possuam, respeitadas as disposições do artigo 9º da CLT.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME**

As Farmácias de Manipulação e Drogarias que exigirem dos seus empregados o uso de uniforme de trabalho e/ou vestimenta padronizada deverão fornecê-los sem ônus para seus empregados, em quantidade necessária para desempenho da função, devendo este devolvê-los quando do término do contrato de trabalho, no estado em que os mesmos se encontrarem por ocasião da rescisão contratual.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se considera como uniforme e/ou vestimenta padronizada para o trabalho a mera recomendação para adoção de determinada cor na roupa a ser usada pelo empregado durante a jornada de trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

Os **SINDICATOS CONVENIENTES** recomendam aos **EMPREGADORES**, que, havendo condições técnicas e adequando-se à função do empregado, assegure-se, por ocasião da prestação de serviços, a utilização de assentos, nos momentos de pausa no atendimento ao público, prioritariamente para as empregadas gestantes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCANSO E REFEIÇÕES**

Serão mantidas pelos **EMPREGADORES**, em seus estabelecimentos com mais de 50 (cinquenta) empregados, instalações apropriadas para o trabalhador fazer suas refeições e usufruir do descanso diário regulamentar, sendo a dimensão de tal local proporcional ao número de empregados, a fim de propiciar o real cumprimento do ora disposto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo individual escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se não exceder de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGO DA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nas hipóteses de rescisões contratuais de empregadas em estado de gestação, a gestante deverá comunicar e comprovar, por escrito, o seu estado gravídico ao **EMPREGADOR**, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de rescisão do contrato, sob pena de preclusão do seu direito às repercussões pecuniárias resultantes da garantia constitucional prevista no artigo 10, inciso II, alínea B, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e da garantia prevista no "caput" desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na forma do §3º do artigo 294 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, de 06.08.2010, para fins do salário-maternidade, se considera parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima- terceira) semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 01 (um) descanso diário de 01 (uma) hora, podendo tal descanso ocorrer no início ou no final do expediente, sempre em combinação entre a empregada e seu empregador.

## Estabilidade Serviço Militar

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇO MILITAR

Garante-se o emprego ao alistando, desde a data da incorporação no serviço militar e até 30 (trinta) dias após a baixa.

## Estabilidade Aposentadoria

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Fica assegurada a garantia ao emprego aos empregados do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias, excetuados os exercentes de cargo de confiança, durante os 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo de serviço mínimo para a aposentadoria, inclusive para a aposentadoria proporcional e para a aposentadoria especial, desde que o mesmo conte com mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo **EMPREGADOR**, ficando garantido ainda ao empregado que conte com mais de 05 (cinco) anos de serviços no emprego e que faça optar, de forma voluntária, pela rescisão do seu contrato de trabalho, em razão de aposentadoria, uma gratificação, como forma de estímulo, no importe de 03 (três) salários normativos admissionais. Desde que o empregado apresente a Certidão do órgão Previdenciário

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Assegura-se, ainda, aos empregados, nas condições descritas no **caput** desta cláusula, um acréscimo de garantia de 06 (seis) meses a cada 05 (cinco) anos de serviços adicionais prestados continuamente à mesma empresa.

## Estabilidade Adoção

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADOÇÃO DE MENORES (CLT)

Será assegurado aos comerciários do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias, independentemente de sexo, na hipótese de adoção legal de filhos menores, uma garantia ao emprego equivalente a 120 (cento e vinte) dias a contar da data da comprovação junto ao respectivo **EMPREGADOR**, mediante o competente documento legal, estendendo-se a garantia aos pais de filhos excepcionais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º e de acordo com a seguinte gradação:

- a)- No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.
- b)- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.
- c)- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO TRANSFERIDO**

Aos empregados transferidos e sujeitos a mudança de domicílio, nos termos do art. 469 da CLT, fica assegurada garantia de emprego pelo prazo de 90 dias, a ter início no implemento da transferência, bem como a mesma sistemática de carga horária e sistemática de trabalho praticadas nos Municípios de Vitória de Santo Antão e Cabo de Santo Agostinho, de segunda-feira a sábado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os **EMPREGADORES** não poderão promover alterações unilaterais nas condições de trabalho, prejudiciais ao empregado, nos termos do artigo 468 da CLT.

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE PARA TRABALHO APÓS AS 23 HORAS**

Quando ocorrer o fechamento dos estabelecimentos comerciais após as 23:00 horas, as empresas disponibilizarão transporte para os empregados que estiverem em serviços após aquele horário.

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PONTO ALTERNATIVO**

Na forma do permissivo estabelecido na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do então Ministério do Trabalho e Emprego, acorda-se que as empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários, que não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática de ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

E para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;

b) permitir a identificação de empregador e empregado; e

c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Será disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

As empresas e seus respectivos estabelecimentos, que venham, a seu critério, a optar pelo sistema de ponto alternativo, deverão OBRIGATORIAMENTE, INFORMAR, ao SINDICATO PROFISSIONAL e SINDICATO PATRONAL, o tipo de sistema implantado.

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EFETIVO EXERCÍCIO**

Considera-se como de efetiva prestação de serviços o tempo em que o empregado permanecer à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS**

As empresas do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogaria, abrangidas pela Lei nº 13.021, de 2014, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 62º (anexo IV, II Comércio - item 6) da Portaria nº 671, de 2021, tem a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas aos domingos, atendidas as exigências previstas do Decreto 10.854 de 2021, CAPÍTULO XVI.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica pactuado que as horas extras que forem prestadas em dias de domingo, serão remuneradas com o adicional de 110% (cem e dez por cento) sobre a hora normal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Garantem as empresas que funcionarem aos domingos o pagamento do vale-transporte correspondente àquele dia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os(as) empregados(as) que prestarem serviços em dias de domingo terão assegurada a sua folga dentro da mesma semana em que for programada a realização do trabalho naqueles dias, de modo que a concessão do repouso semanal remunerado não ultrapasse do 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, não podendo, evidentemente, recair tal folga em dia feriado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O repouso semanal remunerado dos(as) empregados(as) que vierem a prestar

serviços em dias de domingo deverá recair, pelo menos uma vez, no período de três semanas, em dia de domingo, observará a escala máxima de dois domingos trabalhados por um domingo de folga coincidente com o DRS.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas do segmento de Farmácia de Manipulação e Drogarias, abrangidas pela Lei nº 605, de 05/01/1949, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048, de 12/08/1949, que regulamentou aquela lei, terá facultado a adotar pela concessão dos benefícios contidos nos demais itens que compõem esta cláusula, sendo obrigada a concessão de folga em outro dia da semana, em consonância com a OJ 410, TST.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABERTURA DE FERIADOS**

As empresas do segmento de Farmácias e Drogarias, abrangidas pela Lei nº 605, de 05.01.1949, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, que regulamentou aquela lei, ficam assegurados a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas, em qualquer feriado, seja ele, Municipal, Estadual ou Federal, desde que, obedecidos os termos da Lei 10.101/2000, com as alterações introduzidos pela Lei nº 11.603/2007.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica pactuado que a carga horária será de, no máximo, 08 (oito) horas por dia e que as horas que excederem as da jornada normal, que não poderá ultrapassar de uma hora extraordinária por dia feriado, será remunerada com adicional de 110% sobre a hora normal;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas e seus respectivos estabelecimentos, que venham, a seu critério, a funcionar nos feriados de que trata esta cláusula, se obrigam a fornecer o vale-transporte relativamente àqueles dias

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas, sem qualquer exceção, se obrigam a adotar frequência dos empregados (cartão de registro mecânico, livro-de-ponto, folha-de-ponto, cartão-de-ponto), que trabalharemos nos feriados de que trata esta cláusula, para as necessárias constatações pelo **SINDICATO PROFISSIONAL** ou pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias, abrangidas pela Lei nº 605, de 05.01.1949, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, que regulamentou aquela lei, terá facultado a adotar pela concessão dos benefícios contidos nos demais itens que compõem esta cláusula, ou as horas trabalhadas em feriados deverão ser pagas em dobro, exceto se houver folga em até 30 dias após a data de cada feriado trabalhado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica, desde já, assegurado o FERIADO DO DIA DO COMERCIÁRIO, comemorado na terceira segunda-feira do mês de outubro, para o qual será devido uma ajuda de custo no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais).

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias (artigo 145 da CLT).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É proibido que o início do gozo de férias ocorra em dias de domingos, feriados e folgas do empregado.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MÉDICA**

É vedada anotação de licença médica na CTPS, quando inferior a 15 (quinze) dias, bastando, em tal período de licença, tão-somente, a exibição dos atestados médicos e odontológicos passados por profissionais legalmente habilitados, observadas as formalidades legais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INTERRUPÇÃO DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho de responsabilidade do **EMPREGADOR**, por motivo fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, sendo devido ao empregado o pagamento integral das horas inerentes a essas ocorrências.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FREQUÊNCIA EMPREGADO ESTUDANTE**

Assegura-se a liberação do empregado estudante no turno em que for se submeter a exame escolar, sem prejuízo da remuneração, desde que 48 (quarenta e oito) horas antes seja pré-avisado o **EMPREGADOR**, o qual, nas convocações para trabalhos extraordinários, dará prioridade aos não estudantes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando o empregado estudante estiver matriculado em curso regular de instituição de ensino, condição devidamente comprovada por ocasião da sua matrícula no referido curso, não poderá sofrer alteração no seu horário de trabalho, que signifique alteração no turno de trabalho e venha a coincidir com o horário das aulas do mencionado curso.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS**

Serão justificadas as faltas do empregado, sem pagamento da remuneração, mas sem computar para fins de DSR, férias e 13º salário, sem discriminação de sexo, quando comprovado que decorreram de prestação de socorro, acompanhamento de filhos, cônjuges, genitores, sogros ou sogras para atendimento médico-hospitalar.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nas hipóteses de acompanhamento de filhos até 05 (cinco) anos de idade, devidamente comprovadas, serão remuneradas as faltas do empregado, até o limite de 03 (três) por cada semestre do ano.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AFASTAMENTO DOENÇA E ACIDENTE**

O empregado afastado do emprego, com percepção de auxílio-doença ou prestação de Acidente do Trabalho pela Previdência Social, por período de até 06 (seis) meses, não terá esse tempo deduzido para efeito de aquisição de férias e 13º salário, observado o disposto no artigo 131, inciso III, da CLT.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA**

Os **EMPREGADORES**, além de outras regras de segurança legalmente previstas, observarão, especialmente, as seguintes:

- 1 - Os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho;
- 2 - Os vasos sanitários deverão ser sifonados e possuir caixa de descarga automática externa de ferro fundido, material plástico ou fibro-cimento;
- 3 - Não serão permitidos aparelhos sanitários que apresentem defeitos ou soluções de continuidade que possam acarretar infiltrações ou acidentes;
- 4 - Água potável, em condições higiênicas, fornecida, de forma gratuita, por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios e o uso de copos coletivos.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

Os **EMPREGADORES** comunicarão ao **SINDICATO PROFISSIONAL** as eleições da **CIPA**, com antecedência de 30 (trinta) dias.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS PERIÓDICOS**

Os EMPREGADORES se obrigam a custear os atestados médicos periódicos que forem necessários dos seus empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando o empregado solicitar por escrito, o **EMPREGADOR** lhe entregará cópia do atestado médico que ele apresentar para justificar ausências ao trabalho por motivo de doença.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRESTAÇÃO DE SOCORRO**

A remoção do comerciário acidentado, vítima de mal súbito ou parto, desde que no recinto de trabalho, será de inteira responsabilidade do **EMPREGADOR**, que providenciará, com urgência, transporte adequado para levar o mesmo até o local onde será atendido devidamente, bem como comunicará o fato aos familiares do empregado.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Será permitido o livre acesso dos diretores e delegados sindicais aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro próprio do **EMPREGADOR** e por este mantido em local de visibilidade e acesso fácil, bem como a distribuição de todo material publicitário do **SINDICATO PROFISSIONAL**.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FREQUÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais, para atenderem à realização de assembleias, congressos e seminários ou cursos pertinentes aos dirigentes e reuniões sindicais devidamente convocadas pelo diretor presidente do **SINDICATO PROFISSIONAL** com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e comprovadas, ficando esclarecido que a participação nos mencionados eventos, por parte dos dirigentes não liberados integralmente, será limitada a 01 (um) Congresso e a 02 (dois) seminários ou cursos por ano, e a 01 (um) expediente por semana para reuniões de diretoria, sempre sem prejuízo da remuneração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será assegurada a liberação remunerada do dirigente para que este participe das negociações coletivas da próxima data-base, a partir do edital da assembleia, mediante a comprovação de sua participação.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Obrigam-se os **EMPREGADORES** do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias a fornecer ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, uma vez ao ano, e desde que por este requerido por escrito, relação de seus empregados admitidos e demitidos, com qualificação (nome completo, estado civil, função, CTPS, datas de admissão e demissão e endereço).

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

Será descontado mensalmente no período de vigência deste instrumento coletivo de todos os empregados associados ao sindicato obreiro um percentual de 2% (dois por cento) do PISO SALARIAL da categoria profissional.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal Emenda Constitucional nº. **45/2004, AS FARMÁCIAS DE MANIPULAÇÃO E DROGARIAS**, estabelecidas na base territorial dos Município de Vitória de Santo Antão e Cabo de Santo Agostinho, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não aos: SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICO DO ESTADO DE PERNAMBUCO, OBRIGAM-SE A RECOLHER em seu favor, conforme APROVAÇÃO em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada no dia 20/06/2024, de forma VIRTUAL ATRAVÉS DO APLICATIVO GOOGLE MEET, com link enviado para todos os associados, conforme Edital de Convocação enviado dia 11/06/2024, ficando obrigado a recolher a seu favor uma CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL na importância de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) para as: Micro, Pequenas Empresas e Empresas de Pequeno Porte – EPP e **R\$ 300,00** (trezentos reais), para as demais que não se enquadram nas situações acima, valores estes conforme estipulado na Assembleia Geral acima citada se destinarão ao pagamento das despesas relativas a Negociação Coletiva tais como Publicação de Editais, Honorários Advocatórios, Programas relativos ao Desenvolvimento do Comércio notadamente realização de seminários destinados às empresas, contadores e advogados, com intuito de divulgar as condições neste instrumento pactuadas, cujo pagamento será efetuado até 30 (trinta dias) após o registro desta CCT/MTE. Os pagamentos deverão ser efetuados através de **BOLETO BANCÁRIO**. Solicitamos aos **EMPREGADORES** que seja enviada para o e-mail – [sincofarmape@sincofarmape.com.br](mailto:sincofarmape@sincofarmape.com.br) – a atualização cadastral da empresa, caso o valor enviado esteja divergente do informado acima. **Para maiores informações entrar em contato com Ana Carolina ou Cristiane pelos telefones (81) 323 1.5673 / 9.9887.0076.**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. Da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal – Emenda Constitucional nº **45/2004**, será descontado de todos os empregados beneficiários e representados pela presente Convenção uma TAXA MENSAL, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL** mensal em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DAS CIDADES DO**

**CABO DE SANTO AGOSTINHO E VITORIA DE SANTO ANTAO**, através de Edital de Convocação e aprovada em ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ESPECÍFICA, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada no dia 19/02/2024, conforme Edital de Convocação publicado, com as seguintes destinações: custear as despesas da campanha salarial, tais como honorários advocatícios, divulgação e manutenção dos programas assistenciais do sindicato e etc, o Desconto Assistencial no percentual correspondente a 1.5%(UM PONTO CINCO POR CENTO) do PISO SALARIAL da categoria para os períodos de vigência 01 julho/2024 a fevereiro/2025; sendo resguardado o direito do trabalhador de apresentar oposição no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da data do registro, arquivamento e publicidade da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 no MTE. A oposição individual ao referido desconto assistencial, deverá ser apresentada exclusivamente pelo interessado perante o Sindicato Profissional, com sede na Rua Prefeito José Joaquim, nº 40, 1º andar, sala 104, Centro, Vitória de Santo Antão/PE. Fone: 81- 3523.0127.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

As empresas encaminharão ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA CIDADE DE VITÓRIA DE SANTO ANTÃO E CABO DE SANTO AGOSTINHO a relação dos seus empregados dos quais efetuaram o desconto da aludida Contribuição Negocial Profissional estabelecida neste instrumento coletivo junto com o cheque para pagamento da referida taxa, para efeito de controle.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os descontos assistenciais recolhidos serão de inteira e exclusiva responsabilidade da entidade profissional, que responderá por sua aplicação.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá à entidade PROFISSIONAL responsabilizar-se pelas custas administrativas, processuais ou qualquer ônus resultado de condenação que venham a existir.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TORNEIO DE INTEGRAÇÃO**

Fica facultada às empresas integrantes da categoria econômica a inscrição de seus respectivos times de futebol nos torneios de integração patrocinados pelo **SINDICATO PROFISSIONAL** e, sendo feita a inscrição, elas se obrigarão a patrocinar os respectivos times, fornecendo, gratuitamente, padrão de camisas, chuteiras, transporte dos atletas e tudo o mais que for necessário à sua participação nos torneios.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS E COMPETÊNCIA**

As divergências que venham a ocorrer com referência à aplicação da presente convenção serão dirimidas em conciliação entre as partes interessadas envolvidas, por intermédio da Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco e, em última hipótese, pela Justiça do Trabalho.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER E DAR**

Fica estipulada uma multa no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo admissional, pelo descumprimento das obrigações de fazer e dar, previstas nesta Convenção, que será revertida em benefício do empregado prejudicado, e igual valor em benefício do **SINDICATO PROFISSIONAL**.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AUTENTICIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

Serão admitidas como prova, tanto do empregado, como do empregador, perante a Justiça do Trabalho, as cópias, sem autenticação, das Convenções Coletivas de Trabalho, desde que não haja discussão sobre o conteúdo das aludidas cópias;

}

**OZEAS GOMES DA SILVA**

Presidente

**SINDICATO DO COM VAREJISTA DE PROD FARMACEUTICO EST PE**

**JOSE GUILHERME DOS SANTOS NETO**

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO DE BENS E SERV DO CABO**

**LUIZ CARLOS DA SILVA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DAS CIDADES DO CABO DE SANTO  
AGOSTINHO E VITORIA DE SANTO ANTAO**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA LABORAL**

[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>.