

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001108/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/10/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052821/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.205367/2024-18  
DATA DO PROTOCOLO: 09/10/2024

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

SINDICATO DOS EMP. NO COMERCIO DE ARCOVERDE, BUIQUE, CUSTODIA, IBIMIRIM, PESQUEIRA, SERTANIA E SERRA TALHADA, CNPJ n. 12.661.161/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO RODRIGUES DA SILVA;

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E DO NORDESTE, CNPJ n. 08.142.853/0001-70, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ADJAMIRO RIBEIRO LOPES;

E

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;

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 fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO**, com abrangência territorial em **Afogados da Ingazeira/PE, Alagoinha/PE, Araripina/PE, Arcoverde/PE, Belém do São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bodocó/PE, Brejinho/PE, Buíque/PE, Cabrobó/PE, Calumbi/PE, Carnaíba/PE, Carnaubeira da Penha/PE, Cedro/PE, Custódia/PE, Exu/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Granito/PE, Ibimirim/PE, Iguaracy/PE, Inajá/PE, Ingazeira/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itapetim/PE, Manari/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Orocó/PE, Ouricuri/PE, Parnamirim/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Poção/PE, Quixaba/PE, Salgueiro/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz da Baixa Verde/PE, Santa Terezinha/PE, São José do Belmonte/PE, São José do Egito/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE, Solidão/PE, Tabira/PE, Tacaratu/PE, Terra Nova/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE e Verdejante/PE.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de FEVEREIRO de 2024, os empregados no Comércio de Farmácias de Manipulação e Drogarias das cidades de **ARCOVERDE, SERRA TALHADA, BUIQUE, CUSTÓDIA, PESQUEIRA, IBIMIRIM E SERTÂNIA**, representados pelo Sindicato Profissional e Patronal, terão direito à percepção do PISO SALARIAL no valor de **R\$1.450,00 (mil quatrocentos e cinquenta reais)**.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A partir de 1º de FEVEREIRO de 2024, os empregados no Comércio de Farmácias de Manipulação e Drogarias das cidades de **AFOGADOS DA INGAZEIRA/PE, ALAGOINHA/PE, ARARIPINA/PE, BELÉM DO SÃO FRANCISCO/PE, BELO JARDIM/PE, BETÂNIA/PE, BODOCÓ/PE, BREJINHO/PE, CABROBÓ/PE, CALUMBI/PE, CARNAÍBA/PE, CARNAUBEIRA DA PENHA/PE, CEDRO/PE, EXU/PE, FLORES/PE, FLORESTA/PE, GRANITO/PE, IGUARACY/PE, INAJÁ/PE, INGAZEIRA/PE, IPUBI/PE, ITACURUBA/PE, ITAÍBA/PE, ITAPETIM/PE, MANARI/PE, MIRANDIBA/PE, MOREILÂNDIA/PE, OROCÓ/PE, OURICURI/PE, PARNAMIRIM/PE, PEDRA/PE, PETROLÂNDIA/PE, POÇÃO/PE, QUIXABA/PE, SALGUEIRO/PE, SANHARÓ/PE, SANTA CRUZ DA BAIXA VERDE/PE, SANTA TEREZINHA/PE, SÃO JOSÉ DO BELMONTE/PE, SÃO JOSÉ DO EGITO/PE, SERRITA/PE, SOLIDÃO/PE, TABIRA/PE, TACARATU/PE, TERRA NOVA/PE, TRINDADE/PE, TRIUNFO/PE, TUPANATINGA/PE, TUPARETAMA/PE, VENTUROSA/PE E VERDEJANTE/PE**, representados pelo Sindicato Profissional e Patronal, terão direito à percepção do PISO SALARIAL no valor de **R\$1.445,00 (mil quatrocentos e quarenta reais)**.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os acréscimos oriundos deste instrumento coletivo previstos nesta CLÁUSULA, com repercussão nos salários de **FEVEREIRO a SETEMBRO/2024**, DEVERÃO ser quitados em duas parcelas, até o prazo máximo para pagamento das folhas de pessoal referente aos meses de SETEMBRO e OUTUBRO/2024.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

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 QUARTA - ABONO**

As empresas estabelecidas em ARCOVERDE, SERRA TALHADA, CUSTÓDIA, BUIQUE, IBIMIRIM, PESQUEIRA e SERTÂNIA, concederão aos seus empregados, ABONO, nos termos do parágrafo §2º do artigo 457 da CLT, ABONO que não integrará a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base incidência

de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos seguintes valores e condições:

a) Para todos os empregados das empresas estabelecidas nos municípios acima citados, o valor do abono será de R\$70,00 (setenta reais) por mês, calculados entre os meses de fevereiro a setembro de 2024, multiplicado pelo número de meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de vigência do contrato de trabalho para os empregados que possuíam contrato de trabalho em vigor em 1º de fevereiro de 2024 e os que foram contratados ou vierem a ser contratados a partir daquela data. O VALOR TOTAL devido ao empregado será de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais) e poderá ser quitados em 02(duas) parcelas, cada uma no valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), sendo a 1º (primeira) até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de OUTUBRO de 2024, e a 2º (segunda) até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de NOVEMBRO de 2024.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUINTA - REPOSIÇÃO DE PERDAS SALARIAIS

As empresas representadas pelo **SINDICATO PATRONAL** concederão um reajuste salarial, a partir de 1º (primeiro) de fevereiro de 2024, mediante a aplicação do percentual de 5,0% (cinco por cento), calculado sobre os salários vigentes em fevereiro de 2023.

**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 fevereiro de 2023 e até 31 de janeiro 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:** Aos empregados admitidos após 15 de fevereiro de 2023, que não possuam paradigma e não recebam salário normativo admissional, será aplicável reajuste proporcional na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, adotando-se como base de cálculo o percentual correspondente à diferença entre os salários de fevereiro/2023 e janeiro/2024 dos empregados com mais de 01(um) ano de cada empresa. Encontrado esse percentual, divide-se o mesmo por 12 (doze), obtendo-se a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), a qual será aplicada de acordo com o número de meses trabalhados para o empregado novo sobre o seu salário de admissão.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas deverão quitar os pagamentos das diferenças salariais e diferenças dos demais benefícios previstos nesta Convenção Coletiva na folha dos meses de **SETEMBRO e OUTUBRO/2024**, essas diferenças deverão ser pagas em forma de **ABONO**.

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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 – 31.01.2025.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 3ª** desta Convenção incidirão sobre a parte fixa do salário, garantido, no global, no mínimo, o salário admissional da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PISO SALARIAL MOTORISTA ENTREGADOR**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de **1º de FEVEREIRO de 2024**, os empregados de Farmácias e Drogarias dos municípios abrangidos por este instrumento coletivo, representados pelo Sindicato Profissional, contratados para exercerem exclusivamente a função de Motorista Entregador, habilitados a conduzir veículos, serão remunerados com o PISO SALARIAL de de R\$ 2.118,00 (dois mil cento e dezoito reais), por mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O novo PISO SALARIAL DO MOTORISTA ENTREGADOR pactuado nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após 1º de fevereiro de 2023, ressalvados os não compensáveis (término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência do cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação determinada por sentença transitada em julgado), definidos item XII da instrução n. 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

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

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

Os **EMPREGADORES** do ramo de Farmácia 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 empresas 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 Farmácia 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.

#### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL E FERIADOS DO COMISSIONISTA**

Os repousos semanais remunerados e feriados dos empregados comissionistas serão calculados pela média diária das comissões percebidas no próprio mês de aferição.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para calcular o valor do repouso semanal, deve-se dividir o valor da comissão pelo número de dias úteis da semana e multiplicar o resultado pelo número de domingos e feriados existentes no mês.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 ramo de Farmácia 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 desconto mencionado no Caput dessa cláusula sem, no entanto poder descontar qualquer diferença que por ventura possa ser apurada.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregado que por ventura 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.

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas extraordinárias de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) para jornada extraordinária de trabalho, cumprida de segunda feira a sábado e 120% (cento e vinte 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica estabelecido pelas partes convenientes, de forma facultativa, o REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, como previsto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, e parágrafo 2º do artigo 59 e 413, ambos, da CLT, lei 9601/98, podendo ser dispensado o acréscimo de salário, se, o EXCESSO DE HORAS DE UM DIA, limitado à 02 (duas) horas, excetuando-se os domingos e feriados, for COMPENSADO PELA CORRESPONDENTE DIMINUIÇÃO EM OUTRO DIA, de maneira que as horas excedentes prestadas em um mês sejam compensadas até 01 (UM) ANO após a sua realização. Deverá sempre ser RESPEITADO o DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. A empresa interessada na implantação do supra citado BANCO DE HORAS nos termos previstos neste instrumento coletivo, deverá se manifestar por escrito em correspondência dirigida ao SINDICATO PROFISSIONAL, para qualquer tipo de compensação de jornada, de acordo como a LEI 12.790/2013.

### **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), a partir de 01/02/2024, será concedida a título de ajuda alimentação a importância de R\$ 60,40 (sessenta reais e quarenta centavos), devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets alimentação, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

Para as Empresas de Pequeno Porte (EPP), a partir de 01/02/2024, será concedida a título de ajuda alimentação a importância de R\$ 169,08 (cento e sessenta e nove reais e oitenta centavos), devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets alimentação, 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 Empresas que têm estabelecimento em mais de um estado, de um mesmo CNPJ ou que pertençam ao mesmo grupo econômico, a partir de 01/02/2024, será concedida a título de ajuda alimentação a importância R\$ 206,42 (duzentos e seis reais e quarenta e dois centavos), devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets alimentação, 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 o vale alimentação, através de empresas especializadas e devidamente credenciadas aos SINDICATOS PATRONAIS, ora convenientes, devendo, para tanto, obter autorização escrita na sede dos aludidos SINDICATOS PATRONAIS, responsáveis pelo controle do cumprimento desta cláusula perante o SINDICATO PROFISSIONAL.

**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/02/2024.

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

**PARÁGRAFO NONO:** As empresas que não fornecerem vale-refeição através de empresas credenciadas no **SINDICATO PATRONAL** e 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, além de multa revertida em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL E DOS TRABALHADORES ATINGIDOS**, no valor de um piso salarial da categoria por mês de descumprimento, que será dividido em partes iguais.

#### 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 descritos no caput dessa cláusula artigo nº 389, Parágrafo 1º e Portaria nº 671/2021, Artigo nº 119 , 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.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÕES CONTRATUAIS DE COMISSIONISTAS CÁLCULO DE FÉRIAS E 13.º SALÁRIO**

O cálculo das verbas rescisórias do empregado comissionista, bem como das verbas relativas ao 13º salário, férias e aviso prévio, terá como base à média das comissões percebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, respeitando-se o disposto no decreto nº57.155 de 03/11/65, tendo o emprego tempo inferior a 12 (doze) meses na empresa, sua média será extraída da soma de todas as comissões dividida pelo número de meses trabalhados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em relação à apuração de valores relativos ao 13º salário, deverá ser considerado o número de meses trabalhados no ano em curso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Por ocasião do desligamento do empregado com mais de 01 (um) ano de serviços prestados, o empregador fará a homologação da rescisão de Contrato de Trabalho, PREFERENCIALMENTE, com assistência do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARCOVERDE, BUÍQUE, CUSTÓDIA, IBIMIRIM, PESQUEIRA, SERTÂNIA E SERRA TALHADA, devendo o mesmo agendar data e horário com antecedência mínima de 03 (três) dias do término do prazo legal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas por ocasião da solicitação para homologação de rescisão de contrato, a ser realizada, PREFERENCIALMENTE NO SINDICATO PROFISSIONAL, obrigam-se a apresentar a seguinte documentação:

01. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (05 Vias) (Não imprimir frente e verso)
02. Relação de Empregados da GFIP do mês da rescisão e do mês de março de 2016 (01 Cópia e Original)
03. Guias do Seguro Desemprego (Carimbadas e Assinadas pelo Empregador)
04. Comunicado do Aviso Prévio (Trabalhado ou Indenizado – 02 Cópias e Original, assinado pelo funcionário).
05. Extrato do FGTS para fins rescisórios (Original e 2 Cópias)
06. Requerimento Solicitando Homologação (02 Vias)
07. Carta de Preposto (02 Vias)
08. Carteira de Trabalho e Previdência Social Atualizada
09. Livro ou Ficha de Registro de Empregados
10. Atestado Médico Demissional com Registro no Ministério do Trabalho (01 Cópia e Original)
11. Relação das Médias de Horas Extras, Comissões ou Outros Adicionais (01 Cópia e Original).
12. Carta de Referência (02 Vias)
13. Depósito da Multa dos 50% do FGTS (02 Cópias e Original)
14. Demonstrativo do FGTS (02 Cópias e Original)
15. Conectividade Social para FGTS (02 Cópias e Original)
16. Comprovante de Recolhimento da Taxa Assistencial PROFISSIONAL (01 Cópia e Original)
17. Comprovante de Pagamento do Deposito Efetuado na Conta do Empregado/ Ordem de Pagamento Ou Cópia do Cheque Administrativo (01 Cópia e Original).
18. Apresentar Extrato Bancário da Conta do (a) Funcionário (a) (Em Caso de Deposito ou Transferência Bancaria).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas ainda obrigam-se a entregar ao empregado demissionário juntamente com a documentação exigida para homologação do termo de rescisão do Contrato de trabalho, atestado de afastamento médico e salário (AAS), guias de PPP e SB40, se houver, devidamente preenchidos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas deverão comprovar perante a representação profissional, no ato da homologação, que cientificaram, por escrito, ao empregado demissionário do dia, hora e local que seria procedida a homologação contratual.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considerando ser as homologações das rescisões dos contratos de trabalho um ato jurídico complexo, que obriga ao empregador o adimplemento de diversas obrigações de fazer e pagar, estas deverão ser promovidas observados os prazos contidos no

parágrafo 6º do art. 477, da CLT, inclusive, para fins de entrega de guias de CD de seguro desemprego, GRRF, conectividade social, carta de informações profissionais, e efetiva homologação, preferencialmente procedida perante o SINDICATO PROFISSIONAL, sob pena da incidência da multa enunciada no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Deverá ser observado, quando da HOMOLOGAÇÃO da Rescisão do Contrato de Trabalho do empregado no que se refere ao AVISO PRÉVIO as disposições contidas no artigo 487 da CLT, além das disposições contidas na Lei 12.506/2011 e NORMA TÉCNICA do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO N° 184/2011, sob pena de também vir a ser aplicada a multa no artigo 477 da CLT e demais combinações legais.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O pagamento da rescisão contratual poderá ser efetuado em dinheiro em espécie, depósito ou transferência bancária, ordem de pagamento ou cheque administrativo, devendo ficar o valor disponível dentro prazo legal. Ressalvando-se que na hipótese de pagamento através de cheque, que comprovadamente seja sem fundos, será anulada a rescisão e será aplicada a multa do artigo 477 da CLT.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Em caso de não comparecimento do empregado, o Sindicato Profissional dará comprovação da presença do empregador, desde que este comprove haver comunicado ao empregado demissionário dia e hora que deveria comparecer ao sindicato profissional para o pagamento das parcelas rescisórias e ato homologatório, na forma prevista no item 3º, desta cláusula.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Será considerada nula a rescisão contratual realizada sem a observância das condições ora estabelecidas.

**PARÁGRAFO NONO:** Poderá a empresa, na hipótese de rescisão de maior complexidade, requisitar a Assistência da Representação Patronal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCRIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DOS COMISSIONISTAS**

O total mensal da remuneração percebida pelos comissionistas nos últimos 06 (SEIS) meses será obrigatoriamente relacionado no verso da rescisão contratual.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas fornecerão aos empregados no ato da demissão sem justa causa, Carta de Apresentação, mencionando o período trabalhado e a função exercida.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA**

Fica assegurada aos empregados no COMÉRCIO abrangidos por este instrumento coletivo, durante a vigência desta convenção, sem prejuízos dos depósitos de FGTS previstos no artigo 7º. Inciso III, da Constituição Federal, e do artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, uma indenização compensatória na hipótese de rescisão sem justa causa, não cumulativa, de 60 (sessenta) dias para os empregados que atinjam 10 (dez) anos de serviços para o mesmo empregador.

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

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As Farmácia de Manipulação e Drogarias que exigirem dos seus empregados o uso de uniforme de trabalho e/ou vestimenta padronizada para o trabalho, que compreende calça, camisa e calçado ou outros ornamentos exigidos, independentemente de existir ou não a impressão de logomarca e/ou outros dizeres que identifiquem o empregador, 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 OITAVA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

Os **SINDICATOS PATRONAIS** 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 Pai**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA À PATERNIDADE**

Fica assegurado ao comerciário que venha a se tornar pai, por ocasião do parto de sua esposa ou companheira, reconhecida pela Previdência Social, uma garantia ao emprego de 60 (sessenta) dias a partir do nascimento do filho, desde que apresente ao respectivo **EMPREGADOR**, até 60 (sessenta) dias do nascimento do filho, a respectiva Certidão de Nascimento e que a referida esposa ou companheira não exerça trabalho remunerado.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR**

Fica assegurada a garantia ao emprego aos empregados do ramo de Farmácia 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.

**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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - ADOÇÃO DE MENORES**

Será assegurado aos comerciários do ramo de Farmácia 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 QUINTA - 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 Arcoverde, Buíque, Custódia, Ibimirim, Pesqueira, Serra Talhada e Sertânia, 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS ESCALAS DE REVEZAMENTO E FOLGAS**

As empresas e seus respectivos estabelecimentos, que venham, a seu critério, a funcionar após as 18:00 horas nos dias normais ou venham a funcionar nos domingos ou feriados, deverão apresentar ao SINDICATO PROFISSIONAL, até o dia 30 de cada mês anterior as aberturas, as escalas de revezamento, contendo carga horária dos funcionários como também os domingos e feriados trabalhados e suas respectivas folgas

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA 12 X 36**

As empresas e seus respectivos estabelecimentos, que venham, a seu critério, a funcionar com escala 12 X 36, deverão OBRIGATORIAMENTE, realizar ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO, com SINDICATO PROFISSIONAL, e assistência OBRIGATÓRIA do SINDICATO PATRONAL.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS**

As empresas do ramo de Farmácia e Drogeria, 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, tem a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas aos domingos, atendidas as exigências previstas na Lei 10.101/2000, com as alterações introduzidos pela Lei nº 11.603/2007.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica pactuado que as horas extras que forem prestadas em dias de domingo, serão remuneradas com o adicional de 120% (cem e vinte 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 empregados 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(no caso dos homens) e no período de duas semanas(no caso das mulheres), em dia de domingo, observará a escala máxima de dois domingos trabalhados por um domingo de folga conhecidente com o DRS.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas do ramo 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, 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.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos domingos, **será facultativo o pagamento de ajuda de custo ao comerciário que efetivamente trabalhar no domingo o valor de R\$ 34,06 (trinta e quatro reais e seis centavos)**, ficando elucidado que esta ajuda-de-custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos de que trata esta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABERTURA DE FERIADOS**

As empresas do ramo 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 de feriado, será remunerada com adicional de 200% 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 trabalharem 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 ramo 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, 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:** Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos feriados referidos nesta cláusula, **será facultativo o pagamento de ajuda de custo aos empregados que efetivamente trabalharem naqueles feriados no valor de R\$ 46,63 ( quarenta e seis reais e sessenta e tres centavos)**, ficando elucidado que tal ajuda-de-custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos aludidos feriados.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica, desde já, assegurado o FERIADO DO DIA DO COMERCIÁRIO, comemorado na terceira segunda-feira do mês de outubro.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos primeiros 30 (trinta) dias após a ocorrência de acidente do trabalho ou constatação de doença profissional, os **EMPREGADORES** se obrigam a conceder o vale-transporte, quando houver a necessidade de realização de exames médicos, desde que comprovada tal necessidade pelo empregado acidentado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador, em caso de afastamento do empregado durante 03 (três) dias por semestre, motivado pelo internamento hospitalar de seu filho com até 06 (seis) anos de idade, comprovado por meio de declaração firmada pelo hospital onde for internado o referido filho, desde que tal declaração seja feita em papel timbrado e seja apresentada no original, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o término da internação hospitalar.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INTERRUÇÃO 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

**I** - até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro, sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

**II** - até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

**III** - por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

**IV** - até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

**V** - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei nº 4.375, de 17.08.1964 (Lei do Serviço Militar).

**VI** - por 01 (um) dia no ano para o recebimento dos rendimentos do PIS, caso o **EMPREGADOR** não haja celebrado convênio para o pagamento na própria empresa, mediante comprovação pelo empregado.

**VII** - até 05 (cinco) dias, na primeira semana após o parto, para a licença-paternidade prevista no inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, combinado com o §1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 - Os gabinetes sanitários deverão:

a) ser instalados em compartimentos individuais, separados;

b) ser ventilados para o exterior;

c) ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10m e seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,15m acima do pavimento;

d) ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento;

e) ser mantidos em estado de asseio e higiene e

f) possuir recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos, quando não ligados diretamente à rede ou quando sejam destinados às mulheres.

5 - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

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

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS**

Faculta-se às empresas representadas pelos **SINDICATOS PATRONAIS** procederem aos exames admissionais e demissionais no Departamento Médico do **SINDICATO PROFISSIONAL**, mediante o pagamento de taxa a ser fixada pelo mencionado **SINDICATO**;

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 assembléia, mediante a comprovação de sua participação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ao dirigente, nas suas liberações ora pactuadas, e em sendo ele comissionista, será assegurada a sua remuneração pela média de comissões da semana.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Obrigam-se os **EMPREGADORES** do ramo de Farmácias 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

Os **EMPREGADORES**, mensalmente, descontarão, sob o título de mensalidade associativa, em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL**, de todos os seus empregados sindicalizados, a importância de 1% do PISO DA CATEGORIA, aprovado em Assembléia Geral, conforme divulgado pelo **SINDICATO PROFISSIONAL**, e autorizada pelo trabalhador, recolhendo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, na Tesouraria do **SINDICATO PROFISSIONAL**, sob pena de, não o fazendo, arcar com a multa de 5% (cinco por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além de multa de 5% (cinco por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 E**

**DROGARIAS**, estabelecidas na base territorial dos Municípios de ARCOVERDE, BUÍQUE, CUSTÓDIA, IBIMIRIM, PESQUEIRA, SERTÂNIA E SERRA TALHADA, 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 e APROVAÇÃO em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ESPECÍFICA VIRTUAL, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada em 16/04/2024, uma CONTRIBUIÇÃO 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) 3231-5673 / 9.9887-0076.**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 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 sindicalizados e os beneficiários representados pela presente Convenção uma CONTRIBUIÇÃO, com direito de oposição, na forma prevista na orientação do CONALIS-MPT, para os não sindicalizados, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARCOVERDE, BUÍQUE, CUSTÓDIA, IBIMIRIM, PESQUEIRA, SERTÂNIA E SERRA TALHADA, aprovada em ASSEMBLÉIAS GERAIS EXTRAORDINÁRIAS ESPECÍFICAS, inclusive com item ESPECÍFICO do desconto assistencial, realizada em 29/12/2023, na cidade de Arcoverde, na Praça Winston Araújo de Siqueira S/N – Centro – Arcoverde-PE, em 2ª Convocação, conforme EDITAL DE CONVOCAÇÃO publicado no matutino Folha de Pernambuco no dia 24/12/2023, com as seguintes destinações: custear as despesas da campanha salarial, tais como honorários, publicação de Editais, divulgação, necessárias a celebração do presente instrumento, manutenção dos serviços prestados pelo sindicato e administração geral. CONTRIBUIÇÃO esta correspondente a 10% (dez por cento) do SALÁRIO REAJUSTADO, até o limite de R\$ 300,00 (trezentos reais), em valor único nos termos da presente CCT, valor a ser descontado na folha de pagamento referente ao salário do mês de OUTUBRO/2024, e ser recolhido até o dia 10 de NOVEMBRO de 2024, em guia própria fornecida pelo sindicato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do registro e arquivamento da presente convenção coletiva de trabalho pela SRTb/PE/ME, para a veiculação em jornal de grande circulação de informativo contendo as condições de desconto, prazo para oposição ao referido desconto, que concederá aos interessados o prazo de 10 (dez) dias para apresentação de oposição individual ao referido desconto assistencial, que

deverá ser apresentada por escrito exclusivamente pelo interessado perante o Sindicato Profissional na sua Sede em ARCOVERDE. A Publicação que trata este parágrafo será promovida pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO : Para o fortalecimento da organização vertical dos trabalhadores no Comércio de Bens e Serviços de Pernambuco será repassado para a FECONESTE o percentual de 15% (quinze por cento) da referida taxa, dos trabalhadores das cidades da base da FECONESTE.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos de recusa por parte do empregador de efetuar o desconto, quando não havendo oposição pelo empregado e/ou conseqüente recolhimento do desconto assistencial à entidade profissional, SERÃO propostas as competentes ações de cumprimento perante a Justiça do Trabalho. Independentemente, de queixa criminal, nos casos em que o empregador efetuar o desconto dos empregados e não repassar à entidade profissional, por configurar apropriação indébita.

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

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá ao Sindicato 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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;

}

**GILBERTO RODRIGUES DA SILVA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMP. NO COMERCIO DE ARCOVERDE, BUIQUE, CUSTODIA, IBIMIRIM,  
PESQUEIRA, SERTANIA E SERRA TALHADA**

**OZEAS GOMES DA SILVA**

Presidente

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

**ADJAMIRO RIBEIRO LOPES**

Vice-Presidente

**FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E  
DO NORDESTE**

### **ANEXOS**

**ANEXO I - AGE PROFISSIONAL SINDECA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - AGE PROFISSIONAL FECONESTE**

[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>.