

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000832/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040460/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.203317/2025-87
DATA DO PROTOCOLO: 09/07/2025

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVICOS DO MUNICIPIO DE IPOJUCA - SINDTECOMERCIO IPOJUCA, CNPJ n. 12.605.263/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEX GOMES DOS SANTOS;

E

SIND DO COM DE BENS E SERV DE MAQ, FER, TIN, MAQUI, BOMB, FE, CNPJ n. 08.174.187/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MANOEL DE ALMEIDA SANTOS;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no Comércio de Bens e Serviços de Maquinismos, Ferragens, Tintas, Máquinas, Bombas, Ferramentas, Equipamentos e Materiais de Construção, Materiais de Proteção, Material Hidráulico, Vidros e Artefatos, Madeiras e Artefatos, Revestimentos e Pedras Decorativas, Cal, Areia, Brita, Tijolos, Cimento, Argamassas, Pré-Moldados, Produtos Metalúrgicos, Importação e Exportação**, com abrangência territorial em Ipojuca/PE.

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

CLÁUSULA TERCEIRA - DA APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA EM BENEFÍCIO DA CATEGORIA LABORAL

Os direitos e obrigações previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, serão aplicados a todos os(as) trabalhadores(as) da categoria profissional: **associados, “representados contribuintes e representados não contribuintes”**, com exceção da **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS BENEFÍCIOS ADICIONAIS CONQUISTADOS PARA A CATEGORIA LABORAL**, que apenas serão aplicadas em benefício dos profissionais associados e “representados contribuintes”, em dias com suas contribuições sociais aprovadas em assembleia geral da categoria profissional.

CLÁUSULA QUARTA - DA APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA PARA A CATEGORIA PATRONAL

A presente convenção coletiva deverá ser aplicada em benefício de todas as empresas classificadas como **associadas, “representadas contribuintes e as representadas não contribuintes”**, com exceção da **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS BENEFÍCIOS ADICIONAIS CONQUISTADOS PARA A CATEGORIA**

PATRONAL, que **somente terão direito às empresas associadas e “representadas contribuintes”**, em dias com suas obrigações financeiras com a entidade sindical patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas associadas ficarão isentas das **TAXAS ADMINISTRATIVAS PATRONAIS** previstas nesta CCT, tais como: Taxa de adesão ao REPIS, Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h, pagando apenas 5% (cinco por cento) sobre o valor da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL 2025.2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que efetuaram o pagamento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL 2025** (Representadas Contribuintes) ficarão isentas das contribuições administrativas Patronal, fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e poderão usufruir de todos os benefícios previstos nesta norma, como Taxa de Adesão ao REPIS, Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h.

CLÁUSULA QUINTA - DO PISO SALARIAL 2025/2026

Fica assegurado a todo empregado em empresas estabelecidas no município de IPOJUCA/PE, **a partir de 1º de maio de 2025** o PISO SALARIAL da categoria profissional na importância **de R\$ 1.556,00 (mil, quinhentos e cinquenta seis reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Piso Salarial Normativo da categoria para empresas que aderirem ao REPIS será no valor de **R\$1.527,00 (mil, quinhentos e vinte e sete reais)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O novo PISO SALARIAL pactuado nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de maio de 2024**, 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 SEXTA - DO REAJUSTE E REPOSIÇÃO DE PERDAS SALARIAIS 2025/2026

Os empregados em empresas estabelecidas no município de IPOJUCA, que perceberem acima do PISO SALARIAL normatizado neste instrumento coletivo de trabalho, terão os salários REAJUSTADOS com base no percentual máximo de **5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento)**, que vigorará a partir de **1º de MAIO de 2025**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O REAJUSTE SALARIAL pactuado nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de maio de 2025**, 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O presente reajuste tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei n. 10.192/2001 e artigo 611 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Assegura-se a aplicação de legislação específica superveniente mais benéfica não cumulativa.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS COMISSIONISTAS

Os empregados que perceberem salários mistos (**salário fixo + comissões**) e os comissionistas (comissões), não poderão perceber remuneração inferior ao PISO SALARIAL da Categoria Profissional mensalmente, como garantia mínima.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O EMPREGADO comissionista fica isento de responsabilidade pela inadimplência dos devedores da empresa, nas vendas a prazo, não podendo ser descontado de sua comissão, qualquer importância a este título desde que tenha realizado a venda de acordo com as normas estabelecidas pela empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na hipótese de devoluções de mercadorias, as comissões ficam asseguradas, quando decorrentes de culpa do empregador, assim entendidas aquelas prescritas na Lei nº 80.078/1990 (Código de Defesa

do Consumidor).

PRIMEIRO TERCEIRO - DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES - Os empregados de uma mesma empresa, com mais de 03 (meses) meses de trabalho atuando no mesmo ramo de atividade, nos moldes deste instrumento coletivo e nas suas condições, não poderão perceber percentual de comissões diferenciadas, excetuando-se os casos de prêmios por incentivos às vendas e/ou vantagens pessoais conquistadas por cada empregado individualmente.

CLÁUSULA OITAVA - DO MENOR APRENDIZ

Ao menor aprendiz será garantida a percepção da remuneração salarial mínima mensal no valor equivalente a 01 (UM) PISO SALARIAL, condicionado, porém, à proporcionalidade das horas trabalhadas, em atenção ao limite máximo estipulado em lei (06 horas/diárias), 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, nos termos da Lei 10.097 de 12.12.00, regulamentada pelo Decreto 5.598 de 01.12.05.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No caso do menor que venha atingir a maioridade e já perceba salário superior ao mínimo nacional vigente, lhe será garantida a manutenção e tal salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam resguardadas as condições mais benéficas em favor do empregado, advindas da livre pactuação salarial.

CLÁUSULA NONA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento de salário, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, em formulário próprio, contendo a identificação do empregador, (timbre, carimbo e outros), nome e função do empregado, indicando detalhadamente as importâncias pagas, descontos efetivados, inclusive do adiantamento quinzenal, e montantes das contribuições recolhidas ao FGTS e INSS.

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DESCONTOS SALARIAIS E RESCISÓRIOS

É vedado à empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, cartões de crédito, "vales" e convênios recebidos clientes, devolução de produtos vencidos ou produtos que perderam a validade na loja, mercadorias danificadas, seja em razão de acidentes no interior da empresa e produtos subtraídos da loja sem uma imputação direta e formal de culpa ou apuração concreta da responsabilidade dolosa do empregado, desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, expedidas por escrito, com ciência formal dos mesmos, quanto às cautelas para recebimento e política de devolução de produtos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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, 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 30% (trinta 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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS/DOS SERVIÇOS NOTURNOS

A jornada extraordinária de trabalho, cumprida de segunda a sábado, NÃO COMPENSADA, será remunerada na base de **60% (sessenta por cento)**, sobre a hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A jornada extraordinária de trabalho, excepcionalmente, cumprida em dias de **domingos e feriados civis e religiosos** será remunerada com o acréscimo de **100% (cem por cento)**, **sobre a hora normal**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Aos empregados que realizaram horas extraordinárias em horário noturno, que ultrapassem as 22h do dia trabalhado, por motivo de balanço, organização de vitrine, auditoria interna, organização de estoque e/ou recebimento de mercadorias, havendo banco de horas implantado, deverá ser concedida a folga no dia seguinte, proporcional às horas trabalhadas, o empregado receberá 60% do valor da hora trabalhada acrescido de 30% de adicional noturno para os dias trabalhados de segunda a sábado e 100% do valor da hora trabalhada acrescido de 30% de adicional noturno para os dias trabalhados em domingos e feriados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os serviços prestados pelos empregados no **HORÁRIO NOTURNO**, horário este compreendido entre 22h de um dia e às 05h do dia seguinte, serão remunerados com um **Adicional Noturno na base de 30% (TRINTA POR CENTO)**, sobre a hora normal, observado o enquadramento da empresa no REPIS.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS

As empresas abrangidas por esse instrumento coletivo de trabalho, se comprometem a manter regularidade no recolhimento mensal do FGTS de seus empregados, observado o disposto no Art. 15 da Lei nº 8.036/90, bem como, se comprometem a fornecer ao Sindicato Profissional, sempre que solicitado, a Certidão de Regularidade do FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caso de verificação de ausência de recolhimento do FGTS ou recolhimento irregular, a empresa infratora será notificada para regularizar a situação no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, a contar da data de recebimento da notificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Havendo contratos de prestação de serviços que envolvam terceirização de mão de obra, a empresa contratante será solidariamente responsável pelo recolhimento do FGTS dos trabalhadores terceirizados, caso a empresa prestadora de serviços não cumpra com esta obrigação.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Quando solicitado pelos seus empregados, as empresas deverão informar sobre o recolhimento do FGTS, no prazo de até 10(dez) dias corridos, a contar da solicitação, devendo para tanto, fornecer ao(s) solicitante(s) comprovantes de recolhimento individual dos depósitos realizados, que deverá ser entregue junto ao contracheque ou em documento separado que comprove a quitação da obrigação ora contestada.

PARÁGRAFO QUARTO - A empresa notificada pelo Sindicato Profissional poderá apresentar recurso ou impugnação à notificação de irregularidade no recolhimento do FGTS no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da notificação. O recurso deverá ser dirigido ao Sindicato Profissional, que analisará e responderá formalmente em igual prazo.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas abrangidas por esse instrumento coletivo de trabalho, desde que assistida pelo Sindicato Patronal conveniente, poderão, em comum acordo com o Sindicato Profissional e o(s) empregado(s) prejudicado(s), negociar a regularização dos valores devidos do FGTS, inclusive da Multa Fundiária, por meio de parcelamento, mediante a formalização de Acordo Individual e/ou Coletivo Específico, quando identificada a ausência de depósitos na rescisão do contrato de trabalho ou durante a vigência do contrato de trabalho. As condições pactuadas, não poderão suprimir ou reduzir direitos dos trabalhadores, sob pena de nulidade da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO - A inobservância do disposto no parágrafo quinto da presente cláusula, implicará ao infrator o pagamento de multa equivalente a um piso salarial normativo da categoria em favor de cada trabalhador(a) prejudicado(a), e, em igual valor ao Sindicato Profissional, sem prejuízos das demais cláusulas assecuratórias e multas previstas neste instrumento coletivo de trabalho.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados atingidos por este Instrumento Coletivo, que trabalhem em locais insalubres ou que manipulem produtos e/ou substâncias nocivas à saúde, o Adicional de Insalubridade nos percentuais de 10% (dez por cento), nos casos considerados de grau mínimo, de 20% (vinte por cento), nos casos considerados de grau médio, e de 40% (quarenta por cento) nos casos considerados de grau máximo, nos termos da Súmula nº228 do TST. Devendo ser o percentual apurado por Perícia Técnica, por profissional credenciado pela Superintendência Regional do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso do empregado que receba adicional de insalubridade, apurado por índices superiores aos indicados no caput desta cláusula, ficará garantido o DIREITO ADQUIRIDO, em face de inviolabilidade do salário.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS BENEFICIÁRIOS LABORAIS E PATRONAIS DESTA NORMA COLETIVA

Para efeito de aplicação desta CCT, os representados das categorias laboral e patronal serão classificados nos seguintes grupos:

LABORAL:

a) Associados: Trabalhadores(as) no comércio de bens e serviços que mantêm contrato civil de associação/filiação com o Sindicato Profissional, nos termos do Estatuto Social e que contribuem regularmente com as mensalidades associativas mediante desconto em folha ou não.

b) Representados Contribuintes: Trabalhadores(as) no comércio de bens e serviços que mensalmente, mediante desconto na folha de pagamento, recolhem em benefício do Sindicato Laboral a Contribuição Negocial Profissional aprovada pela assembleia geral da categoria, e não gozam da condição de associados/filiados, nos termos do Estatuto Social.

c) Representados Não-Contribuintes: Trabalhadores(as) no comércio de bens e serviços, que no prazo determinado pela assembleia geral da categoria formalizaram oposição ao recolhimento das contribuições negociais, limitando-se a usufruir dos direitos estabelecidos por lei, **direitos indisponíveis**, e excluindo-se do rol de usufruto dos **direitos disponíveis**, benefícios adicionais negociados pela entidade de classe, nos termos previstos nesta convenção coletiva de trabalho.

PATRONAL:

a) Associadas: Aquelas que assinam o contrato de associado e contribuem regularmente com as mensalidades associativas, conforme Estatuto Social.

b) Representadas Contribuintes: Aquelas que não optarem pela associação e efetuarem o pagamento da contribuição negocial patronal.

c) Representadas Não Contribuintes: Aqueles que optarem por não se associarem e formalizaram oposição ao pagamento das contribuições sindicais no prazo legal, limitando-se a usufruir dos direitos gerais estabelecidos por lei, excluindo-se o rol de benefícios adicionais negociados e previstos nesta convenção, podendo fazer opção dos mesmos, com pagamento de encargos operacionais por benefícios solicitados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS AUXÍLIOS E ADICIONAIS DA CATEGORIA LABORAL

Será garantido aos **Associados e Representados Contribuintes**, como também ao **Representados não contribuinte**, os benefícios negociados descritos a seguir:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DOS SERVIÇOS DE ENTREGA - O empregado que efetuar entrega de mercadorias para as empresas representadas pelo Sindicato Patronal Convenente, atingidas por este instrumento coletivo, na condição de Motorista, EXCETUANDO-SE motocicleta e motoneta, fará jus ao **acréscimo de 20% (vinte por cento)** sobre o salário mensal, **a título de gratificação**, a qual terá natureza indenizatória e será devida apenas nos meses que houver prestação de serviços de entrega de mercadorias em veículo motorizado pelo comerciante, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na hipótese de utilização de **MOTOCICLETA e MOTONETA** pelo empregado entregador no deslocamento em vias públicas preenchendo os requisitos da Lei 12.997/2014, ficará a empresa **DISPENSADA** do pagamento da gratificação prevista no caput desta cláusula, porém, 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO - DA QUEBRA DE CAIXA - Todo empregado que exercer a função do CAIXA terá direito de perceber a título de QUEBRA DO CAIXA, o valor correspondente a **10 % (dez por cento)** do PISO SALARIAL da Categoria Profissional, conforme enquadramento ou não no REPIS, condicionando este pagamento à possibilidade do desconto pelo empregador de diferença no caixa, porventura, observadas.

I - As empresas quando admitirem qualquer empregado para a função de caixa, comunicarão por escrito aos exercentes dessas funções, os quais tomarão ciência da responsabilidade que assumem, além de que a gratificação prevista nesta CLÁUSULA está condicionada a possibilidade de desconto pela firma empregadora de qualquer diferença de caixa que venha a ser apurada, sendo também aquela gratificação devida enquanto estiverem no exercício da mesma.

II - Os empregados nas condições acima mencionadas deverão ter em suas CTPS a referida anotação da função de caixa. Ficando ainda assegurado ao empregado que venha a exercer tal função eventualmente, a remuneração do referido adicional, proporcional ao número de dias que venha a exercê-lo.

III - Os operadores de caixa não serão responsabilizados por assaltos a empresa que acontecerem durante o período em que estiverem operando o caixa, nem após prestarem conta do movimento.

IV - A conferência da Caixa deve ser feita, necessariamente, na presença do empregado que estiver exercendo a função de Caixa, e quando impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por erros verificados posteriormente.

PARÁGRAFO QUARTO - DO CREDIÁRIO, ASSISTENTE, ANALISTA DE CRÉDITO OU FUNÇÃO SIMILAR - Fica garantido a todo empregado na função de CREDIARISTA, ASSISTENTE, ANALISTA DE CRÉDITO, ou função similar, atingido por este instrumento coletivo, receber a título de GRATIFICAÇÃO o valor correspondente a **5% (cinco por cento)** do PISO SALARIAL normativo admissional da Categoria Profissional, nas condições aqui convencionadas.

I - Os empregados nas condições acima mencionadas deverão ter consignada em suas CTPS a referida função, bem como fica assegurado ao empregado que venha a exercer tal função eventualmente a remuneração da referida gratificação proporcional ao número de dias que venha a exercê-lo.

PARÁGRAFO QUINTO - DO FISCAL DE LOJA/ESTOQUISTA - O comerciante que prestar serviços de fiscalização ou de estoquista interna ou externa em empresa atingida por este instrumento coletivo, na condição de **FISCAL DE LOJA/ESTOQUISTA**, fará jus ao acréscimo de **10% (dez por cento)** sobre o salário mensal, que será devido apenas nos meses que houver prestação de serviços pelo comerciante, nas condições aqui convencionadas.

I - Será impreterivelmente vedada a utilização de arma de fogo pelo comerciante exercente das atribuições de **FISCAL DE LOJA**.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

No ato da concessão das férias ao empregado, este fará jus à antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, referente ao ano em curso, desde que solicitado por escrito, observadas as disposições da Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos casos de demissão do empregado em data posterior ao período de gozo de férias, será facultado ao empregador efetuar o desconto do valor anteriormente pago a título de antecipação de 13º salário proporcional.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS BENEFÍCIOS ADICIONAIS CONQUISTADOS PARA A CATEGORIA LABORAL

Será garantido exclusivamente aos empregados que integram a categoria laboral, enquadrados como **“ASSOCIADOS E REPRESENTADOS CONTRIBUINTES”** os benefícios adicionais previstos nesta cláusula, por se tratarem de conquistas negociadas concedidas aos representados que contribuem com as receitas sindicais, nos termos das Notas Técnicas nº 02/2018 e 03/2019 do CONALIS e Tema 935 do STF, o qual concede a possibilidade do direito de Oposição aqueles que não tenham interesse em aderir à norma coletiva, bem como, o princípio da

Liberdade Sindical, da Autonomia Normativa e da Solidariedade que preveem a garantia de criação de condições e receitas para sustentabilidade sindical e, consequente, prestação de serviços à categoria profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será garantido exclusivamente aos empregados “**Associados e Representados Contribuintes**” da categoria laboral da cidade de IPOJUCA/PE, os benefícios descritos a seguir:

I – DA AJUDA ALIMENTAÇÃO

a) No valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, para empregados contratados, por empresa, que **NÃO SE ENQUADRAREM OU NÃO ADERIREM AO REPIS**.

b) No valor mensal de **R\$ 184,00 (cento e oitenta e quatro reais)** para empregados contratados, por empresa, que **ADERIREM AO REPIS**;

c) O auxílio alimentação deverá ser fornecido juntamente com o recebimento dos salários, devendo constar na folha de pagamento de **TODOS OS EMPREGADOS**, respeitando os requisitos a seguir: **1.** Com objetivo de controle e fiscalização, o pagamento da ajuda de alimentação poderá ser realizado pela **WALLET DE BENEFÍCIOS** da empresa **ADAPTA BENEFÍCIOS**, através da plataforma **E-SIND** disponível no endereço eletrônico, aprovado desde já pelos sindicatos laboral e patronal ou pago por outro meio como cheque-alimentação, tickets-refeição, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente, desde que seja solicitado autorização dos sindicatos Laboral e Patronal. **2.** A ajuda-alimentação, de que trata o “caput” desta cláusula, não possui natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim. **3.** A ajuda alimentação não será pago por ocasião de férias, por motivo de licença-maternidade, durante o período em que o empregado estiver afastado por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias, inclusive em razão de recebimento de auxílio-doença/auxílio-doença acidentário, pelo INSS, sendo normalizado o seu pagamento quando do retorno do empregado ao trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DO WALLET DE BENEFÍCIOS DA EMPRESA ADAPTA BENEFÍCIOS - Terão direito à Wallet de Benefícios todos os colaboradores das empresas signatárias desta CCT, conforme regras definidas pela empresa empregadora e dentro dos planos contratados junto à Adapta Benefícios.

1- Benefícios Disponíveis - A Adapta Benefícios disponibilizará aos colaboradores, de acordo com o plano contratado, as seguintes vantagens:

a) Vale-Alimentação e Vale-Refeição - O saldo desses benefícios será disponibilizado de forma **LIVRE**, permitindo o uso via **PIX** em qualquer estabelecimento.

b) Vale-Transporte Digital - Disponibilização de créditos para transporte público, conforme necessidade do colaborador e política da empresa. O saldo também poderá ser utilizado para transportes alternativos, como Uber e Moto Uber, mediante comprovação da despesa. Opcional para cada empresa oferecer para seus colaboradores.

c) Plano de Benefícios em Saúde - Inclui descontos em consultas, exames, farmácias e telemedicina.

d) Convênios e Descontos - Acesso a redes de parceiros em educação, lazer, cultura, academias, e-commerce e outros serviços.

e) Carteira Digital com Cashback - Possibilidade de acumular e utilizar valores de cashback em estabelecimentos credenciados.

f) Sorteios Mensais - Participação em sorteios mensais de prêmios e benefícios adicionais, conforme regulamento definido pela Adapta Benefícios.

2 - Regras de Utilização

a) A Wallet de Benefícios é de uso pessoal e intransferível do colaborador.

b) O saldo dos benefícios deve ser utilizado exclusivamente para os fins designados em cada categoria no que tange a alimentação.

c) A empresa empregadora poderá definir limites, condições e critérios adicionais para o uso dos benefícios, respeitando os termos da CCT.

d) O colaborador deverá seguir as regras da plataforma Adapta Benefícios para ativação e gerenciamento dos serviços disponíveis.

e) Os colaboradores terão direito a 30 transações via **PIX** gratuitas por mês. Transações excedentes serão tarifadas em **R\$1,00** por transação.

3 - Disposições Gerais

a) Os benefícios fornecidos através da Wallet não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração do colaborador para qualquer fim, nem geram encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, conforme disposto no artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

b) O descumprimento das regras estabelecidas poderá acarretar a suspensão do acesso à Wallet de Benefícios, sem prejuízo de outras penalidades previstas na legislação trabalhista.

c) Esta cláusula entra em vigor a partir da assinatura da presente CCT e se manterá válida enquanto vigente o contrato entre a empresa empregadora e a Adapta Benefícios.

PARÁGRAFO TERCEIRO - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO (PAE) - As empresas estarão obrigadas a aderir ao PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO (PAE), benefício negociado em favor do trabalhador. Caberá à empresa a opção entre o PLANO 1 ou o PLANO 2, este acrescido do Programa NEURONI, que tem como objetivo preparar e auxiliar as empresas no cumprimento das exigências da Norma NE1 do MTE, conforme condições estabelecidas abaixo:

I - DA ADESÃO AO PAE

a) A empresa que optar pelo **PLANO 1**, pagará o valor mensal de R\$32,90 por empregado.

b) A empresa que optar pelo **PLANO 2**, pagará o valor mensal de R\$37,90 por empregado.

c) A contratação e a cobrança serão realizadas por meio da plataforma E-SIND, disponível no endereço eletrônico www.e-sind.com.br.

d) Os colaboradores das empresas abrangidas pela CCT, serão automaticamente, elegíveis para os benefícios do PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO (PAE), salvo manifestação contrária.

e) O colaborador fará a sua inclusão na WALLET BENEFÍCIOS, através do app disponibilizado pela Adapta Benefícios (IOS ou ANDROID) ou no site www.adaptabeneficios.com.br, onde fará as suas consultas e gerenciamento dos seus benefícios, sem necessidade de intermediação da empresa ou do sindicato.

f) A partir da adesão da empresa ao PAE, os colaboradores passarão a usufruir dos benefícios do PAE 30 dias após a adesão da empresa, sendo que alguns benefícios serão disponibilizados imediatamente ao seu cadastramento ao aplicativo ADAPTA Benefícios.

II - DOS BENEFÍCIOS E DOS PLANOS DO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO (PAE) - PLANO 1 E PLANO 2

a) Os trabalhadores que aderirem ao **PLANO 1**, poderão ter acesso aos seguintes benefícios, conforme plano optado pela empresa:

1 - Telemedicina individual

2 - Seguro de vida por acidente – até R\$ 10.000,00

3 - Assistência funeral individual – até R\$ 5.000,00

4 - Assistência residencial

5 - Assistência natalidade – de R\$ 600,00

6 - Descontos de até 70% em farmácias, clínicas e exames médicos na rede credenciada

7 - Acesso ao Clube de Benefícios, com mais de 28 mil estabelecimentos credenciados

8 - Conta Salário

9 - Sorteios mensais de prêmios

10 - Plano odonto

b) Os trabalhadores que aderirem ao **PLANO 2**, poderão ter acesso aos seguintes benefícios, conforme plano optado pela empresa:

1 - Telemedicina individual

2 - Soluções para NR1 psicossociais

- 3 - Seguro de vida por acidente – até R\$ 10.000,00
- 4 - Assistência funeral individual – até R\$ 5.000,00
- 5 - Assistência residencial
- 6 - Assistência natalidade – de R\$ 600,00
- 7 - Descontos de até 70% em farmácias, clínicas e exames médicos na rede credenciada
- 8 - Acesso ao Clube de Benefícios, com mais de 28 mil estabelecimentos credenciados
- 10 - Conta Salário
- 11 - Sorteios mensais de prêmios
- 12 - Plano odonto

13 - Plataforma Neuroní para gestão da NR-1 psicossociais:

c) As empresas participarão do programa Neuroní para a gestão e monitoramento dos fatores psicossociais relacionados à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), visando a promoção da saúde mental e bem-estar dos colaboradores, conforme regras a seguir, do item 1 até o 5.

1. DO ACESSO À PLATAFORMA NEURONI - As empresas que aderirem ao PAE terão acesso à plataforma Neuroní, disponível no site www.neuronihub.com, uma solução especializada para a gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, conforme exigências da NR-1.

2. O acesso à plataforma www.neuronihub.com será individual para cada empresa e ocorrerá de forma segregada, garantindo a total anonimização dos dados dos colaboradores, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018).

3. As informações coletadas e processadas na plataforma serão utilizadas, exclusivamente, para análise e gestão dos fatores psicossociais, sendo vedada qualquer forma de identificação direta dos colaboradores.

4. As empresas deverão designar responsáveis internos para o gerenciamento dos acessos e assegurar que os dados sejam utilizados, estritamente, para os fins previstos nesta cláusula, observando as diretrizes de privacidade e segurança da informação.

5. Esta cláusula entra em vigor na data da assinatura desta CCT e permanecerá válida enquanto houver contrato vigente entre a empresa e a Neuroní, garantindo a conformidade regulatória e a proteção dos direitos dos colaboradores.

III - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Os benefícios do PAE não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração do trabalhador para qualquer fim, nem geram encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, conforme disposto no artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

b) A adesão ao PAE é pessoal e intransferível por colaborador.

c) Esta cláusula entra em vigor na data da assinatura desta CCT e permanecerá válida enquanto houver contrato vigente entre a empresa e a Adapta Benefícios.

d) Caso o empregado decida incluir membros de sua família no PAE, a empresa fica obrigada a recepcionar esta adesão e descontar integralmente o valor do empregado na folha de pagamento.

e) Caso o empregado opte pela contratação de qualquer benefício adicional, oferecido pela ADAPTA BENEFÍCIOS, deverá entrar em contato diretamente com a empresa responsável pela prestação do referido serviço, não cabendo à empresa contratante qualquer responsabilidade quanto à contratação, gestão ou eventual inadimplemento relacionado a tais benefícios, mas, ficando obrigada ao desconto em folha do valor desta contratação.

f) As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, deverão habilitar os seus funcionários no **PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO (PAE)**, no prazo de até 30(trinta) contados de sua assinatura.

PARÁGRAFO QUARTO – DA JORNADA DE TRABALHO NOS DIAS DE FERIADOS - AJUDA DE CUSTO – Sem prejuízos das demais vantagens asseguradas neste instrumento normativo, pelo trabalho realizado nos FERIADOS, será pago pelo empregador uma AJUDA DE CUSTO aos empregados **“ASSOCIADOS OU REPRESENTADOS**

CONTRIBUINTES”, ficando elucidado que esta AJUDA DE CUSTO não constitui salário para nenhum fim de direito e que deverá ser quitado conforme disposição a seguir:

I -Ajuda de Custo para trabalho em dia de feriado no valor de **R\$ 51,40 (cinquenta e um reais e quarenta centavos)**, para os empregados que percebem SALÁRIO FIXO, e no valor **de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais)** para os empregados **COMISSIONISTAS**.

PARÁGRAFO QUINTO – DA JORNADA DE TRABALHO NOS DIAS DE DOMINGOS - AJUDA DE CUSTO – Sem prejuízos das demais vantagens asseguradas neste instrumento normativo, pelo trabalho realizado aos DOMINGOS, será pago pelo empregador uma AJUDA DE CUSTO aos empregados **“ASSOCIADOS OU REPRESENTADOS CONTRIBUINTES”**, ficando elucidado que esta AJUDA DE CUSTO não constitui salário para nenhum fim de direito e que deverá ser quitado conforme disposição a seguir:

I - Ajuda de custo para trabalho aos **DOMINGOS: R\$ 40,00 (quarenta reais)**, por dia trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO NO COMÉRCIO EM DOMINGOS E FERIADOS

Fica permitida a determinação de jornada de trabalho aos **DOMINGOS** e **FERIADOS**, mediante solicitação de autorização na plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), autorizada pelas duas entidades sindicais convenientes, em conformidade com o disposto na Lei nº 10.101/2000, com a redação dada pela Lei nº 11.603/2007, bem como nos termos dos incisos I e XI do art. 611-A da CLT, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Ficam assegurados às empresas representadas pelo SINCOMEX-PE – Sindicato Patronal o direito e a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas, única e exclusivamente nos feriados NACIONAIS (civis e religiosos), ESTADUAL e MUNICIPAIS, conforme discriminados a seguir: **06 de março** – Feriado Estadual (Data Magna de Pernambuco), instituído pela Lei Estadual nº 13.386/2007, alterada pela Lei Estadual nº 16.059/2017; **30 de março** – Feriado Municipal (Emancipação Política), instituído pelas Leis Municipais nº 486, de 10 de junho de 1967, e nº 1.095, de 06 de novembro de 1995; **SEXTA-FEIRA DA PAIXÃO** – Feriado Municipal (data móvel), instituído pelas mesmas leis municipais; **21 de abril** – Feriado Nacional (Tiradentes), instituído pelas Leis nº 662, de 06/04/1949, e nº 10.607, de 19/12/2002; **CORPUS CHRISTI** – Feriado Municipal (data móvel), instituído pelas Leis Municipais nº 486/1967 e nº 1.095/1995; **24 de junho** – Feriado Municipal (São João Batista), instituído pelas mesmas leis municipais acima; **07 de setembro** – Feriado Nacional (Independência do Brasil), conforme as Leis nº 662/1949 e nº 10.607/2002; **29 de setembro** – Feriado Municipal (São Miguel – Padroeiro da cidade), instituído pelas mesmas leis; **12 de outubro** – Feriado Nacional (Nossa Senhora Aparecida), conforme as mesmas leis federais; **02 de novembro** – Feriado Nacional (Finados), conforme as mesmas leis; **15 de novembro** – Feriado Nacional (Proclamação da República), conforme as mesmas leis e **20 de novembro** – Feriado Nacional (Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra), instituído pela Lei nº 14.759, de 21/12/2023.

I - FICAM EXCLUÍDAS da presente autorização para o trabalho em dias de feriados as seguintes datas: **1º de janeiro**; **1º Maio** (Dia do Trabalhador); Dia dos Comerciantes – **3ª segunda-feira de outubro**; **25 de Dezembro** (Natal); para todas as empresas atingidas por este instrumento coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - DO SISTEMA DE TRABALHO AOS DOMINGOS - Em relação à jornada de trabalho determinada aos domingos, poderá haver trabalho, desde que se respeite a jornada semanal de trabalho, de 44h semanais, prevista na Constituição Federal e concessão de uma folga semanal, anterior ao domingo trabalhado;

PARÁGRAFO TERCEIRO - DA FOLGA COMPENSATÓRIA DOS FERIADOS - As EMPRESAS concederão aos seus empregados 01 (uma) FOLGA COMPENSATÓRIA, por cada feriado trabalhado, a ser concedida no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar do dia seguinte ao feriado efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO QUARTO - DA FOLGA REMUNERADA SEMANAL NOS DOMINGOS - Será OBRIGATÓRIO o repouso semanal remunerado, na forma prevista nas disposições legais, devendo o empregado que trabalhar no DOMINGO, obter o respectivo descanso na mesma semana do DOMINGO TRABALHADO, no MÁXIMO 06 (seis) dias após, conforme Orientação Jurisprudencial nº 410, da SDI-1/T.S.T, devendo ainda, o repouso semanal remunerado coincidir, pelo menos 01 (uma) vez, no período máximo de 03 (três) semanas com o DOMINGO, respeitando-se o trabalho da mulher aos domingos, que deverá ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical, conforme art. 368 da CLT. Caso a folga do empregado recaia em dia de feriado, ela será transferida para o dia útil, imediatamente posterior ou outro dia, dentro da mesma semana, desde que por opção expressa e formal do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO – DA JORNADA DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS- A jornada de trabalho dos empregados das empresas da categoria, na hipótese de virem a funcionar nos DOMINGOS e FERIADOS acima citados, será de até 08 (oito) horas diárias, garantindo nesta hipótese um intervalo de até 02 (duas) horas, para

repouso e alimentação e/ou de 06 (seis) horas, ininterruptas, diárias, garantindo os 15 (quinze) minutos de repouso previstos em lei, entre a quarta e a quinta hora, observadas as disposições do art. 70, XIII e XIV, da Constituição Federal, não podendo ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO SEXTO – DA ESCALA DE TRABALHO - As EMPRESAS que optarem pelo funcionamento nos dias de **DOMINGOS E FERIADOS** deverão ter impressas em suas sedes as respectivas autorizações disponibilizadas através da plataforma digital E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), e com a relação dos seus empregados que irão trabalhar, ficando esta, disponível para fiscalização do sindicato laboral e da Ministério de Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Ficam excluídos do pagamento do valor da ajuda de custo, pelos domingos ou feriados trabalhados, os empregados contratados, devidamente registrados, com remuneração fixada por hora ou dia que coincidam com o domingo ou feriado e que não trabalhem a semana integralmente.

PARÁGRAFO OITAVO – DO PRAZO PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho nos dias de DOMINGOS e FERIADOS deverão fazer sua solicitação de autorização, unicamente, através da plataforma digital E-SIND (www.e-sind.com.br/portal).

I - As empresas que optarem por trabalhar nos domingos e feriados, que não são representadas associadas e nem são representadas contribuintes, deverão solicitar autorização e pagamento do encargo assistencial, unicamente, através da plataforma digital E-SIND (www.e-sind.com.br/portal);

II - Todas as empresas representadas pelo SINCOMEX-PE, terão o prazo de até 05 (dois) dias úteis, antes do DOMINGO trabalhado e, até 02 (dois) dias úteis, antes do FERIADO; para solicitarem autorização para jornada nesses dias, unicamente, através da plataforma digital E-SIND (www.e-sind.com.br/portal).

PARÁGRAFO NONO - DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS - As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho nos dias de DOMINGOS e FERIADOS deverão requerer às duas entidades sindicais, através da plataforma eletrônica E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), com a listagem dos empregados que irão trabalhar, acompanhada das respectivas folgas, em cumprimento dos requisitos abaixo:

I - O Requerimento para Autorização de jornada em Domingos e Feriados deve conter autorização das duas entidades sindicais, de forma eletrônica, por meio da plataforma do E-SIND (www.esind.com.br/portal);

II - Pagamento do ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL para as empresas não ASSOCIADAS e NÃO CONTRIBUINTES, estabelecida neste instrumento;

III - Para requerer a autorização, por meio da plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), as empresas REPRESENTADAS ASSOCIADAS E CONTRIBUINTES e empresas NÃO CONTRIBUINTES que pagarem a Taxa Operacional Patronal para Domingo ou Feriados (autorizados) e/ou seus contadores, deverão realizar seu cadastro para acesso e localizar a aba REQUERIMENTOS e, em seguida, acessar a aba de “domingos e feriados”. Devendo preencher a requisição com os nomes dos funcionários que irão trabalhar, para os sindicatos autorizarem a emissão da autorização;

IV - Caso a empresa seja representada não contribuinte no SINCOMEX-PE, poderá se associar ou fazer a contribuição negocial patronal anual e, a partir do primeiro pagamento, usufruirá dos benefícios previstos nesta norma coletiva ou, caso não queira se associar ou contribuir, poderá recolher a Taxa Operacional Patronal para Domingo ou Feriados, habilitando-se para autorização, na aba emitir boleto para domingo e feriado e, incluir os nomes dos empregados que irão trabalhar no feriado para análise e autorização pelos sindicatos, por meio da mesma plataforma, que emitirá o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO;

V - A Comprovação de AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo para as EMPRESAS atingidas por este instrumento coletivo, documento este, INDISPENSÁVEL, quando estas optarem pela jornada de trabalho dos empregados nos DOMINGOS e FERIADOS, conforme previsto no subitem anterior, devendo ela ficar disponível para exibição, se necessário, em caso de FISCALIZAÇÃO das entidades sindicais e do Ministério do Trabalho/PE;

VI - As empresas que venham a funcionar nos domingos e feriados de que trata esta cláusula, se obrigam a fornecer o vale-transporte relativamente àqueles dias aos seus funcionários.

VII - As empresas que tiverem mais de 50% (cinquenta por cento) de seus empregados apresentado oposição à Contribuição Negocial laboral deverão recolher, a título de taxa operacional administrativa, **o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado** que vier a laborar nos feriados autorizados, em favor do sindicato profissional. O referido encargo operacional sindical, deverá ser recolhido mediante boleto bancário em até 72(setenta e duas) horas que antecedem cada feriado. O boleto poderá ser solicitado à tesouraria do SINDICATO PROFISSIONAL pelo endereço eletrônico, e-mail: financeiro@comerciariosipojuca.org.br, ou emitido no site.

PARÁGRAFO DÉCIMO – DO ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL – AUTORIZAÇÃO DA JORNADA EM DOMINGOS E FERIADOS - As empresa Representadas associadas e contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras, com o sindicato patronal , ficam isentas de pagar encargos operacionais para abertura em DOMINGOS E FERIADOS, as empresas representadas não contribuintes que fizeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão solicitar abertura em DOMINGOS e FERIADOS com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal , conforme descrito abaixo, devendo ser recolhida no momento do Requerimento ao SINCOMEX-PE, o valor correspondente, por estabelecimento comercial, através da plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), sob pena de multa, equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINCOMEX-PE).

FUNCIONÁRIOS	TAXA PARA OS DOMINGOS		Pagamento em cada domingo autorizado
ANO 2025			
0 A 02	R\$	42,90	
03 A 05	R\$	72,90	
06 A 10	R\$	104,90	
11 A 30	R\$	156,90	
31A 50	R\$	208,90	
51 A 150	R\$	304,00	
151 A 250	R\$	374,00	
ACIMA DE 250	R\$	488,90	
TAXA PARA OS FERIADOS			Pagamento em cada feriado autorizado
ANO 2025			
0 A 02	R\$	60,90	
03 A 05	R\$	89,90	
06 A 10	R\$	149,00	
11 A 30	R\$	224,00	
31 A 50	R\$	298,00	
51 A 150	R\$	435,00	
151 A 250	R\$	535,00	
ACIMA DE 250	R\$	698,00	

a) Para fixação do ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL, as empresas que desejem determinar jornada de trabalho em domingos ou feriados aos seus empregados, devem apresentar ao SINCOMEX-PE documento comprobatório do número de empregados (Guia emitida FGTS do E-Social), no ato do requerimento da autorização, referente ao mês da competência que desejem receber a autorização, a fim de comprovarem o enquadramento na tabela acima.

b) As empresas abrangidas por esta norma coletiva, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula (Ausência de comunicação, descumprimento do prazo, supressão dos benefícios aos trabalhadores, ausência de pagamento, etc.) pagarão o Encargo Assistencial, por cada domingo ou feriado violado, acrescida de multa, referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Laboral pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS BENEFÍCIOS ADICIONAIS CONQUISTADOS PARA A CATEGORIA PATRONAL

As empresas que integram a categoria patronal, classificadas como “**Associadas e Representadas Contribuintes**” terão direito aos benefícios adicionais previstos nesta cláusula, por se tratarem de conquistas negociadas concedidas aos representados que contribuem com as receitas sindicais, nos termos das Notas Técnicas nº 02/2018 e 03/2019 do CONALIS e Tema 935 do STF, o qual concede a possibilidade do direito de Oposição aqueles que não tenham interesse em aderir à norma coletiva, bem como, o princípio da Liberdade Sindical, da Autonomia Normativa e da Solidariedade que preveem a garantia de criação de condições e receitas para sustentabilidade sindical e, conseqüente, prestação de serviços.

I - DOS BENEFÍCIOS DO REPIS

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) PARA MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL), MICROEMPRESAS (ME) – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP).

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecendo o MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL), microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), conceituadas na Lei Complementar nº 128/2008, 123/2006 e 155/2016, enquadradas como “ASSOCIADAS OU REPRESENTADAS CONTRIBUINTE”, como também, para as “REPRESENTADAS NÃO CONTRIBUINTE” QUE TENHAM INTERESSE EM ADERIR A ESTE BENEFÍCIO COM O PAGAMENTO DO ENCARGO ASSISTENCIAL PATRONAL, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, que se regerá pelas normas e condições contidas neste instrumento.

I - As empresas poderão adotar na sua política salarial a forma de remuneração como comissionista puro e/ou mista, ou seja, piso salarial da função, acrescido de comissão, respeitando o piso salarial mínimo fixado nesta norma.

II –Para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, as empresas enquadradas desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS à sua entidade patronal - Sindicato do Comércio de Bens e Serviços de Maquinismos, Ferragens, Tintas, Máquinas, Bombas, Ferramentas, Equipamentos e Materiais de Construção, Materiais de Proteção, Material Hidráulico, Vidros e Artefatos, Madeiras e Artefatos, Revestimentos e Pedras Decorativas, Cal, Areia, Brita, Tijolos, Cimento, Argamassas, Pré-Moldados, Produtos Metalúrgicos, Importação e Exportação, do Estado de Pernambuco – SINCOMEX-PE e, pelo Sindicato laboral – SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, com validade para atos homologatórios ou comprovações administrativas ou judiciais, cujo modelo será fornecido por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND, www.e-sind.com.br/portal.

a) Razão Social: CNPJ para comprovação de enquadramento como MEI, ME ou EPP; endereço completo; identificação do representante legal; dados do contabilista responsável;

b) As empresas associadas e Representadas contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras com o sindicato patronal SINCOMEX-PE, ficam isentas de pagar encargos assistenciais para a adesão do REPIS, as empresas representadas não contribuintes que realizarem oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão aderir ao REPIS, com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo:

c) As empresas que tiverem mais de 50% dos seus empregados em situação de oposição, recolherão a título de taxa administrativa laboral ao sindicato profissional SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, o percentual de 50% da taxa única de cobrança REPIS, conforme tabela abaixo:

TAXA ÚNICA COBRANÇA REPIS - 2025			04 x Cartão ou no Pix
ATÉ 02	R\$	384,00	
03 A 05	R\$	566,40	
06 A 10	R\$	949,40	
11 A 30	R\$	1.430,40	
31 A 50	R\$	1.890,00	
ACIMA DE 51	R\$	2.100,00	

d) Para requerer a autorização, por meio da plataforma E-SIND, às empresas associadas e representadas contribuintes ou seus contadores deverão realizar o cadastro na opção de REPIS. Caso a empresa não esteja regularizada com o seu enquadramento de Representado, poderá solicitar sua associação ou quitar a sua taxa assistencial patronal se tornando empresa representada contribuinte, ou ainda, caso não queira se associar ou contribuir, poderá realizar o pagamento da taxa operacional do REPIS, se habilitando para a adesão. Em caso de dúvidas ou esclarecimentos pode entrar em contato por e-mail: financeirosincomexpe@gmail.com ou Cel/WhatsApp (081) 9 8946-7599.

III - A taxa OPERACIONAL do encargo assistencial para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS), poderá ser efetuada em parcela única (PIX ou boleto) ou em até 04 (quatro) parcelas iguais e sem juros no cartão de crédito, disponibilizada pela plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal).

IV - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

V - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal SINCOMEX-PE e sindicato laboral SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, denominado CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultado, a partir desta autorização e, dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a prática de pisos salariais com valores diferenciados.

VI – O NOVO PISO SALARIAL tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei n. 10.192/2001.

VII - As empresas que DESCUMPRIREM A PRESENTE CLÁUSULA, inclusive efetuando pagamento do PISO SALARIAL ESPECIAL aos seus empregados, SEM O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, pagarão o valor

correspondente a respectiva Contribuição Administrativa ao SINCOMEX-PE, acrescido de MULTA referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, além de honorários de 20% sobre o valor do débito, pelas medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas devidas em outras cláusulas descumpridas, bem como, pelas multas devidas aos empregados e ao Sindicato Laboral pelo Descumprimento das Cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficando cientes de assumirem o passivo trabalhista da diferença salarial a menor de forma irregular com todos os seus funcionários, que poderá ser cobrado em até 5 anos.

VIII - As empresas que não aderiram ao REPIS nos anos anteriores NÃO ESTÃO IMPEDIDAS de solicitar o enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS. Entretanto, o certificado emitido durante a vigência desta convenção, só é válido durante o período dela, devendo ser renovado quando nova convenção coletiva for homologada, sob pena de perda de benefício.

IX - As empresas que não aderirem ao REPIS e, portanto, não deterem o Certificado de Adesão ao REPIS, mas que por sua conta e risco se beneficiam deste dispositivo, terão que pagar a qualquer tempo ou quando reclamado na Justiça do Trabalho pelo empregado, as diferenças salariais pagas a menor, suas repercussões e multas constante neste instrumento normativo, constituindo desta forma um passivo trabalhista, que poderá ser cobrado dentro da forma da lei.

X- EMPRESAS QUE NÃO SE ENQUADRAM PARA O REPIS- As empresas abrangidas por esta norma que não estejam enquadradas como MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI), EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICROEMPRESAS (ME) ou que, mesmo enquadradas nestes regimes, não ADERIRAM ao Regime Especial de Piso Salarial - REPIS deverão efetuar pagamento dos pisos salariais normativos, sem os benefícios do REPIS.

a) O presente piso salarial, fixado para as empresas não atingidas pelo REPIS, caso seja pago ao trabalhador, não pode ser reduzido pela empresa, sob a hipótese de requerimento posterior para enquadramento ao Regime Especial de Piso Salarial REPIS.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)

As empresas poderão contratar empregados para prestarem seus SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL, nos termos do Art. 58-A e seguintes da CLT, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda até 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo, de até 06 (seis) horas, suplementares semanais ou para os contratos com duração, de até 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas extraordinárias.

I - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de TEMPO PARCIAL será proporcional à sua jornada.

II - A empresa interessada em ADERIR ao CONTRATO A TEMPO PARCIAL, deverá se manifestar, eletronicamente, pela Plataforma E-SIND, no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação da jornada especial, para recebimento do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME DE TEMPO PARCIAL, cabendo ao sindicato patronal encaminhar a entidade Laboral, a relação das empresas interessadas.

III - A ADESÃO ao Contrato por Tempo Parcial será válida durante a vigência desta norma. Em caso de descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula incidirá o prazo prescricional de cinco anos para cobrança dos direitos.

IV - As empresas associadas e Representadas contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras com o sindicato patronal SINCOMEX-PE, ficam isentas de pagar encargos assistenciais para a adesão da jornada por tempo parcial, as empresas representadas não contribuintes que realizarem oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão aderir a jornada por tempo parcial, com o pagamento da taxa operacional ADESÃO AO REGIME DE TEMPO PARCIAL ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo:

V - As empresas que tiverem mais de 50% dos seus empregados em situação de oposição, recolherão a título de taxa administrativa laboral ao sindicato profissional SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, o percentual de 50% da taxa única de implantação do contrato de tempo parcial, conforme descrito abaixo:

TAXA ÚNICA IMPLANTAÇÃO CONTRATO TEMPO PARCIAL			04 x Cartão ou única no Pix
ANO 2025			
0 A 05	R\$	403,25	
06 A 10	R\$	430,80	
11 A 30	R\$	651,25	
31 A 50	R\$	818,20	
51 A 150	R\$	976,50	
151 A 250	R\$	1.252,35	
ACIMA DE 250	R\$	1.576,30	

PARÁGRAFO TERCEIRO - DO SISTEMA DE COMPENSAÇÕES DE JORNADA – BANCO DE HORAS SUPERIOR A SEIS MESES - Fica estabelecida para as empresas associadas e representadas contribuintes abrangidas por esta norma coletiva a garantia de implantar o sistema de **BANCO DE HORAS**, com fundamento no artigo 59, §2º, da CLT, que estabelece que o excesso de horas de trabalho em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia qualquer, EXCETO, em **DOMINGOS E FERIADOS**, mediante as condições aqui pactuadas, devendo essa compensação ser concretizada no prazo de máximo de 01 (um) ano, a partir da data da sua realização.

I - DO COMUNICADO - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO do Banco de Horas ou compensação das horas extraordinárias trabalhadas em determinado dia pela correspondente diminuição de horas trabalhadas em outro dia qualquer, nos termos do que dispõe art. 59, da CLT, deverão fazer a adesão, na plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), onde terá a anuência dos sindicatos: Patronal SINCOMEX-PE e Laboral SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação, do BANCO DE HORAS.

II - DA PRORROGAÇÃO - Fica estabelecido que as horas excedentes provenientes da prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sábado, serão lançadas no BANCO DE HORAS, sendo considerada a proporção de 01h (uma hora) X 01h (uma hora), ou seja, para cada hora de labor extraordinário, uma hora de folga compensatória, exceto em domingos e feriados, nos quais se darão na proporção de 01h(uma hora) trabalhada por 02h (duas horas) compensadas.

III - DO PRAZO DE COMPENSAÇÃO - As horas em excesso que forem lançadas no BANCO DE HORAS serão compensadas, mediante concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, no prazo máximo de 12 (doze) meses, subsequentes a jornada extraordinária laborada, desde que possua autorização, respeitada a vigência da norma coletiva.

IV - DO LIMITE MÁXIMO DIÁRIO DE HORAS EXCEDENTES – Sabendo que a jornada normal de trabalho é de até 08h (oito horas) por dia e 44h (quarenta e quatro horas) semanais, fica proibido o labor excedente de 2h (duas horas) da jornada normal de trabalho.

V – DAS FUNÇÕES EXCLUÍDAS DO BANCO DE HORAS – Ficam excluídos da presente cláusula relativa ao BANCO DE HORAS, os empregados que se enquadrarem no disposto do artigo 62 da CLT.

VI – DO DESLIGAMENTO - Os empregados dispensados e/ou que pedirem demissão durante a vigência do referido BANCO DE HORAS e que tiverem saldo de horas a compensar, terão as referidas horas devidamente pagas, com o adicional de horas extras no percentual de 60% (sessenta por cento), por ocasião da quitação das verbas rescisórias, EXCETO, o saldo a compensar das horas extras dos **DOMINGOS E FERIADOS**, em que serão acrescidas no percentual de 100% (cem por cento), conforme condições pactuadas nesta norma coletiva de trabalho.

VII – DO CONTROLE E FISCALIZAÇÃO – A empresa adotará mecanismo de controle escrito que permita mensalmente o acompanhamento do BANCO DE HORAS, por parte do trabalhador.

VIII – DA NÃO COMPENSAÇÃO NO PRAZO – Na hipótese de impossibilidade de a empresa cumprir o prazo estabelecido no “PARÁGRAFO TERCEIRO”, para compensação mediante a concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, esta se obriga ao pagamento das horas trabalhadas, acrescidas do adicional de horas extras no percentual de 60% (sessenta por cento), com EXCEÇÃO das horas trabalhadas nos dias de **DOMINGOS E FERIADOS**, que serão acrescidas no percentual de 100% (cem por cento), conforme condições pactuadas nesta norma coletiva de trabalho.

IX – DO ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL PARA ADESÃO AO BANCO DE HORAS - As empresas associadas e Representadas contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras com o sindicato patronal SINCOMEX-PE, e adimplentes com o recolhimento das Contribuições Negociais Profissionais, ficam isentas de pagar encargos e taxas administrativas para regulamentação do banco de horas. As empresas representadas não contribuintes que fizeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão regulamentar o banco de horas, com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo:

X - As empresas que tiverem mais de 50% dos seus empregados em situação de oposição, recolherão a título de taxa administrativa laboral ao sindicato profissional SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, o percentual de 50% da taxa única de implantação do banco de horas, conforme descrito abaixo:

TAXA ÚNICA IMPLANTAÇÃO BANCO DE HORAS		
ANO 2025		
0 A 05	R\$	403,25
06 A 10	R\$	430,80
11 A 30	R\$	651,25

31 A 50	R\$	818,20	04 x Cartão ou única no Pix
51 A 150	R\$	976,50	
151 A 250	R\$	1.252,35	
ACIMA DE 250	R\$	1.576,30	

XI – DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS – A regulamentação do Banco de Horas poderá ser requerida pelas empresas durante a vigência da presente norma coletiva, devendo ser renovado, para compensação da jornada extraordinária, pelo prazo de até 12 (doze) meses após a autorização fornecida pelo SINCOMEX-PE pela plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), e SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, sob pena da empresa arcar com o pagamento das horas extras aos empregados, independentemente das multas pelo descumprimento desta norma.

XII - Os empregadores comunicarão a seus empregados, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a realização do trabalho em horas excedentes da jornada normal, excetuadas as hipóteses de ocorrência de necessidade imperiosa de serviço, ficando consignado que as compensações dos excessos de jornada deverão, se possível, ser concentradas em dias inteiros de folga, sendo os trabalhadores informados por seus respectivos empregadores, por escrito, das compensações das horas trabalhadas, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, salvo acordo escrito entre o empregador e os seus trabalhadores.

XIII - O descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula impedirá, automaticamente, aqueles empregadores que a descumprirem, de renovar o sistema de compensação de jornadas ou de horas de trabalho na próxima negociação coletiva de trabalho.

XIV - A empresa abrangida por esta convenção coletiva, que descumprir as condições estabelecidas na presente cláusula, pagará multa referente a um piso salarial da categoria, acrescida de **juros de 1% (um por cento) ao mês** e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, e igual valor ao sindicato profissional, sem prejuízos aos honorários advocatícios em **20% (vinte por cento)**. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas previstas por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a partir da celebração da presente convenção a obrigatoriedade por parte do empregador de conceder VALE TRANSPORTE a todos os empregados, na forma do Art. 114, do Decreto nº 10.854/2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em não existindo na localidade serviço de transporte público regular, poderá ser fornecido outro meio de transporte ao empregado (exemplo: bicicleta) ou transporte próprio do empregador ou ajuda de custo em espécie, que não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer fins, visando à utilização de transporte alternativo, em face da ocorrência de deficiência/inexistência do transporte público no município abrangido por este instrumento coletivo. Neste caso, o empregador não poderá proceder a desconto superior ao limite legal (6% - seis por cento do piso salarial normativo).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Caso não seja viável, por razões operacionais ou por não existir na localidade o serviço de transporte público regular, a entrega do vale-transporte na forma prevista no parágrafo anterior, a EMPRESA poderá realizar o pagamento do benefício através da **Plataforma E-SIND** disponível no sítio: www.e-sind.com.br, sem que isso, altere sua natureza indenizatória, conforme precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresa que transferir o empregado, que anteriormente não fazia uso do vale transporte, para outra unidade comercial, onde venha fazer uso do mesmo, deverá garanti-lo nos termos do caput desta cláusula.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

Constará na Carteira de Trabalho da Previdência Social a função efetivamente exercida pelo comerciário, sendo no caso de comissionista, serão anotados o percentual percebido e o salário fixo se houver, ficando o empregador impedido de solicitar trabalhos diversos do ajustado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL E DA ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO

O empregado admitido para exercer a mesma função de outro anteriormente dispensado sem justa causa fará jus ao mesmo salário base praticado para o cargo, desde que preenchidos integralmente os requisitos previstos no artigo 461 da CLT. Ressalvam-se, para todos os fins, as vantagens de natureza estritamente pessoal do empregado substituído, tais como anuênios, quinquênios, gratificações e adicionais individuais, que não se estendem ao novo contratado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica estabelecido que, nos casos de mudança de função, será aplicado um período de experiência de até 90 (noventa) dias, durante o qual o empregado fará jus a uma gratificação correspondente à diferença da média entre o salário anteriormente percebido e o salário da nova função.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Após 30 (trinta) dias do exercício da nova função, e até o limite de 90 (noventa) dias, o empregado poderá solicitar o retorno à função anteriormente exercida, sendo facultado, também, à empresa, reverter o empregado à função anterior, a seu exclusivo critério.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

Por ocasião do desligamento de seus empregados, as empresas preferencialmente poderão realizar a homologação da rescisão do Contrato de Trabalho na entidade profissional, que terão eficácia liberatória das parcelas, devendo o empregador agendar data e horário através de petição escrita e direcionada ao referido SINDICATO PROFISSIONAL, através do endereço eletrônico homologacao@comerciantosipojuca.org.br, e deverá seguir com cópia do TRCT no prazo máximo de 03 (três) dias ÚTEIS antes do término dos prazos previstos no §6º do art. 477 da CLT, a data do efetivo pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas por ocasião da solicitação, para homologação da rescisão do contrato, seja a mesma realizada no SINDICATO PROFISSIONAL, obrigam-se a apresentar a seguinte documentação:

1. Termo de Rescisão de contrato de trabalho, em 03 (três) vias;
2. Guias de CD – Seguro Desemprego;
3. CTPS devidamente anotada e procedida à baixa contratual;
4. Extrato do FGTS ou as 06 (seis) últimas guias de recolhimento;
5. Comprovante de depósito da multa 40% do FGTS;
6. Carta de pedido de demissão do empregado ou carta de comunicação de Aviso Prévio;
7. Exame Médico demissional;
8. Carta de Apresentação;
9. Certificado de Regularidade de Situação Sindical (CRSS), documento a ser emitido pelos SINDICATOS: PATRONAL e PROFISSIONAL

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas ainda se obrigam a entregar ao empregado demissionário juntamente com a documentação exigida para homologação do Termo de Rescisão de 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 cientificará, por escrito, ao empregado demissionário do dia, hora e local que seria procedida à homologação contratual.

PARÁGRAFO QUARTO - Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, os EMPREGADORES se obrigam a lhes entregar no prazo de 10 (dez) dias, as guias do seguro-desemprego e o “Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho”, objetivando o saque dos depósitos do FGTS.

PARÁGRAFO QUINTO - Na hipótese de a empresa comparecer ao sindicato profissional sem a documentação exigida para efetivação da homologação de rescisão de contrato, havendo necessidade de novo(s)

comparecimento(s), deverá ela arcar com as despesas de locomoção do empregado e deverá recolher ao Sindicato Profissional a importância de R\$ 100,00 (cem) reais, por homologação, referente a Taxa Administrativa de Homologação - TAH.

PARÁGRAFO SEXTO - A empresa que efetuar o pagamento da rescisão por meio de depósito bancário, deverá apresentar ao empregado o comprovante de pagamento, 02 (dois) dias antes da data agendada para homologação do TRCT.

PARÁGRAFO SÉTIMO - A empresa deverá obrigatoriamente informar ao empregado das verbas a que ele faz jus quando ele solicitar demissão.

PARÁGRAFO OITAVO - O empregado que pedir demissão receberá as férias proporcionais, acrescidas de 1/3, bem como ao 13º salário proporcional.

PARÁGRAFO NONO - A HOMOLOGAÇÃO e QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS, deverão ocorrer impreterivelmente; no primeiro dia útil após o término do aviso prévio trabalhado e no prazo de 10 (dez) dias do aviso prévio indenizado, sob pena de multa no importe de 01(um) salário mensal do empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO - No ato da homologação do TRCT na sede do Sindicato Profissional, identificadas verbas rescisórias incontroversas, a rescisão do contrato de trabalho poderá ser suspensa por até 48h pela entidade obreira, objetivando a realização de composição consensual acerca das diferenças rescisórias não computadas pelo empregador, tal composição, poderá ser submetida à Comissão de Conciliação Prévia ou a Mediação/Conciliação Extrajudicial descrita na CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA, tendo eficácia liberatória as verbas rescisórias acordadas entre as partes, sendo obrigatória a participação dos Sindicatos Patronal e Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA RESCISÃO DO COMISSIONISTA, CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O cálculo das verbas rescisórias do empregado comissionista inclusive das verbas relativas à 13º salário, férias e aviso prévio, terá como base a média aritmética das comissões percebidas pelo empregado nos 12 (doze) últimos meses, respeitando-se o Piso Salarial assegurado neste instrumento coletivo e o disposto no Decreto nº 10.854.2021. Tendo o empregado tempo inferior a 12 (doze) meses na empresa, sua média será o valor de todas as comissões, proporcionais ao número de meses trabalhados.

PARÁGRAFO ÚNICO - O cálculo do 13º salário do comissionista terá como base a média dos meses trabalhados no ano em curso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

No caso de demissão sem justo motivo, as empresas fornecerão aos seus empregados demitidos no ato da homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho, uma carta de apresentação, mencionando o período trabalhado e as funções exercidas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS DIFERENÇAS NAS RESCISÕES

As diferenças apuradas na Rescisão do Contrato de Trabalho, serão pagas em até 10 (dez) dias após a homologação ou conhecimento do fato que estabeleceu tais diferenças, sob pena do pagamento de multa equivalente a 01(um) Salário Mensal do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA MORA RESCISÓRIA

A inobservância do disposto no §6º do artigo 477 da CLT, sujeitará ao infrator ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário mensal, salvo quando, comprovadamente, o ex-empregado der causa à mora (redação do § 8º do artigo 477 da CLT).

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado da empresa, que no cumprimento do aviso prévio, se comprovadamente obtiver outro emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante dele, percebendo, contudo, os dias trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO (LEI Nº 12.506 DE 11.10.2011)

As empresas, nos termos da Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, deverão acrescentar ao período mínimo de 30 dias do AVISO PRÉVIO, 03 (três) dias por ano trabalhado, limitado ao máximo de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Havendo interesse entre as partes, empregado e empregador, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderão ser conciliados entre eles, com a anuência do sindicato profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, nos termos do art. 487, § 1º da CLT, portanto devem ser considerados os dias acrescidos no FGTS, para cálculo de férias e 13º salário.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante o afastamento do empregado por auxílio de doença pela Previdência Social, prorrogando-se o seu termo final por período idêntico ao da suspensão do contrato.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS VAGAS DE ESTÁGIOS

As empresas estabelecidas no Município do Ipojuca abrangidas por este Instrumento Coletivo de Trabalho, quando da contratação de estagiários em conformidade com a lei de estágio LEI nº 11.788 de 25 de Setembro de 2008, deverão observar o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal que deverá atender às seguintes proporções:

- I – De 1 (um) a 5(cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II – De 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- IV – Acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRATAÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A empresa atingida por este instrumento coletivo, nos termos do Art.93 da Lei 8.213/91, que tenha em seu quadro **100 (cem) ou mais empregados**, contagem está englobando todo grupo econômico (matriz e filiais, escritórios de apoio), está obrigada a preencher de **2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento)** dos seus cargos com **BENEFICIÁRIOS REABILITADOS**, com certificado específico pela entidade que procedeu à reabilitação ou **PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA**, comprovada por médico do trabalho, desde que estejam APTAS a exercer a **FUNÇÃO DISPONIBILIZADA**, na seguinte proporção:

- 1. até 200 empregados: 2%;
- 2. de 201 a 500: 3%;

3. de 501 a 1.000: 4%;

4. de 1.001 em diante: 5%.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA RESCISÃO POR FALECIMENTO DO EMPREGADO

Na hipótese de falecimento do empregado, o SINDICATO PROFISSIONAL poderá homologar a rescisão, desde que seja comprovada a condição de dependente habilitado, através de declaração fornecida pela instituição de Previdência ou, se for o caso, pelo órgão encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte, conforme disciplinado no artigo 2º, do Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981, que regulamenta a Lei nº 6858, de 24.11.1980.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO HOME OFFICE

As Empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho, poderá adotar a prestação de serviços em regime de HOME OFFICE e deverá observar o disposto nesta Cláusula e o disposto na Lei nº 13.467/2017.

I - Considera-se HOME OFFICE a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da Empresa, inclusive em Home Office, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

II - Deverá ser anotada a modalidade de HOME OFFICE na CTPS e no contrato de trabalho ou termo aditivo.

III - Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime de HOME OFFICE, em razão da necessidade da empresa, bem como, poderá ser realizada a alteração do regime de HOME OFFICE para o presencial, em comum acordo entre as partes, garantida a transição mínima de 15 (quinze) dias, excetuando-se situações excepcionais e de força maior.

IV - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento, inclusive em comodato, dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços em regime de HOME OFFICE, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, restando claro que as utilidades aqui mencionadas não integram a remuneração do empregado para qualquer finalidade.

V - A empresa deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, a partir de quando se presumirá que as doenças e os acidentes, que somente poderiam ter origem no descumprimento dessas instruções, foram concebidos ou agravados por culpa exclusiva do empregado, independentemente de prova de fiscalização por parte do empregador, principalmente, por se encontrar impedido de adentrar à casa do empregado pela garantia constitucional da inviolabilidade de domicílio.

VI - O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa.

VII - Fica ajustado que a visualização das imagens capturadas em eventual chamada por vídeo com o empregado, equivalem a uma reunião pública, ocorrida no interior da empresa, podendo ser gravada e utilizada para fins lícitos de exercício do poder empregatício, sendo dever do empregado, livrar o ambiente filmado de acontecimentos íntimos e de sua vida privada.

VIII - A aceitação de chamadas por vídeo dependerá de ato próprio do empregado, ficando proibida a ativação remota da câmera pelo empregador para qualquer finalidade.

IX - O empregado em HOME OFFICE poderá ser convocado a comparecer à sede da empresa em dias e horários específicos para realização de atividades presenciais, sem que isto descaracterize o seu regime de HOME OFFICE e, desde que a prestação de serviços continue a ser realizada preponderantemente fora das dependências da Empresa.

X - A empresa poderá, a seu exclusivo critério e mediante aviso prévio aos seus empregados e diante das possibilidades e necessidades, adotar controle de jornada para os empregados cuja função específica seja compatível com o HOME OFFICE e o efetivo controle de jornada.

XI - A empresa poderá, também, a seu exclusivo critério e mediante aviso prévio aos seus empregados, não adotar o controle de jornada. Nesta hipótese, o empregado em HOME OFFICE não estará à disposição da empresa durante uma determinada quantidade de horas diárias, não registrar ponto e deverá estar livre de qualquer rotina que obrigue o início e o fim do trabalho em determinado horário, desde que conclua com suas metas e objetivos nos prazos estabelecidos pela empresa, ficando ressalvado que o empregador deverá zelar para não concentrar na mesma data para conclusão, tarefas que não possam ser perfeitamente realizáveis por um profissional de performance mediana em um dia normal de trabalho, diligenciando para atribuir tarefas até a véspera da data planejada para o seu cumprimento.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

Fica vedada a dispensa da GESTANTE, desde a confirmação da GRAVIDEZ, até **150 (cento e cinquenta)** dias após o parto. Incluindo neste período, o auxílio maternidade e estabilidade provisória, nos termos do art. 10 da ACDT da Constituição Federal.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado acidentado só poderá ser dispensado depois de cumprida a estabilidade acidentária de no mínimo 12 meses, prevista no art. 118 da lei 8213/91, após a alta médica previdenciária, salvo desligamento por justa causa, devidamente comprovada.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE DO PAI/ DO APOSENTANDO

Será assegurada estabilidade provisória de **30 (trinta) dias para os empregados com mais de 03 (três) anos** de serviços prestados na mesma empresa que se torna pai desde que comprove que sua esposa não trabalha ou não se beneficia de qualquer modo de estabilidade garantida pela Constituição Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica assegurada a garantia ao emprego aos empregados, 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 SEGUNDO - Assegura-se, ainda, aos empregados, nas condições descritas no caput desta cláusula, um acréscimo de garantia de 6 (seis) meses a cada 5 (cinco) anos de serviços adicionais prestados continuamente à mesma empresa.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO EXPEDIENTE DE FINAL DE ANO

Nos dias 24 (vinte e quatro) e 31 (trinta e um) de dezembro, o expediente das empresas representadas pela Entidade Patronal, SINCOMEX-PE, estabelecidas no município de IPOJUCA, será encerrado, improrrogavelmente no dia 24/12 às 19h. e no dia 31/12 às 17h.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudança de escalonamento que venha prejudicar a frequência às aulas, salvo de isso ocorrer em época de recesso escolar e com acordo por escrito dos empregados assistidos pelo seu órgão de classe. Exceto nas ocorrências de ordem excepcional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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, dar-se-á prioridade aos não estudantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE - O empregado que se submeter a exames vestibulares para admissão em Universidades ou Escolas Técnicas terá abonada suas faltas nos dias de exame, desde que comprove, o comparecimento a esses exames e comunique ao Empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS REUNIÕES

Na hipótese das empresas atingidas por este instrumento coletivo, realizarem reuniões de trabalho após a jornada de trabalho ou que ultrapassem o horário normal de trabalho, exigindo a presença dos empregados, as horas correspondentes às prorrogações poderão ser compensadas no BANCO DE HORAS, quando elas implantarem tal instrumento. Em hipótese diversa, as ditas horas serão tidas como extraordinárias e pagas nos termos da CLÁUSULA DE HORAS EXTRAS, conforme Súmula 110 do TST.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

As empresas do Comércio de Bens e Serviços de Maquinismos, Ferragens, Tintas, Máquinas, Bombas, Ferramentas, Equipamentos e Materiais de Construção, Materiais de Proteção, Material Hidráulico, Vidros e Artefatos, Madeiras e Artefatos, Revestimentos e Pedras Decorativas, Cal, Areia, Brita, Tijolos, Cimento, Argamassas, Pré-Moldados, Produtos Metalúrgicos, Importação e Exportação, do Estado de Pernambuco estabelecida no município de IPOJUCA/PE, **NÃO PODERÃO AUTORIZAR JORNADA DE TRABALHO na 3ª (TERCEIRA) SEGUNDA-FEIRA DO MÊS DE OUTUBRO DE 2025/2027**, em razão da comemoração do DIA DO COMERCIÁRIO, conforme Lei Municipal nº 1.916 de 03 de junho de 2019.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO / PONTO ALTERNATIVO

É obrigatória a utilização do livro de ponto, cartão mecanizado ou registro eletrônico de ponto para efetivo controle do horário de trabalho, observando o disposto no parágrafo 2º do Art. 74 da CLT e na Portaria M.T.P nº 671, de 08 de novembro de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - DO REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO ALTERNATIVO Fica autorizada a adoção do SISTEMA DE REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO ALTERNATIVO - REP-A, sistema para controle de jornada de trabalho de que trata o Art. 77 e seguintes da Portaria M.T.P nº 671, de 08 de novembro de 2021, observado o disposto no parágrafo 2º do Art. 74 e seguintes da CLT, que somente poderá ser utilizado pelas empresas associadas e contribuintes ao SINDICATO PATRONAL, sendo condição obrigatória que o aludido sistema seja homologado pelos SINDICATOS: PATRONAL e PROFISSIONAL.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas enquadradas no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS), com até 20 (vinte) empregados, em atividade na sede da empresa, fica autorizado a faculdade de utilização de registro de ponto da jornada de trabalho, de acordo com a PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021 (Ponto alternativo Mobile/Sistema de Registro Eletrônico), respeitados os demais termos da referida Portaria. Entretanto, quando a empresa tiver empregados em trabalho externo não há limitação de quantidade de empregados para o exercício desta cláusula. Até 24h (vinte e quatro horas), antes da efetuação do pagamento, a empregadora é obrigada a fornecer cópia, em folha única, contendo todos os registros da jornada de trabalho mensal do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas que descumprirem esta cláusula, independentemente do cumprimento das demais disposições da presente Convenção Coletiva, arcarão com a **multa de 01 (um) salário normativo por trabalhador**, além de outra multa de igual valor, no mesmo número de trabalhadores prejudicados, em favor do SINDICATO PROFISSIONAL, isto sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA ESCALA DE TRABALHO DE 12H X 36H

Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que fazem parte da categoria prevista nesta norma coletiva, desde que devidamente AUTORIZADA, pela entidade patronal (SINCOMEX-PE) e SINDICATO PROFISSIONAL, por meio da plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal) conforme determinação prevista no inciso I, artigo 611-A, da CLT, respeitando as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO da escala de revezamento de 12x36h, para todo quadro funcional ou parcialmente, nos termos do que dispõe art. 59-A, da CLT, deverão fazer eletronicamente, por meio da plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), no prazo máximo de 15 (quinze) dias, de antecedência da implantação, com o pagamento da CONTRIBUIÇÃO PATRONAL, obrigando-se a Entidade Patronal de enviar à entidade Laboral a relação das empresas interessadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de necessidade de prorrogação da jornada, o intervalo interjornada e intrajornada será indenizado, com adicional de 60%, apenas do período suprimido.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados que trabalham sob o regime de escala de revezamento não poderão ter sua jornada alterada, salvo mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

PARÁGRAFO QUARTO- As empresas abrangidas por esta convenção coletiva, poderão determinar escalas de revezamento de 12x36h, aos empregados com jornadas diárias, não superiores a 8h e 44h semanais, excepcionalmente, nos casos de EVENTOS PROMOCIONAIS, que justifiquem a necessidade de alteração da jornada, desde que, respeitadas às condições desta cláusula, referente a taxa administrativa (encargo assistencial patronal Repis) e ao comunicado ao SINCOMEX-PE.

PARÁGRAFO QUINTO – DO ENCARGO OPERACIONAL PARA ADESÃO À ESCALA DE 12X36 – As empresas Associadas e Representadas contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras, com o sindicato patronal, ? cam isentas de pagar encargos operacionais para pagamento por estabelecimento comercial que optarem, pela adoção DA ESCALA DE JORNADA 12x36, as empresas representadas não contribuintes que ?zeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão requerer a adoção DA ESCALA DE JORNADA 12x36 com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo, devendo ser recolhida no momento do Requerimento ao SINCOMEX-PE, o valor correspondente, por estabelecimento comercial, através da plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), sob pena de multa, equivalente a um piso da categoria vigente, que deverá ser revertida em favor dos sindicatos convenentes.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica instituído ENCARGO OPERACIONAL PARA REGULARIZAÇÃO DA ESCALA DE 12X36, que será revertido em favor da ENTIDADE PATRONAL – SINCOMEX-PE, conforme tabela abaixo:

PARÁGRAFO SÉTIMO: As empresas que tiverem mais de 50% dos seus empregados em situação de oposição, recolherão a título de taxa administrativa laboral ao sindicato profissional SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, o percentual de 50% da taxa única de implantação DA ESCALA 12X36, conforme descrito abaixo:

TAXA ÚNICA IMPLANTAÇÃO DA ESCALA 12X36H			04 x Cartão
ANO 2025			
0 A 05	R\$	403,25	
06 A 10	R\$	430,80	
11 A 30	R\$	651,25	
31 A 50	R\$	818,20	
51 A 150	R\$	976,50	

151 A 250	R\$	1.252,35	ou única no Pix
ACIMA DE 250	R\$	1.576,30	

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO 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

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

A(s) empresa(s) se compromete(m) a realizar o pagamento da remuneração das férias, ou o abono nos termos do Art. 143 da CLT, impreterivelmente, 2 (dois) dias antes do início do gozo de férias pelo(a) empregado(a).

PARÁGRAFO ÚNICO - A inobservância do disposto no caput da presente cláusula, incorrerá em descumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho, sendo devido ao empregado(a) a percepção remuneratória das férias em dobro, que será acrescida da multa prevista nesse dispositivo normativo.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS 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 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, art. 473, II, da CLT,

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 - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

Os empregadores manterão instalações sanitárias adequadas em condições permanentes de higiene, limpeza e ausência de odores, durante toda a jornada de trabalho sem qualquer ônus para os empregados. Do mesmo modo, deverá ser implementado um processo contínuo de higienização, com a frequência necessária para garantir a manutenção das instalações sanitárias a proporcionar um ambiente salubre em perfeitas condições de uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

Será fornecida água potável em condições higiênicas e de forma gratuita a todos os empregados, por meio de copos individuais e de bebedouros elétricos em perfeitas condições de uso. É expressamente proibida a instalação de bebedouros em pias e lavatórios, bem como o uso de copos coletivos.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DOS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

Os empregadores fornecerão gratuitamente os EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI'S adequados aos riscos de cada função, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que o risco exigir. Será garantida a higienização e a substituição periódica dos EPIs, conforme as normas técnicas e a legislação aplicável.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Além das condições estabelecidas nesta cláusula, os empregadores se comprometem a observar todas as demais normas de segurança e saúde no trabalho previstas na legislação vigente, visando a proteção da integridade física e da saúde dos trabalhadores.

PARÁGRAFO QUARTO - O não cumprimento das disposições contidas nesta cláusula sujeitará o empregador às penalidades previstas na legislação e nesta norma coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ASSENTO DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para seus empregados nos termos da Portaria n.º 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir e prioritariamente para as empregadas gestantes, de acordo com que contextualiza o Parágrafo único do Art. 199 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL

As empresas deverão fornecer aos seus empregados o resultado do atestado de saúde ocupacional nos termos do Artigo 168 da CLT, portaria SST n.º 24 de 29/12/94 e portaria SST de 08/05/96, que tratam do Programa de Controle Médico Saúde Ocupacional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO FORNECIMENTO DE LANCHE E ÁGUA POTÁVEL

As empresas fornecerão “lanche” gratuitamente aos seus empregados, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário por período superior a 02(duas) horas em caráter excepcional, sendo este lanche fornecido até no máximo, entre a primeira e a segunda hora.

PARÁGRAFO ÚNICO – Às empresas, mesmo quando não estiverem os empregados em regime de trabalho extraordinário, se obrigarão a manter no estabelecimento comercial, bebedouro ou no caso de impossibilidade de instalação deste, garantir o fornecimento de água potável em condições higiênicas para o consumo dos empregados nos termos da NR 24, da portaria 3214 – Capítulo V, Título II da C.L.T.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem o uso de uniforme de trabalho e/ou vestimenta padronizada para o trabalho, deverão fornecê-los sem ônus para seus empregados. Devendo os mesmos devolvê-los quando do término do contrato de trabalho, no estado em que eles se encontrarem por ocasião da rescisão contratual.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A criação, eleição e renovação dos quadros da CIPA e/ou Comissão de prevenção de acidentes, serão comunicados pelo empregador à representação profissional, nos termos da NR nº5.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO DESLOCAMENTO PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS

O empregador responsabilizará pelas despesas de transporte do empregado, quando da realização de exames médicos periódicos, admissional e demissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - As despesas para a realização dos exames obrigatórios, serão suportadas única e exclusivamente pelo empregador.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS, clínicas e médicos conveniados, serão aceitos pela empresa para todos os efeitos legais desde que observados as disposições da Portaria n.º 3291/84 do INSS.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA REMOÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO

A remoção do empregado 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, com a assistência ao retorno a empresa ou a sua residência, bem como comunicará o fato aos familiares do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - A Empresa deverá entregar ao empregado acidentado no prazo de 24h o documento CAT – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DAS PERÍCIAS

Desde que haja concordância da Superintendência Regional do Trabalho ou do perito responsável, será permitido o acompanhamento de dirigente sindical quando da realização de perícia para constatação de insalubridade e/ou periculosidade.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas comprometem-se a não obstaculizar a associação de seus empregados ao Sindicato Profissional

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. Da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal e Emenda Constitucional nº 45/2004, AS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS abrangidas por esta norma coletiva, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não ao SINDICATO do Comércio de Bens e Serviços de Maquinismos, Ferragens, Tintas, Máquinas, Bombas, Ferramentas, Equipamentos e Materiais de Construção, Materiais de Proteção, Material Hidráulico, Vidros e Artefatos, Madeiras e Artefatos, Revestimentos e Pedras Decorativas, Cal, Areia, Brita, Tijolos, Cimento, Argamassas, Pré-Moldados, Produtos Metalúrgicos, Importação e Exportação, do Estado de Pernambuco – SINCOMEX-PE, OBRIGAM-SE A RECOLHER, em favor do mesmo, uma CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL ANUAL, conforme APROVAÇÃO na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, ficando essas empresas classificadas como REPRESENTADAS CONTRIBUINTES, fazendo jus ao direito integral da CCT, inclusive a cláusula de benefícios. As empresas associadas ficam isentas da taxa da contribuição negocial patronal anual, sendo essa taxa obrigatória as demais representadas.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL			04 x Cartão ou no Pix
ANO 2025			
ATÉ 02	R\$	432,00	
03 À 05	R\$	638,00	
06 A 10	R\$	1.069,20	
11 A 30	R\$	1.727,00	
31 A 50	R\$	2.365,20	
51 A 150	R\$	3.228,50	
151 A 250	R\$	4.299,00	
ACIMA DE 250	R\$	7.539,00	
MEI	R\$	345,60	

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Conforme estipulado na Assembleia Geral acima citada se destinarão ao pagamento das despesas relativas à Convenção Coletiva, tais como: Publicação de Editais, Honorários Advocatícios, transporte e alimentação dos diretores participantes, Programas, Projetos, Cursos e Ações relativos ao Desenvolvimento do Comércio. Realização de seminários destinados às empresas, contadores e advogados, gestão in company, com intuito de divulgar as condições neste instrumento pactuadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A contribuição a que se refere o 'caput' desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do Sindicato Patronal, por estabelecimento, em parcela única ou em até 04 (quatro) parcelas iguais e sem juros no cartão de crédito, disponibilizada pela plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal).

PARÁGRAFO TERCEIRO - As EMPRESAS representadas que decidiram se associar que estejam quites com suas obrigações sindicais, ficarão isentas do pagamento da Contribuição Negocial Patronal disciplinada por esta Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611- A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO QUINTO - As EMPRESAS representadas NÃO ASSOCIADAS que não se opuser no prazo legal e efetuaram o pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL, enquadradas como "Representadas Contribuintes" ficarão isentas dos demais Encargos Operacionais fixados nesta Convenção Coletiva e poderão usufruir de todos os benefícios adicionais nela previstos, como Taxa de Adesão ao REPIS, Encargo Assistenciais para Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h.

PARÁGRAFO SEXTO - As empresas representadas não associadas poderão efetuar o pagamento da Contribuição Negocial Patronal, em parcela única ou em até 04 (quatro) parcelas iguais sem juros, por meio de cartão de crédito, ou através de pix, todos através da plataforma eletrônica E-Sind, podendo ainda, ser solicitado por e-mail: financeirosincomexpe@gmail.com ou Cel/WhatsApp (081) 98946-7599.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais, **até o dia 30.07.2025**

PARÁGRAFO OITAVO - Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros de 6% ao mês pro rata die, acrescidos ainda, em caso de demandas judiciais, os honorários advocatícios em 20% do valor devido.

PARÁGRAFO NONO - As empresas constituídas após a assinatura da presente CCT recolherão a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL até o dia 30, do mês subsequente, à abertura do estabelecimento.

I - DO VALOR DAS MENSALIDADES PARA EMPRESAS ASSOCIADAS

As empresas abrangidas por esta CCT que decidirem se associar ao SINCOMEX-PE, exclusivamente terão todos os direitos estatutários, além gozarem de todos os benefícios previstos nos instrumentos normativos negociados pelo SINCOMEX-PE, sem obrigação de pagar qualquer outra contribuição operacional nela prevista e passarão a contribuir mensalmente o valor descrito abaixo conforme a quantidade de funcionários.

MENSALIDADE DOS ASSOCIADOS			Pagamento mensal
ANO 2025			
ATÉ 02	R\$	39,90	
03 A 05	R\$	59,90	
06 A 10	R\$	99,00	
11 A 30	R\$	159,90	
31 A 50	R\$	219,00	
51 A 150	R\$	298,90	
151 A 250	R\$	398,00	
ACIMA DE 250	R\$	698,00	
MEI	R\$	30,00	

PARÁGRAFO DÉCIMO - As empresas associadas poderão utilizar dos benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, arcando somente com as **mensalidades sindicais e pagamento de apenas 5% (cinco por cento)**, do valor da **Contribuição Negocial Patronal 2025**, bem como passarão a usufruir dos serviços ofertados pelo SINCOMEX-PE, em conformidade com os contratos e parcerias celebrados, tais como:

- I - Utilização da plataforma digital E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), para envios de comunicados, recebimento de autorizações, informações de interesse da categoria, etc.;
- II - Consultoria trabalhista, por meio de orientações sobre a CCT;
- III - Cursos e capacitações para qualificação do associado e seus colaboradores;
- IV - Banco de currículos;
- V - Benefícios e condições diferenciadas apresentadas pelo SINCOMEX-PE;
- VI - Descontos ofertados por empresas e instituições parceiras.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Os serviços prestados por Parceiros ou Prestadores de serviços contratados podem ser extintos, alterados ou ampliados, em conformidade com contratos firmados entre os Parceiros e a entidade sindical, bem como, podem ser oferecidos por meio da cobrança de taxas, com valores diferenciados, que serão objeto de prévia análise e contratação com o associado, ficando tais contratos à disposição dos associados e interessados em receber os benefícios ofertados.

- I - Findo a vigência deste instrumento normativo, os valores das mensalidades serão atualizados pelo índice do INPC para os meses subsequentes até que haja um novo valor previsto em nova CCT.
- II - Expirado o prazo de pagamento, **incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 6% ao mês, acrescidos** ainda, em caso de demandas judiciais, os honorários advocatícios em 20% do valor devido
- III - Sendo as cláusulas sociais negociadas para 24 meses na CCT, a partir do décimo terceiro mês, haverá atualização dos valores das mensalidades corrigidas pelo INPC.
- IV - As empresas associadas terão direito a participar com direito a voz e voto em todas as assembleias convocadas pelo sindicato, além de poderem participar das comissões de negociação constituídas para representar o sindicato patronal nas negociações de convenções coletivas de trabalho com o sindicato laboral.
- V - As empresas que solicitam o pedido de associação conforme o estatuto, passarão automaticamente à condição de “Empresa representada contribuinte” até que seu processo de associação seja concluído conforme o estatuto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV, e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal – Emenda Constitucional nº. 45/2004; consoante o tema 935 do STF, o Art. 513, alínea “e” da CLT; e o Art. 2º, alíneas “e” e “f” do Estatuto Social; além do disposto nas Notas Técnicas nº 02/2018 e nº 09/2024 da CONALIS/MPT, e no Princípio da Autonomia da Vontade Coletiva, ratificada em Assembleia Geral da categoria profissional, fica garantido o desconto da Contribuição Negocial Profissional na folha de pagamento de todos os trabalhadores integrantes da categoria,

sindicalizados ou não, e que são representados pelo SINDICATO PROFISSIONAL e beneficiados pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho e suas extensões.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, as empresas deverão proceder com o desconto na folha de pagamento de seus empregados, no quantum de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, mensalmente, com EXCEÇÃO do mês de AGOSTO, quando a contribuição será no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados ASSOCIADOS ao Sindicato Profissional estarão ISENTOS do recolhimento da Contribuição Profissional, nos termos previsto nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A Contribuição Negocial Profissional a que se refere os termos inseridos nesta cláusula, deverá ser recolhida pelas empresas em benefício do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA, até o dia 30 (trinta) de cada mês, em guia bancária própria fornecida pela Entidade Sindical ao Empregador, que poderá ser retirada na sede do sindicato ou solicitada pelos telefones (81) 3551-1883 / (81) 9. 9299-1859 ou pelo endereço eletrônico, financeiro@comerciariosipojuca.org.br. Após esta data, será cobrado 5% (cinco por cento) de multa e correrão juros de mora de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia, sobre o valor principal. Incidirá Cobrança de Taxa Administrativa no **valor de R\$ 20,00 (vinte reais)**, no recálculo ou alteração de vencimento do boleto bancário.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas deverão encaminhar ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA, no prazo de 15 (quinze) dias antes do recolhimento, a relação contendo nome, função e os respectivos valores relativos aos descontos da Contribuição Profissional, em arquivo formato Excel.

PARÁGRAFO QUINTO - A Contribuição Negocial Profissional, mantida pelos trabalhadores representados, será destinada a implantação de plano de assistência jurídica e contábil conveniada, arcar com as despesas inerentes a funcionalidade e manutenção da Sede Social da Entidade Sindical, arcar com despesas de editais, publicidades, honorários advocatícios, honorários contábeis, recursos humanos, contratação de empresas e prestadores de serviços, ajuda de custo e gratificação por representação aos diretores, realização e manutenção dos programas sociais e assistenciais mantidos pelo sindicato, realizar e promover campanhas salariais, Acordos e Convenções Coletivas.

PARÁGRAFO SEXTO - O(s) trabalhador(es) abrangido(s) pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho, poderá(ão) apresentar oposição e solicitar o cancelamento da Contribuição Negocial Profissional diretamente na sede do Sindicato Profissional, no prazo de até **10(dez) dias**, computados a partir da data de registro da norma coletiva perante o Ministério do Trabalho - SRTE/PE. Devendo o(s) trabalhador(es) interessado(s), no ato do requerimento, apresentar presencialmente, cópias dos seguintes documentos: RG, CPF, CARTEIRA PROFISSIONAL (física ou digital) e comprovantes dos descontos das contribuições profissionais que serão atestados mediante análise dos TRÊS ÚLTIMOS CONTRACHEQUES.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Fica elucidado que ao assinar o **Termo de Oposição e Renúncia à Contribuição Negocial Profissional**, o(a) trabalhador(a) representado pelo Sindicato Profissional, igualmente, **renúncia os benefícios negociados** pela entidade de classe a que teria direito nos termos da **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS BENEFÍCIOS ADICIONAIS CONQUISTADOS PARA A CATEGORIA LABORAL**, observando se tratar de direito disponível.

PARÁGRAFO OITAVO - O **Termo de Oposição e Renúncia** de que trata o presente dispositivo normativo, será assinado em 03 (três) vias e de igual teor pelo(a) trabalhador(a), sendo que: a 1ª Via ficará nos arquivos do sindicato laboral; a 2ª Via ficará na posse do(a) trabalhador(a), e, a 3ª Via será encaminhada à empresa empregadora em até 72(setenta e duas) horas de sua assinatura para **CONHECIMENTO E SUSPENSÃO AUTOMÁTICA DOS BENEFÍCIOS NEGOCIADOS, ORA RENUNCIADOS** pelo(s) trabalhador(es).

PARÁGRAFO NONO - As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que sendo comunicada pelo Sindicato Profissional da Oposição à Contribuição Negocial formalizada mediante **Termo de Oposição e Renúncia** pelo(s) seu(s) empregado(s), e, mesmo assim auferir os benefícios renunciados em favor do(s) empregado(s) renunciante(s), estará descumprindo a norma coletiva da categoria, e passará a ser responsável pelo pagamento da Contribuição Negocial Profissional a que se refere o caput da presente cláusula, não obstante a entidade sindical laboral cobrar administrativamente os títulos com juros e multas, e ainda, não obtendo êxito, proceder com a cobrança judicialmente.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Decorridos 30 (trinta) dias do prazo para o(a) empregado(a) protocolar o **Termo de Oposição e Renúncia à Contribuição Negocial Profissional** perante o Sindicato Profissional, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva de trabalho que não recolheram de seus empregados a Contribuição Negocial prevista no *caput* desta cláusula, assumirão a obrigação de pagar perante a entidade de classe, sem ônus ao(a) empregado(a), podendo o sindicato profissional promover meios administrativos de cobrança da obrigação em desfavor do empregador, com juros e multa, inclusive por meio de ação judicial, quando for o caso.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Fica vedado o ato de o empregador ou de terceiros, de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie. Assim como, fica vedado o ato de o empregador ou de terceiros, exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo da distribuição de requerimentos e cartas modelos de oposição, coleta de assinatura, abaixo-assinado e apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual. Tais práticas, constitui-se em conduta antissindical, e que implicará ao empregador o pagamento de multa prevista neste instrumento coletivo e na CLT, bem como, os atos e fatos ocorridos, serão denunciados ao Ministério Público do Trabalho com vistas a efetiva atuação do órgão, em observância à Orientação nº 13 da CONALIS de 27 de abril de 2021.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOS DIRIGENTES SINDICAIS

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.

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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas disponibilizarão na **Plataforma Digital E-sind**, mediante acesso ao sítio: www.e-sind.com.br, a **RELAÇÃO DE SEUS EMPREGADOS** dos quais procedeu o desconto da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL estabelecida nesta Convenção Coletiva do Trabalho, junto com o comprovante de recolhimento bancário dos referidos depósitos, para efeito de controle do cumprimento das obrigações convencionadas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os EMPREGADORES, mensalmente, descontarão, sob o título de mensalidade associativa, em favor do SINDICATO PROFISSIONAL de todos os seus empregados sindicalizados, o valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, mediante Associação prévia do empregado, atendendo os pré-requisitos e exigências do Estatuto Social da Entidade Sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Mensalidade Associativa a que se refere o 'caput' desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA, até o dia 30 (trinta) de cada mês, em guia

bancária própria fornecida pela Entidade Sindical, que poderá ser retirada na sede do sindicato ou solicitada pelos telefones 3551-1883 / 9.9299-1859 ou pelo endereço eletrônico, financeiro@comerciarisipojuca.org.br. Após esta data, será cobrado 5% (cinco por cento) de multa e correrão juros de mora de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia, sobre o valor principal. Incidirá Cobrança de Taxa Administrativa no valor de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, no recálculo ou alteração de vencimento do boleto bancário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A relação dos sócios deverá ser enviada pelo sindicato com antecedência mínima de 20 (vinte) dias com a devida autorização do empregado.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DO DIREITO À OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

A empresa que não desejar contribuir com o pagamento da Contribuição Negocial Patronal deverá, no prazo improrrogável de 10 (dez) dias corridos, contados da data do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema Mediador, solicitar o formulário de oposição ao SINCOMEX-PE, por meio do e-mail financeirosincomexpe@gmail.com, devendo este estar devidamente assinado pelo representante legal da empresa, admitindo-se assinatura física com firma reconhecida ou assinatura digital com certificação válida. Ao formalizar a oposição, a empresa renuncia expressamente ao direito de usufruir de todos os benefícios e condições especiais estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, tais como o Regime Especial de Piso Salarial (REPIS), autorização para trabalho em domingos e feriados, banco de horas, jornada em regime de tempo parcial, escala 12x36 horas, entre outros. Ademais, compromete-se a não utilizar o presente instrumento coletivo como referência para quaisquer fins, inclusive para cálculo de salários, adicionais e demais verbas trabalhistas, tais como FGTS, INSS, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, ajuda de custo, quebra de caixa, ticket de alimentação, entre outros previstos na norma coletiva, tampouco para a celebração de acordos individuais ou coletivos com seus empregados baseados nas cláusulas desta Convenção. Na hipótese de posterior interesse em usufruir de quaisquer dos benefícios nela pactuados, a empresa deverá efetuar o pagamento do Encargo Operacional Patronal correspondente ao(s) benefício(s) desejado(s), conforme valores e condições estabelecidos nas tabelas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTI SINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (Aprovada em 27 de abril de 2021).

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviços, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As EMPRESAS se comprometem a enviar em arquivo digital e por e-mail sindicato@comerciarisipojuca.org.br, o Detalhe da Guia do FGTS Digital ao SINDICATO LABORAL, sem informações sensíveis aos sindicatos laborais e patronais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fins de segurança jurídica, a empresa poderá incluir cláusula específica sobre esta obrigação no contrato individual de trabalho firmado com o empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

É obrigatório a participação do Sindicato Profissional e Patronal no processo de homologação de Acordo Extrajudicial dos empregados das empresas estabelecidas no Município do Ipojuca/PE, nos termos previstos no Art. 855-B e seguintes da CLT, redação dada pela Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho de 2017.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS E DA CATEGORIA

Fica pactuado que até o dia 20 de Janeiro do ano seguinte ao período desejado, a Empresa poderá requerer o Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Estão compreendidos na expressão "Débitos Trabalhistas", todos os pagamentos e obrigações de fazer oriunda aos direitos líquidos e certos dos empregados, que estiverem garantidos na legislação em vigor.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Estão compreendidos na expressão "Direitos da Categoria", todos os pagamentos e obrigações de fazer previstas na Convenção Coletiva da Categoria e/ou no Acordo Coletivo da Categoria em vigor.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas que manifestarem o interesse na realização do termo de quitação anual deverão fazê-lo através de petição direcionada ao Sindicato Profissional, através do endereço eletrônico, e-mail: juridico@comerciariosipojuca.org.br.

PARÁGRAFO QUARTO - O Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria, contém eficácia liberatória para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano de sua emissão nos termos do previsto no Parágrafo Único do Artigo 507-B da CLT, gozando de presunção relativa de quitação, desde que contra o mesmo não se produza prova em contrário, restando ainda os seguintes requisitos obrigatórios para a elaboração do "Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria":

- a) Requerimento feito por escrito na Entidade Sindical, obreira e patronal, ora acordantes, até o dia 20 (vinte) do mês de Janeiro do ano seguinte ao período desejado;
- b) Disponibilização de todos os documentos que comprovem a quitação dos direitos de cada empregado, acompanhado da relação completa de empregados que laboraram para a empresa no período de 01 de janeiro à 31 de dezembro do ano de validade do Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria;
- c) Termo de Quitação de Banco de Horas;
- d) Quitação de eventuais direitos inadimplidos ou pendentes, antes da solicitação do Termo de Quitação.

PARÁGRAFO QUINTO - A prestação do serviço constante nesta cláusula é facultativa, a ser pago pela empresa solicitante, sendo gratuito caso o contrato de trabalho objeto do Termo de Quitação tenha como titular o(a) trabalhador(a) associado à entidade.

PARÁGRAFO SEXTO - O Sindicato Profissional se resguarda do direito de solicitar demais informações e documentos não anexados pela empresa à ocasião da realização do Termo de Quitação Anual do Contrato de Trabalho, sendo concedido o prazo geral de 05 (cinco) dias para a apresentação da documentação solicitada.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Todas as notificações e informações relacionados aos trâmites previstos nesta cláusula serão realizados através dos endereços eletrônicos, e-mail: juridico@comerciariosipojuca.org.br, e, financeirosincomexpe@gmail.com.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA / MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL

As partes livremente convencionam que qualquer controvérsia oriunda desta convenção coletiva, entre: sindicatos e empresa, e entre: sindicato e sindicato, PODERÁ ser amigavelmente solucionada mediante de audiência de conciliação/mediação, que contará com a participação do Sindicato Patronal Sindicato do Comércio de Bens e Serviços de Maquinismos, Ferragens, Tintas, Máquinas, Bombas, Ferramentas, Equipamentos e Materiais de Construção, Materiais de Proteção, Material Hidráulico, Vidros e Artefatos, Madeiras e Artefatos, Revestimentos e Pedras Decorativas, Cal, Areia, Brita, Tijolos, Cimento, Argamassas, Pré-Moldados, Produtos Metalúrgicos, Importação e Exportação, do Estado de Pernambuco, e Sindicato Profissional, podendo a sessão de conciliação/mediação ser solicitada mediante os e-mails: financeirosincomexpe@gmail.com, e, juridico@comerciarisipojuca.org.br, devendo as partes interessadas ser informadas da data e horário da audiência. No dia e horário marcado para audiência, a entidade sindical, solicitante, disponibilizará 10 (dez) minutos antes, o link para acesso, com tolerância de 5(cinco) minutos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O sindicato laboral ao notificar empresas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho ou por qualquer motivo que verse a relação de trabalho, dará ciência ao sindicato patronal para que este possa acompanhar a empresa notificada e prestar assistência necessária como representada de sua base sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica convencionado, que não sendo formada a Comissão de Conciliação Prévia, qualquer disputa individual ou coletiva, desavença, controvérsia ou reivindicação relativa à interpretação ou execução deste instrumento coletivo ou de qualquer forma oriunda por descumprimento, poderá ser resolvido por meio de Mediação/Conciliação no âmbito administrativo, e contará com a convocação obrigatória do Sindicato Obreiro e Patronal, nos termos da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para realização da demanda administrativa de Mediação/Conciliação, será recolhido pela empresa 01(um) Piso Salarial Normativo da categoria, a título de honorários sindicais, sendo, 50% (cinquenta por cento) do valor destinado ao SINDICATO PROFISSIONAL e igual valor para o SINDICATO PATRONAL.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA FISCALIZAÇÃO

O SINDICATO PROFISSIONAL quando da realização de FISCALIZAÇÃO objetivando o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho que regulamenta o segmento do SINCOMEX-PE, poderá requisitar das empresas os seguintes documentos:

- a) Comprovante de pagamento do piso salarial e do reajuste previsto na convenção coletiva;
- b) Comprovações de pagamento de ajuda de custo para o empregado quando do funcionamento nos domingos e feriados;
- c) Encargo operacional em favor do sindicato profissional referente regulamentação funcionamento nos domingos e feriados;
- d) Comprovante de folga compensatória feriados e folga semanal remunerada - domingos;
- e) Guias da Contribuição Sindical;
- f) Todas e quaisquer exigências previstas neste instrumento Coletivo de Trabalho.
- g) Relatórios com a quantidade de funcionários com a quantidade de funcionários, fornecida pela o FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO - O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Superintendência Regional do Trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO CADASTRAMENTO E CONTROLE DIGITAL DAS CONDIÇÕES NEGOCIADAS

As empresas abrangidas por este instrumento normativo, no exercício de sua relação de trabalho com os colaboradores, ao adotarem para fins de processamento da folha salarial e, conseqüentemente, para os cálculos referentes ao INSS, FGTS, férias, 13º salário, horas extras, adesão ao banco de horas, adesão ao REPIS, autorização de jornada em domingos e feriados, adesão ao regime parcial de trabalho e gestão dos benefícios negociados — tanto laborais quanto patronais —, deverão realizar seu cadastro na **Plataforma Digital E-sind**, disponível no sítio: www.e-sind.com.br, bem como, deverão cadastrar todos os seus funcionários na mesma plataforma.

PARÁGRAFO ÚNICO - Todas as autorizações serão geradas e administradas pelas entidades sindicais laboral e patronal, por meio da **Plataforma Digital E-sind**. As empresas cadastradas receberão cópia das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), bem como seus respectivos resumos, informações sobre normas e diretrizes atualizadas da relação de trabalho emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), além de todas as comunicações oficiais expedidas pelas entidades sindicais laboral e patronal.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

A inobservância de qualquer uma das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará multa no valor correspondente ao **piso normativo** da categoria, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do sindicato laboral e os outros 50% da patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DA MULTA POR JORNADA DE TRABALHO IRREGULAR EM DOMINGOS E FERIADOS - As empresas do Comércio de Bens e Serviços de Maquinismos, Ferragens, Tintas, Máquinas, Bombas, Ferramentas, Equipamentos e Materiais de Construção, Materiais de Proteção, Material Hidráulico, Vidros e Artefatos, Madeiras e Artefatos, Revestimentos e Pedras Decorativas, Cal, Areia, Brita, Tijolos, Cimento, Argamassas, Pré-Moldados, Produtos Metalúrgicos, Importação e Exportação, do Estado de Pernambuco que determinar jornada de trabalho com utilização de mão-de-obra comerciária nos dias de domingos e/ou feriados, sem observar os requisitos previstos neste instrumento, arcará com uma multa nos valores previsto abaixo, por cada dia de jornada irregular no DOMINGO E/OU FERIADO. Do total da multa arrecadada, o valor reverterá em partes iguais em favor do sindicato Laboral (50%) e em favor do sindicato patronal (50%), ficando cada sindicato com a responsabilidade de proceder com a cobrança e aplicação da parte que lhe cabe.

I - Microempreendedor Individual - 50% DO PISO NORMATIVO DA CATEGORIA

II - Microempresa - ME - UM PISO NORMATIVO DA CATEGORIA

III - Empresa de Pequeno Porte - EPP UM PISO NORMATIVO DA CATEGORIA

IV - Demais Empresas - DOIS PISO NORMATIVO DA CATEGORIA

PARÁGRAFO SEGUNDO - Serão devidas as multas, previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, após a NOTIFICAÇÃO da empresa, a qual terá oportunidade de cumprir/enquadrar-se nas condições previstas neste instrumento coletivo, dentro prazo ajustado com o sindicato. Incidindo a multa em caso de NÃO CUMPRIMENTO das condições ajustadas entre as partes e na hipótese de AUSÊNCIA DE RESPOSTA da empresa à NOTIFICAÇÃO.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A Representação Patronal - SINCOMEX-PE deverá ser comunicada, através do e-mail: financeirosincomexpe@gmail.com ou WhatsApp (081) 98946-7599, pelo sindicato laboral de qualquer notificação que tenha realizado a qualquer empresa que faça parte da cobertura desta convenção coletiva, comprovadamente, das razões da NOTIFICAÇÃO.

PARÁGRAFO QUARTO - No caso de REINCIDÊNCIA, não haverá a OBRIGATORIEDADE da NOTIFICAÇÃO para cumprimento/enquadramento nas condições previstas neste instrumento coletivo acarretando AUTOMATICAMENTE a aplicação da MULTA.

PARÁGRAFO QUINTO - O não pagamento da MULTA devida, prevista nesta cláusula, autorizará a diretoria da entidade a protestar a título no cartório competente, bem como, adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis para a cobrança.

PARÁGRAFO SEXTO - As obrigações previstas na presente norma coletiva poderão ser exigidas e cobradas pelas entidades sindicais, no prazo de até 05 (cinco) anos, através de medida extrajudicial ou por meio de Ação de Cumprimento, conforme prazo prescricional próprio dos créditos trabalhistas, previsto no artigo 7o, XXIX, da Constituição Federal.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E NOVOS REAJUSTES

Em virtude do segundo ano de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e observada a próxima data base em **1º de janeiro de 2026**, às partes convenientes, consignaram TERMO ADITIVO ao presente instrumento coletivo de trabalho até o mês de **dezembro de 2025**, com vistas a ajustar as cláusulas econômicas, que determinará o novo PISO SALARIAL e consequentemente, o novo REAJUSTE E REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS E ECONÔMICAS do período anterior que deverá ser aplicado a partir de **1º de janeiro de 2026**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os acréscimos oriundos deste instrumento jurídico, retroativo ao período compreendido entre: **1º (primeiro) de MAIO de 2025 a 30 de JULHO de 2025**, poderão ser quitados até o vencimento da folha de pagamento de pessoal dos meses de **AGOSTO de 2025**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica consignado que quaisquer dúvidas e/ou esclarecimentos quanto à aplicação do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, poderão ser tratadas pela Central de Relacionamento do Sindicato Profissional, mediante os meios de contatos: **Telefone/WhatsApp (81) 3551-1883, Celular (81) 9.9299-1859**. Bem como, as correspondências, poderão ser encaminhadas para a sede da instituição, que fica localizada na Avenida

Francisco Alves de Souza, nº 30, sala 8, centro, Ipojuca/PE, CEP: 55.590-056, e/ou para o endereço eletrônico: sindicato@comerciariosipojuca.org.br.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA AUTENTICAÇÃO DAS CONVENÇÕES

As reproduções reprográficas das convenções e/ou acordos coletivos de trabalho, devidamente assinadas e registradas junto a SRT/PE, farão prova para todos os fins de direito, independentemente de autenticação cartorial, por tratar-se de instrumentos de natureza pública e comum às partes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA ASSINATURA DIGITAL

As partes declaram que leram, entenderam, concordam e aceitam todos os itens constantes deste instrumento, podendo ser assinado mediante assinatura eletrônica que está amparada pela Medida Provisória nº 2.200-2/2001, que instituiu a infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil para garantir a autenticidade, a integridade e a validade jurídica de documentos em forma eletrônica, reconhecendo ambas as partes serem titulares dos endereços de e-mail descritos no preâmbulo deste instrumento, o qual será utilizado para envio do presente instrumento para assinatura por meio da plataforma de assinatura eletrônica.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DAS DIVERGÊNCIAS E FORO

Os conflitos entre as partes convenientes na aplicação dos dispositivos da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO serão julgados pela Justiça do Trabalho, no âmbito da competência de uma das Varas do Trabalho, adstritas aos municípios onde houver prestado o empregado seu labor, ou onde se encontrar estabelecido o empregador, nos casos de Ações de Cumprimento.

}

ALEX GOMES DOS SANTOS

PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E
SERVICOS DO MUNICIPIO DE IPOJUCA - SINDTECOMERCIO IPOJUCA**

JOSE MANOEL DE ALMEIDA SANTOS

PRESIDENTE

SIND DO COM DE BENS E SERV DE MAQ, FER, TIN, MAQUI, BOMB, FE

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE 2025.2027

[Anexo \(PDF\)](#) - Observada a LGPD, nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, **informamos que a lista de presença a que se refere a ata apensa, está devidamente anexa ao procedimento administrativo protocolado no sistema SEI**, por constar dados sensíveis dos trabalhadores(as), a exemplo de números dos documentos pessoais de identificação.

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