

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000522/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021272/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.202671/2026-75
DATA DO PROTOCOLO: 12/06/2026

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

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

E

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;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2025 a 31 de janeiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS(AS) NO COMÉRCIO DE FARMÁCIAS E DROGARIAS**, com abrangência territorial em **Ipojuca/PE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL 2025/2027

Para o período compreendido entre **1º de FEVEREIRO de 2025 até 31 de JANEIRO de 2026**, o valor do **PISO SALARIAL** será de **R\$ 1.525,00 (Um mil quinhentos e vinte e cinco reais)**, por mês. A partir de **1º de fevereiro de 2026**, os empregados no Comércio do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias no município de IPOJUCA representados pelo Sindicato Profissional, terão direito à percepção do **Piso Salarial no valor de R\$ 1.630,00 (Um mil seiscentos e trinta reais)**, por mês.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL 2025/2027

Os empregados em empresas do **SEGMENTO DO COMÉRCIO DE FARMÁCIAS DE MANUPULAÇÃO E DROGARIAS**, estabelecidas no município de **IPOJUCA** que perceberem acima do **PISO SALARIAL** normatizado neste instrumento, terão os salários **REAJUSTADOS** com base no percentual máximo de **4,17% (quatro vírgula dezessete por cento)**, correspondente ao período de 1º de fevereiro de 2025 até 31 de janeiro de 2026. Para o período subsequente, compreendido entre 1º de fevereiro de 2026 até 31 de janeiro de 2027, deverá ser aplicado o percentual de 4,30% (quatro vírgula trinta por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças salariais retroativas acumuladas desde a data-base de 1º de fevereiro de 2025 deverão ser quitadas pelas empresas até julho de 2026.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os Empregadores do ramo de Farmácias e Drogarias 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o quinto dia útil do mês cair em dias de sábado, domingo ou feriado, as empresas pagarão o salário dos seus empregados no primeiro dia útil subsequente.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA SEXTA - DO MENOR/JOVEM APRENDIZ

Ao menor/jovem aprendiz **será** garantida a percepção da remuneração salarial mínima mensal no valor equivalente a **01 (UM) SALÁRIO MÍNIMO** 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/jovem 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS SALARIAIS OU 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.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - DOS SERVIÇOS GERAIS

As **Farmácias de Manipulação e Drogarias** estabelecidas no município do IPOJUCA poderão contratar empregados para exercer a função de SERVIÇOS GERAIS com remuneração salarial mínima mensal equivalente à **01 (um) SALÁRIO-MÍNIMO NACIONAL**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Compreendem-se como atribuição de **SERVIÇOS GERAIS**, as de **HIGIENE** e **LIMPEZA** do estabelecimento, carregos e descarregos de mercadorias, serviços externos de busca e entrega de documentos em geral e pagamentos na rede bancária.

CLÁUSULA NONA - DA MORA SALARIAL

A remuneração deverá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, aplicando-se

uma multa de 15%, em caso de descumprimento do prazo, em favor do Empregado sem prejuízo da aplicação da pena prevista na parte final do Art. 467 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADIANTAMENTO QUINZENAL

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA QUITAÇÃO DOS ACRÉSCIMOS GRARANTIDOS

As diferenças salariais, retroativo a **1º FEVEREIRO DE 2025**, poderão ser quitados até folha de **JULHO de 2026**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O novo **PISO SALARIAL** pactuado neste instrumento coletivo de trabalho, assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de FEVEREIRO 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: Desde já fica assegurado ao comerciário, **reajuste automático do piso normativo**, desde que o **SALÁRIO-MÍNIMO NACIONAL**, ultrapasse o valor do **PISO SALARIAL ADMISSIONAL**, constante neste instrumento coletivo.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO 13º SALÁRIO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de demissão do empregado, em data posterior ao período de gozo de férias, será permitido ao empregador efetuar o desconto do valor anteriormente pago a título de antecipação de 13º salário proporcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O direito assegurado nesta cláusula não se aplica àqueles que

tenham recebido a primeira parcela do 13º salário antes das férias.

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

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregadores deverão pagar a 1ª (primeira) parcela do 13º salário de seus empregados até o dia **30 de novembro**, e a 2ª (segunda) parcela do 13º salário até o dia **20 de dezembro**, de cada ano de vigência.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica obrigado o Empregador que não cumprir o que determina o Parágrafo 4º deste “caput”, a pagar ao (s) empregado (s) prejudicado (s), uma multa equivalente a um **salário mensal** a que este (s) faz (em) jus. Será acrescida uma mora diária no percentual de 10% (dez por cento) do piso salarial normativo por dia de atraso. A multa em questão, não acumulará com a penalidade prevista na **CLÁUSULA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES**, presente neste instrumento coletivo de trabalho, em favor do empregado.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS SERVIÇOS DE ENTREGA

O empregado que efetuar entrega de mercadorias, para empresa do comércio atingida 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 comerciário, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de utilização de MOTOCICLETA e MOTONETA pelo empregado entregador no deslocamento em vias públicas preenchendo os requisitos da Lei 12.997/2014, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO QUEBRA DO 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, condicionando este pagamento à possibilidade do desconto pelo empregador de diferença no caixa, porventura, observadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica por tanto, assegurado ao empregador, o não pagamento do referido adicional de quebra de caixa, quando, funcionários da empresa substituir o profissional de caixa, no intervalo NÃO SUPERIOR à 2(duas) horas diárias, não cabendo a este profissional substituto, imputação de qualquer obrigação de prestação de contas ou fechamento de caixa, estando isento de quaisquer descontos em seu holerite por falta de dinheiro/crédito no caixa.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: A conferência do 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA AJUDA-ALIMENTAÇÃO NO P.AT.

Obrigam-se as empresas integrantes da categoria econômica a, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, fornecer a todos os seus empregados a título de ajuda-alimentação, **a partir de 01/02/2026 até 31/01/2027 será concedido o valor de R\$ 83,00 (oitenta e três reais)** para as Micros e Pequenas Empresas, Empresas de Pequeno Porte - EPP e **será concedido o valor de R\$ 187,00 (cento e oitenta e sete reais)** para as demais que não se enquadrem nestas categorias, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets-refeição, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: A ajuda-alimentação acima referida poderá ser realizada através dos “Programas de Alimentação do Trabalhador – PAT”, previstos na Lei nº 6.321, de 14.04.1976, e no Decreto nº 5, de 14.01.1991, não podendo tal valor, ser inferior ao valor estipulado no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A obrigação de que trata o caput desta cláusula, não será devida

por ocasião das férias dos empregados, bem como nos períodos de licença-maternidade, mantida, porém, a obrigação do fornecimento da vantagem pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias para os empregados que estiverem em auxílio-doença.

PARÁGRAFO QUARTO: Ressalvadas as empresas que já forneciam alimentação *in natura* até a entrada em vigor desta Convenção Coletiva, **devidamente cadastradas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT**, todas as empresas desta Convenção Coletiva deverão passar a fornecer o vale-refeição através de empresas especializadas e devidamente credenciadas aos **SINDICATOS PATRONAIS**, ora convenientes, devendo, para tanto, obter autorização escrita na sede dos aludidos **SINDICATOS PATRONAIS**, responsáveis pelo controle do cumprimento desta cláusula perante o **SINDICATO PROFISSIONAL**.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas terão prazo de até 90 (noventa) dias para se adequarem aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, contados a partir da data da homologação deste Instrumento.

PARÁGRAFO SEXTO: Todas as empresas, inclusive as que já fornecem vale-refeição, deverão adequar-se ao sistema acima referido, no prazo de 90 (noventa) dias a partir da data da homologação deste Instrumento.

PARÁGRAFO SÉTIMO: As empresas que não fornecerem vale-refeição através de empresas credenciadas nos **SINDICATOS PATRONAIS**, utilizarem de dinheiro ou outro meio de custeio da refeição do trabalhador, salvo o fornecimento do alimento *in natura* acima referido, não terão cumprido a presente cláusula e estarão sujeitas as penalidades trazidas nesta Convenção Coletiva, além de multa revertida em favor dos **SINDICATOS PATRONAIS**, no valor de um piso salarial da categoria por mês de descumprimento.

PARÁGRAFO OITAVO: O pagamento retroativo referente ao exercício compreendido entre **01/02/2025 e 31/01/2026 será efetuado a título de abono indenizatório**, sem natureza salarial e sem integração à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas, **devendo o referido pagamento iniciar-se a partir do mês de junho de 2026, podendo ser parcelado em até 06 (seis) parcelas mensais e sucessivas.**

Para as Micros Empresas – ME, Empresas de Pequeno Porte – EPP e Pequenas Empresas, o valor total do abono será de R\$ 996,00 (novecentos e noventa e seis reais), podendo ser quitado em até 06 (seis) parcelas de R\$ 166,00 (cento e sessenta e seis reais).

Para as demais empresas não enquadradas nas categorias acima mencionadas, o valor total do abono será de R\$ 2.244,00 (dois mil, duzentos e quarenta e quatro reais), podendo ser quitado em até 06 (seis) parcelas de R\$ 374,00 (trezentos e setenta e quatro reais).

As empresas que comprovadamente já tenham fornecido vale-alimentação ou ajuda-alimentação durante o período compreendido entre 01/02/2025 e 31/01/2026 poderão proceder à compensação dos valores já pagos, ficando obrigadas apenas ao pagamento da diferença eventualmente apurada a título de ajuste complementar.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 incorporará a 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 da remuneração do empregado) do **PISO NORMATIVO** da categoria profissional.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AUXÍLIO CRECHE

Será providenciada a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes no estabelecimento pelo menos 40 (quarenta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em cumprimento aos termos da Portaria nº 3.296, de 03.09.86, os **EMPREGADORES** poderão optar por cumprir a obrigação, mediante a concessão do abono correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do salário mínimo, por cada filho, para fazer face às despesas que comprovadamente a empregada tenha de suportar com a guarda do filho, durante o período legal de amamentação (até o sexto mês de vida) e ficando esclarecido que a concessão do abono será devida após a volta ao trabalho e findado no sexto mês de vida do filho.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estipulada uma multa no valor de um piso salarial normativo, por cada empregado não registrado nos termos do art. 41 da CLT, valor este devido ao empregado prejudicado e igual valor para o sindicato obreiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **MULTA** em comento, **NÃO CUMULARÁ** com a penalidade prevista na **CLÁUSULA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES** do presente instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS EMPREGADOS NOVOS

O empregado com experiência comprovada, admitido para exercer a função de outro, dispensado sem justa causa, terá garantido salário igual ao substituído, não considerando as vantagens pessoais atinentes ao substituído, observados os requisitos do Art. 461 da CLT.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

Por ocasião de desligamento do empregado da categoria, devidamente registrado em quaisquer regime de contrato de trabalho previsto no ordenamento jurídico pátrio vigente, **a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho será realizada na Entidade Profissional Representativa da Categoria, a pedido do trabalhador**, nos casos de demissão individual, respeitando o disposto neste instrumento normativo. O empregador deverá agendar data e horário através de petição escrita no referido **SINDICATO PROFISSIONAL**, ou pelo endereço eletrônico homologacao@comerciariosipojuca.org.br, devendo anexar à cópia do TRCT no prazo máximo de **03 (três) dias úteis** antes do término dos prazos previstos neste Instrumento Coletivo de Trabalho, a data do efetivo pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas por ocasião da solicitação de agenda para homologação da rescisão do contrato de trabalho, devendo a mesma ser realizada no SINDICATO PROFISSIONAL, a pedido do trabalhador, obrigam-se a apresentar a seguinte documentação:

1. Termo de Rescisão de contrato de trabalho, em 05 (cinco) 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, nos termos desta Convenção Coletiva;
9. Comprovante de recolhimento do imposto sindical do exercício, associado;
10. Comprovante de Recolhimento da Contribuição Profissional e Associativa, aprovada em Assembleia Geral da Categoria;
11. Guias de GRPS da empresa, com a relação de empregados do mês anterior a data da dispensa do empregado.
12. Comprovante de pagamento ao empregado da Ajuda de Custo dos Domingos e Feriados Trabalhados, na ausência de labor, declaração expedida pela empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas ainda obrigam-se 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 cientificaram, 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 da 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 a mesma arcar com as despesas de locomoção do empregado.

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 o mesmo 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, ENTREGA DE DOCUMENTOS E QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS deverão ocorrer impreterivelmente; no primeiro dia útil após o término do aviso prévio trabalhado, no prazo de 10 (dez) dias do aviso prévio indenizado, e no prazo de 5 (cinco) dias do término do Contrato Temporário, sob pena de multa equivalente a um Piso Salarial da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DAS RESCISÕES PAGAS COM CHEQUES

Nas rescisões de Contrato de Trabalho em que os pagamentos forem efetuados com cheque, os empregadores fornecerão ao empregado demissionário o vale - transporte necessário para o recebimento do referido cheque.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS DIFERENÇAS NAS RESCISÕES

As diferenças apuradas na Rescisão do Contrato de Trabalho serão pagas em 10 (dez) dias após a homologação ou conhecimento do fato que estabeleceu tais diferenças, sob pena de multa prevista no art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA MORA RESCISÓRIA

A inobservância do disposto na **CLÁUSULA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO** deste Instrumento Coletivo de Trabalho, sujeitará o 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, assim como da comprovação do pagamento do auxílio-funeral.

PARÁGRAFO ÚNICO: DO AUXÍLIO FUNERAL

Os EMPREGADORES pagarão ao dependente de seu empregado, conforme o caso, por ocasião do falecimento do referido empregado, o **AUXÍLIO FUNERAL** no valor equivalente a 01 (um) PISO SALARIAL DA CATEGORIA, previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa e que no cumprimento do período do aviso prévio trabalhado que for admitido em novo emprego, fica o empregador desobrigado do pagamento dos dias complementares do restante do aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, **que deverá ser INDENIZADO para todos os efeitos.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Havendo interesse entre as partes, empregado e empregador, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderá ser conciliada 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)

As empresas estabelecidas no município de **IPOJUCA**, atingidas por este instrumento e nas condições aqui pactuadas, poderão, mediante a celebração de **ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO**, contratar empregados para prestarem seus **SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL**, nos termos do Art. 58-A e seguintes da CLT, redação dada pela Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho de 2017, entendendo-se como tal, aquela jornada cuja duração **não exceda a trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais ou aquele cuja duração **não exceda a vinte e seis horas semanais**, com a possibilidade de acréscimo de **até 04 (quatro) horas suplementares semanais**, limitado a jornada máxima diária em 08 (oito) horas, em conformidade com a Lei 12.790/2013, observando o disposto na **CLÁUSULA - DA REALIZAÇÃO DE ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO**, deste instrumento normativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O salário a ser pago aos empregados sob o regime de TEMPO PARCIAL será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções no tempo integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal deverá ser paga com o acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o salário normal mensal.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Considerando que o aviso prévio, sendo indenizado ou trabalhado, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais, será assegurada ao comerciário a indenização adicional, prevista no artigo 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84, sendo Estendido por este Instrumento Coletivo de Trabalho por mais 30 (trinta) dias, ficando esclarecido que somente

terá direito à referida indenização o empregado, cuja projeção do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, recaia entre os dias 1º de DEZEMBRO do ano de 2024, e 31 de JANEIRO do ano de 2025, **o que significa dizer, que**, os empregados dispensados sem justa causa e cuja projeção do aviso prévio venha a recair **antes** do dia 1º de DEZEMBRO do ano de 2024 ou **depois** do dia 30 de JANEIRO do ano de 2025, **não terão direito à referida indenização adicional**, fazendo jus aqueles empregados, cuja projeção do aviso prévio recaia após o dia 1º de FEVEREIRO do ano de 2025, **apenas**, às diferenças que resultarem das Convenções Coletivas que irão vigorar a partir de **1º de FEVEREIRO de 2025**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA 12 X 36

As empresas estabelecidas no município de **IPOJUCA**, atingidas por este instrumento e nas condições aqui pactuadas, poderão, mediante a celebração de **ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO**, contratar empregados para as funções de **VIGIA, PORTEIROS, MOTORISTAS e SERVIÇOS GERAIS**, em horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso, nos termos do Art. 59-A e seguintes da CLT, redação dada pela Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho de 2017, e a Lei 12.790/2013 de 14 de março de 2013, observando o disposto na **CLÁUSULA - DA REALIZAÇÃO DE ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO**, presente neste instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO INTERMITENTE

As empresas estabelecidas no município de **IPOJUCA**, atingidas por este instrumento e nas condições aqui pactuadas, poderão realizar **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE** nos termos do Art. 452-A e seguintes da CLT, redação dada pela Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho de 2017, mediante a celebração de **ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO**, em conformidade com a **CLÁUSULA - DA REALIZAÇÃO DE ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO**, presente neste instrumento normativo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA REALIZAÇÃO DE ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO

As empresas interessadas na implantação do Regime de **CONTRATO A TEMPO PARCIAL, JORNADA 12X36, TELETRABALHO E JORNADA INTERMITENTE** nos termos previstos neste instrumento coletivo, deverão se manifestar por escrito em correspondência dirigida ao **SINDICATO PROFISSIONAL - SINDTECOMERCIO-IPOJUCA - Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Comércio Varejista e Atacadista de Bens e Serviços do Município de Ipojuca**, no endereço; Avenida Francisco Alves de Souza, nº 30, sala 08, Centro - Ipojuca/PE, CEP 55.590-056. (fone: 81 – 3551-1883 / 81 - 9.9299-1859), ou a através do E-mail: juridico@comercariosipojuca.org.br e **SINCOFARMA – PE - SINDICATO DO**

COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO), no endereço: Rua do Riachuelo, 105 – Edf. Círculo Católico – salas 509/511 – Boa Vista – Recife/PE (fone: 81 – 3231.5673), ou através do E-mail: sincofarmape@sincofarmape.com.br para celebração de **ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO**, que terá participação obrigatória das representações sindicais, obreira e patronal.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 ÚNICO: Será assegurada também ao empregado com mais de 06 (seis) anos na mesma empresa, estabilidade no emprego durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo de serviço para aposentadoria integral pela Previdência Social, salvo no caso de dispensa por justa causa. Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia aqui prevista.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO EMPREGADO TRANSFERIDO

Aos empregados transferidos e sujeitos a mudança de domicílio, nos termos do art. 469 da CLT, fica assegurada garantia de emprego pelo prazo de 90 dias, a ter início no implemento da transferência, bem como a mesma sistemática de carga horária e sistemática de trabalho praticadas no **IPOJUCA**, de **segunda-feira à domingo**.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito Criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 misto" 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).

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: Fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento do repouso semanal remunerado – RSR, sobre os domingos trabalhados e feriados civis e santos aos comissionistas sobre a média das comissões auferidas no mês e sobre o salário fixo, se houver.

PARÁGRAFO SEXTO: 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 57.155 de 03/11/65. 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 SÉTIMO: O cálculo do 13º salário do comissionista terá como base a média dos meses trabalhados no ano em curso.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ÚNICO: 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 as mesmas 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.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

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: Faculta-se à Farmácia ou Drogeria a adoção dos sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria 671 de 8 de novembro de 2021 do Ministério do Trabalho, e parágrafos complementares, atendendo às seguintes condições:

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho deverão:

1. Estar disponíveis no local de trabalho;
2. Permitir a identificação de empregador e empregado, contendo nome e CPF deste;
3. Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica do registro das marcações realizadas pelos empregados;
4. Conter o local da prestação do serviço ou endereço do estabelecimento ao qual o empregado esteja vinculado, quando exercer atividade externa ou em instalações de terceiros.
5. Apresentar a data e horário do respectivo registro.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de

trabalho, não devem admitir:

1. Restrição de marcação de ponto;
2. Marcação automática de ponto;
3. Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
4. Possibilidade de alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica a empresa desobrigada a utilizar mecanismo impresso em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto, contudo, deverá:

- 1 - Disponibilizar o arquivo no formato Portable Document Format - PDF, assinado eletronicamente conforme art. 87 e art. 88, da Portaria 671/2021;
- 2 - Disponibilizar ao trabalhador, por meio de sistema eletrônico, acesso ao comprovante após cada marcação, independentemente de prévia solicitação e autorização; e
- 3 - O empregador deve possibilitar a extração, pelo empregado, dos comprovantes de registro de ponto das marcações realizadas, no mínimo, nas últimas quarenta e oito horas;
- 4 - A empresa entregará, no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, os arquivos relativos ao registro da jornada do Reclamante quando de sua demissão.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

O empregado que se submeter a exames vestibulares e/ou ENEM 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO E/OU TUTELADO

Todos os empregados que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento de seus filhos e tutelados menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes em **caso de internações devidamente comprovadas**, terão suas faltas abonadas até o **limite máximo de 5(cinco) dias seguidos, ou 10(dez) dias alternados** durante o período de vigência do presente instrumento normativo.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO FUNCIONAMENTO NOS DOMINGOS E FERIADOS

1 - DA ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS

As empresas do ramo de Farmácia e Drogaria, abrangidas pela Lei nº 605, de 05.01.1949, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, que regulamentou aquela lei, tem a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas aos domingos, atendidas as exigências previstas na Lei 10.101/2000, com as alterações introduzidas pela Lei nº 11.603/2007 e na Lei 12.790/2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica pactuado que a jornada de trabalho será de no máximo 08 (oito) horas por dia, a luz do art. 3º da Lei nº 12.790/2013, e que as horas extras que forem prestadas em dias de domingo, estando limitada a uma hora extraordinária, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: O repouso semanal remunerado dos(as) empregados(as) que vierem a prestar serviços em dias de domingo deverá recair, pelo menos uma vez, no período de três semanas, em dia de domingo.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas do ramo de Farmácias e Drogarias, abrangidas pela Lei nº 605, de 05.01.1949, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, que regulamentou aquela lei, terá facultado a adotar pela concessão dos benefícios contidos nos demais itens que compõem esta cláusula, sendo obrigada a concessão de folga em outro dia da semana, em consonância com a OJ 410, TST.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: Com relação aos estabelecimentos comerciais situados na Região Turística do Município do Ipojuca/PE, quando o fechamento ocorrer após as 23:00 horas nos dias de domingo, as empresas disponibilizarão transporte para os

empregados que estiverem em serviços após aquele horário.

PARÁGRAFO OITAVO: Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos domingos, fica facultativo o pagamento de ajuda de custo ao comerciário que efetivamente trabalhar no domingo no valor de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), ficando elucidado que esta ajuda de custo é devida e não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos dias de que trata esta Convenção Coletiva de Trabalho.

2 - DA ABERTURA DO COMÉRCIO NOS FERIADOS

As empresas do ramo de Farmácias e Drogarias, abrangidas pela Lei nº 605, de 05.01.1949, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, que regulamentou aquela lei, ficam assegurados à faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas, em qualquer feriado, seja ele, Municipal, Estadual ou Federal, desde que, obedecidos os termos da Lei 10.101/2000, com as alterações introduzidos pela Lei nº 11.603/2007 e na Lei nº 12.790/2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica pactuado que a jornada de trabalho será de no máximo 08 (oito) horas por dia, a luz do art. 3º da Lei nº 12.790/2013, e que as horas extras que forem prestadas, estando limitada a uma hora extraordinária por dia de feriado, será remunerada com adicional de 200% sobre a hora normal;

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: Com relação aos estabelecimentos comerciais situados na Região Turística do Município do Ipojuca/PE, quando o fechamento ocorrer após as 23:00 horas, as empresas disponibilizarão transporte para os empregados que estiverem em serviços após aquele horário.

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

PARÁGRAFO SEXTO: Fica igualmente facultativo aos estabelecimentos comerciais, que desenvolvam suas atividades na Região Turística do Município do Ipojuca, o direito de

praticarem vendas em todos os feriados civis e religiosos.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos feriados referidos nesta cláusula, fica facultativo o pagamento de ajuda de custo aos empregados que efetivamente trabalharem nos dias de feriados no valor de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), ficando elucidado que tal ajuda-de-custo é devida e não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos aludidos feriados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada extraordinária de trabalho, cumprida de segunda-feira a sábado, NÃO COMPENSADA, será remunerada com acréscimo de **50% (cinquenta por cento)**, sobre a hora normal, utilizando-se o fator de 220 (duzentos e vinte) horas mensais. Computando-se a hora extra a partir da 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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: As horas extras serão computadas a partir das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, limitando-se à 02 (duas) horas diárias, observadas as condições especiais presente neste instrumento normativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas extraordinárias realizadas, poderão ser compensadas mediante BANCO DE HORAS, que deverá ser devidamente regulamentado junto ao Sindicato Profissional e posteriormente ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego através de Acordo Coletivo Específico.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA LICENÇA MÉDICA

É vedada anotação de licença médica na CTPS, quando inferior a 15 (quinze) dias, bastando, em tal período de licença, tão-somente, a exibição dos atestados médicos e odontológicos passados por profissionais legalmente habilitados, juntamente com o número do CRM do Médico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

VII - até 05 (cinco) dias consecutivos ou não, para acompanhamento médico/hospitalar de cônjuge, ascendente e descendente, cuja comprovação se dará mediante apresentação de atestado ou declaração médica.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ao Comerciante que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em **consultas médicas** de seus filhos ou tutelados menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes, devidamente comprovada nos termos desta convenção coletiva, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de (quinze) dias, ininterruptos ou contínuo, durante o período de vigência deste instrumento coletivo.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados e/ou a compensação de jornada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: A inobservância do disposto no parágrafo primeiro 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA/VESTIÁRIOS

As empresas obrigam-se a manter sanitários e vestiários em condições de bom uso, no entanto, todos os empregados, por sua vez, ficam obrigados a mantê-los em condições higiênicas compatível com o ambiente de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os vestiários femininos, nas empresas com mais de 10 (dez) empregados, deverão ser isolados dos vestiários masculinos, quando, no mesmo estabelecimento comercial houver empregados de sexos distintos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Empregador obriga-se a seguir todas as normas previstas nas NR nº6, NR nº7, NR nº9, NR nº11, NR nº15, NR nº16 e NR nº 24, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 a 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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: As 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 QUINTA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A criação, eleições 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 SÉTIMA - DO DESLOCAMENTO PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos fornecidos pelo INSS, Clínicas conveniadas, Médicos conveniados pelo Sindicato Profissional, não poderão ser recusados pelas empresas, desde que preencha as exigências da legislação previdenciária em vigor, ressalvados os casos em que a empresa mantenha serviço médico próprio ou clínicas conveniadas;

Parágrafo Primeiro: Eventuais licenças médicas fornecidas pelas Unidades de Pronto Atendimento - UPA'S, só poderão ser acolhidas, desde que sejam abonadas pelos médicos do serviço próprio da empresa ou clínicas conveniadas.

Parágrafo segundo: O empregado deverá comunicar a empresa até o prazo de 24 Horas após o atendimento médico, através de documento legal, fotos, enviado para o RH ou Liderança da empresa, através de meios eletrônicos, E-mail, WhatsApp, e a entrega do documento original deverá ser no prazo máximo de até 48 (quarenta e oito) horas, a partir do retorno ao trabalho.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS

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

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

Fica garantido 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 aos comerciários, bem como a distribuição de todo material publicitário do **SINDICATO PROFISSIONAL com prévia comunicação ao gerente ou responsável pelo estabelecimento.**

PARÁGRAFO ÚNICO: Os avisos e comunicados, não poderão conter mensagens político-partidárias, ofensas a moral do empregador ou ao nome da empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas asseguram o afastamento do empregado membro da Diretoria do Sindicato Profissional, sem prejuízo de sua remuneração, quando houver imprescindível necessidade de sua participação em reunião do órgão. Cada permissão somente ocorrerá em decorrência de solicitação, por escrito, do Presidente do Sindicato Profissional, ou seu substituto legal, com antecedência de 72 horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A liberação do empregado dirigente sindical, prevista no caput desta cláusula, não poderá, exceder o limite máximo de 06 (seis) dias anualmente, ininterruptos e/ou intercalados.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO DELEGADO SINDICAL

O Delegado Sindical eleito pelos empregados de cada empresa com mais de 120 (cento e vinte) empregados e devidamente ratificados pela Assembleia Geral do Sindicato profissional, gozará de garantia de emprego durante prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Assegura-se a estabilidade provisória, por um ano, para os membros da Comissão de

Negociação Salarial, em número de 5 (cinco), desde que tenham sido eleitos em assembleias para tal fim.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para a formação da Comissão de Negociação referente às negociações coletivas das próximas data-base em 2026 e 2027 fica facultada a recondução dos atuais nomes, limitando-se, porém, o total dos componentes da comissão a 05 (cinco) nomes e a, no máximo, 02 (dois) empregado por empresa, excetuado apenas os casos de recondução, que admitirão 03 (três) empregados por empresa.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao **SINDICATO PROFISSIONAL** a **RELAÇÃO DOS SEUS EMPREGADOS** dos quais procedeu o desconto da **CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL** estabelecida nesta Convenção Coletiva do Trabalho, junto com o comprovante de recolhimento bancário dos referidos depósitos, para efeito de controle.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal Emenda Constitucional nº. 45/2004, todas as FARMÁCIAS DE MANIPULAÇÃO E DROGARIAS, estabelecidas na base territorial do município de Ipojuca, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINCOFARMA, obrigam-se a recolher em seu favor, conforme APROVAÇÃO em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada em 26 de março de 2026, uma CONTRIBUIÇÃO na importância de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para as: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – EPP e R\$ 300,00 (trezentos reais), para as demais que não se enquadram nas situações acima.** Valores estes conforme estipulado na Assembleia Geral acima citada, que se destinarão ao pagamento das despesas relativas a Negociação Coletiva, tais como publicação de editais, honorários advocatícios, divulgação da CCT, ora negociada junto a categoria patronal no âmbito dos municípios abrangidos pelo presente instrumento coletivo, através de cursos e/ou seminários.

PARÁGRAFO 1º: Os pagamentos somente poderão ser efetuados através de BOLETO, estes serão enviados por e-mail, mas também podem ser retirados em nosso site www.sincofarmape.com.br. Solicitamos aos EMPREGADORES que seja enviada para o e-mail – sincofarmape@sincofarmape.com.br – a atualização cadastral da empresa, caso o valor enviado esteja divergente do informado acima. O pagamento da contribuição será para o trigésimo dia, após a homologação desta CCT. Para maiores informações entrar em contato com Ana Carolina ou Cristiane pelos telefones (81) 3231.5673 / 9.9887.0076.

PARÁGRAFO 2º: Fica assegurado às empresas representadas pela presente convenção, o direito de se oporem ao referido recolhimento, desde que exerça no prazo máximo de 10 (dez) dias após o registro e arquivamento do presente instrumento na Superintendência Regional do Trabalho - PE. A oposição somente será aceita, se feita perante o SINCOFARMA (Endereço: Rua do Riachuelo, 105 - 509/511 - Boa Vista, Recife - PE, 50050-400), enviada para o e-mail: sincofarmape@sincofarmape.com.br ou através de carta registrada.

PARÁGRAFO 3º: O não pagamento da Contribuição Assistencial prevista nesta Cláusula, configura descumprimento deste instrumento coletivo, passível de multa regulamentada na Cláusula 64ª, e revertida integralmente em favor do Sincofarma. Em razão do descumprimento desta cláusula pela empresa, fica o Sincofarma autorizado a proceder com as cobranças necessárias, bem como, requerer AUDIÊNCIA DE MEDIAÇÃO/CONCILIAÇÃO, para que as empresas tenham a oportunidade de buscar cumprimento/ enquadramento nas condições previstas neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA PROFISSIONAL

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 / 3551-2506 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 SEGUNDO: A relação dos sócios deverá ser enviada pelo sindicato com antecedência mínima de 20 (vinte) dias com a devida autorização do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 nessa 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@comerciantosipojuca.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, 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 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 da petição, 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 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 a Orientação nº 13 da CONALIS de 27 de abril de 2021.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

O **DIA DO COMERCIÁRIO** será comemorado na **3ª segunda-feira do mês de outubro**. Fica assegurado ao empregado comerciário, a não realização de quaisquer atividades laboral neste dia.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

É obrigatório a participação do Sindicato Obreiro 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

É facultado ao empregador e empregado, firmar o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, nos termos do Art. 507-B da CLT, (redação dada pela Lei 13.467/2017), devendo haver participação obrigatória das representações sindicais, obreira e patronal.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA / MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Fica convencionado entre as partes que no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, poderá ser formada comissão paritária composta por representantes dos empregados e empregadores devidamente assistidos pelo **SINDICATO PROFISSIONAL** e **SINDICATO PATRONAL** com o objetivo de discutir, no mesmo prazo de 30 (trinta) dias, regulamento e roteiro de implantação da **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** que funcionará no segmento de **FARMÁCIAS E DROGARIAS**, no município de **IPOJUCA**, e terá como objetivo, solucionar extrajudicialmente conflitos entre empregados e empregadores referente a **RELAÇÕES DE TRABALHO**. A comissão a ser formada, deverá ser composta de no mínimo 03 (três) membros de cada categoria, profissional e patronal, que indicará um de seus membros para exercer as funções de presidente da comissão e um outro para exercer as funções e atribuições de secretário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica convencionado, que não sendo formada a Comissão de Conciliação Prévia no prazo estabelecido no **caput** desta cláusula, 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 participação obrigatória do **Sindicato Obreiro e Patronal**, nos termos da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando da realização de **Mediação/Conciliação**, será recolhido ao Sindicato Obreiro pelo Empregador, uma quantia em face a demanda administrada no percentual de **30% (trinta por cento)** do **Piso Normativo** em vigor, a título de honorários.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

As empresas ficarão sujeitas a uma multa correspondente ao percentual de **40% (quarenta por cento)** do **PISO SALARIAL**, em caso de descumprimento por cada uma das obrigações de fazer ou pagar constantes das cláusulas deste instrumento, independentemente das penalidades pertinentes a legislações específicas. Devendo o recolhimento do valor da multa reverter em favor do sindicato profissional ou do empregado, quando forem os prejudicados com a ação e inação do empregador, ou reverter em favor do Sindicato Patronal, quando for este o prejudicado com a ação e inação da empresa.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA FISCALIZAÇÃO

O SINDICATO PROFISSIONAL quando da realização de FISCALIZAÇÃO objetivando o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho que regulamenta o segmento do **COMÉRCIO DE FARMÁCIAS E DROGARIAS** do Município de Ipojuca, poderá requisitar das

empresas os seguintes documentos:

- a) Comprovante de pagamento do piso salarial e do reajuste previsto na convenção coletiva;
- b) Comprovantes de pagamento de ajuda de custo para o empregado quando do funcionamento nos domingos e feriados;
- c) Comprovante de folga compensatória feriados e folga semanal remunerada - domingos;
- d) Guias da Contribuição Sindical, dos associados;
- e) Guias GFIP;
- f) Termo de Rescisão Contratual;
- g) Todas e quaisquer exigências previstas neste instrumento Coletivo de Trabalho.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS, NOVOS REAJUSTES, AUTENTICAÇÃO E ASSINATURA DIGITAL

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será de 02(dois) anos, **2025/2027**. No segundo ano de vigência, **2026/2027**, as empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho, aplicarão na data-base de **FEVEREIRO de 2025**, o índice do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do mês, referente ao acumulado dos últimos 12 meses, que abrangerá o período compreendido entre: **01/02/2026 a 31/01/2027**, momento em que, o índice a ser aplicado produzirá os seus efeitos no reajuste do piso salarial, na reposição salarial, e em todas as cláusulas econômicas constantes no presente texto normativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As reproduções reprográficas das convenções e/ou acordos coletivos de trabalho, devidamente assinadas e registradas junto a SRTB/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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos trabalhadores representados, 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.

}

OZEAS GOMES DA SILVA
Presidente
SINDICATO DO COM VAREJISTA DE PROD FARMACEUTICO EST PE

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

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 apenas, 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>.