

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001037/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/10/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053095/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.208232/2023-41
DATA DO PROTOCOLO: 28/09/2023

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO E SERVICOS DO EIXO NORTE, CNPJ n. 03.575.146/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON TAVARES DE MELO JUNIOR;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DA CIDADE DE OLINDA, CNPJ n. 41.034.729/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OZIEL MARCELINO DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS NO COMÉRCIO**, com abrangência territorial em **Olinda/PE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DAS EMPRESAS ATINGIDAS

São atingidas pelos termos deste instrumento coletivo os empregados das **EMPRESAS** do segmento do **COMÉRCIO**.

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2023 a 30/06/2024

REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) PARA MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL), MICROEMPRESAS (ME) – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP).

-Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecendo o MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL), microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), conceituadas na Lei Complementar nº 128/2008, 123/2006 e 155/2016, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, que se regerá pelas normas e condições contidas neste instrumento.

- O REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS impõe tratamento diferenciado ao MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL), as MICROEMPRESAS (ME) e EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) do segmento do **COMÉRCIO** estabelecida no município de OLINDA - PE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Fica estabelecido para as empresas atingidas pelo REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL, salário normativo para os funcionários a partir de **1º de OUTUBRO de 2023**, de R\$ **1.366,20** (hum mil trezentos e sessenta e seis reais e vinte centavos).

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregadores poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais oriundas desta cláusula até o fechamento da **FOLHA DE PAGAMENTO do mês DE OUTUBRO DE 2023.**

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, atualmente nos seguintes limites, conforme disciplinado na Lei complementar 128/2008, Micro empreendedor Individual (MEI) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), 139/2011: Microempresas (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), devendo tais limites serem estendidos na hipótese de alteração da referida lei.

PARÁGRAFO QUARTO:

Para adesão ao **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 3º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** à sua entidade patronal, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE – SINDNORTE**, através do e-mail: contato@sindnorte.com.br que realizará todo procedimento e acompanhamento para emissão do mesmo, cujo modelo de requerimento a ser enviado estará disponível no portal da entidade patronal www.sindnorte.com.br, ou poderá solicitado através desse mesmo e-mail. **A primeira etapa consistirá no preenchimento do formulário para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**, devendo obrigatoriamente estar assinado por sócio da empresa responsável e/ou por procurador legal, acompanhado dos documentos comprobatórios e informações elencadas abaixo:

a) Razão Social/ **Nome fantasia**: CNPJ; Capital Social registrado na JUCEPE; endereço completo; identificação do sócio majoritário da empresa e do contabilista responsável, nome fantasia e número de empregados;

b) Declaração do **sócio diretor**, que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Micro empreendedor Individual (MEI) MICROEMPRESA(ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2023/2024**, podendo ser assinada pelo contador responsável, ou ser substituída pela PGDAS da R.F.B.

c) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho em vigência.

d) Não será admitida a exigência de novas documentações além das estipuladas nesse instrumento, bem como taxas, por qualquer das duas entidades, sendo passível de multa em caso de descumprimento, conforme Cláusula 71ª.

e) **Após o recebimento do requerimento de adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**, o Sindicato Patronal – SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE – SINDNORTE, deverá, no prazo de **10 (dez dias) úteis**, após anuência **expressa** do SINDICATO PROFISSIONAL - Sindicato dos Empregados na Cidade de Olinda - SECO , fornecer às empresas solicitantes, através do e-mail informado pela empresa no requerimento baixado no portal www.sindnorte.com.br.

f) O Sindicato Patronal – SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE – SINDNORTE, deverá, no prazo de até 02 (dois) dias **úteis** encaminhar ao Sindicato Profissional, através de e-mail: sindolinda@hotmail.com , as solicitações de adesão ao REPIS. Devendo o Sindicato profissional responder no mesmo prazo 02 (dois) dias úteis ao SINDNORTE, justificando se aceita ou não a solicitação da empresa.

g) Em caso de irregularidade, o Sindicato profissional SECO- SINDICATO DOS EMPREGADOS NA CIDADE DE OLINDA - deverá comunicar expressamente e especificar as pendências existentes, ao **Sindicato patronal (Sindnorte)**, dentro desse mesmo prazo, 02 (dois) **dias úteis**, para que o sindicato patronal informe a empresa e assessore-a. Nesse momento o prazo estabelecido na letra “e”, desta cláusula ficará suspenso até o cumprimento, pela empresa. Após o cumprimento das pendências, o SECO deverá comunicar ao SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE -SINDNORTE, através do e-mail contato@sindnorte.com.br a cerca das pendências sanadas para que o SINDNORTE possa dar andamento ao processo de solicitação de adesão ao REPIS.

h) **O SINDICATO PATRONAL**, será responsável por todo o traslado, desde o requerimento até o ato da entrega do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

i) O SINDNORTE disponibilizará para consulta no seu portal: www.sindnorte.com.br todas as emissões de certificados de adesão ao REPIS a partir de 01.06.2022.

PARÁGRAFO QUINTO:

A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

PARÁGRAFO SEXTO:

Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais, patronal - **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE (SINDNORTE)** e profissional - **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA CIDADE DE OLINDA** sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/07/2023 até 30/06/2024, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos nesta cláusula. O referido certificado será expedido pelo sindicato patronal, e enviado através do e-mail fornecido pela empresa no requerimento da solicitação. Disponível no portal: www.sindnorte.com.br.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

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

PARÁGRAFO OITAVO:

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 JUNHO de 2022**, ressalvados os não compensáveis tais como: o término de aprendizagem; implemento por 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 nº 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

PARÁGRAFO NONO:

a) Para garantir o fiel cumprimento dos procedimentos acima convencionados, a entidade que conceder o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS unilateralmente a empresa, será penalizada com a **MULTA ADMINISTRATIVA no valor de R\$1.000,00 (mil reais) por cada CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** concedido indevidamente SEM a PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA das representações profissional e patronal respectivas. Sob pena de nulidade. Multa esta devida pela entidade sindical conveniente que causou o descumprimento dos procedimentos aqui estabelecidos em favor da outra prejudicada, apenas na hipótese prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO :

As empresas que não aderiram ao REPIS nos anos anteriores **NÃO ESTÃO IMPEDIDAS** de solicitar o enquadramento Regime Especial de Piso Salarial – REPIS. Entretanto o certificado emitido durante a vigência dessa convenção, só é válido durante o período da mesma, devendo ser renovado quando nova convenção coletiva for homologada, sob pena de perda de benefício

CLÁUSULA QUINTA - EMPRESAS NÃO ATINGIDAS PELO REPIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2023 a 30/06/2024

Fica estabelecido, a partir de **1º de OUTUBRO de 2023**, um salário normativo para a categoria profissional, **no valor de R\$ 1.561,00 (hum mil quinhentos e sessenta e um reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os empregadores poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais oriundas desta cláusula até o fechamento da **FOLHA DE PAGAMENTO do mês DE OUTUBRO DE 2023.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para os **novos empregados admitidos após o dia 1º de JULHO de 2023**, o salário normativo admissional **será de R\$ 1.430,00 (um mil quatrocentos e trinta reais)**, por mês, até dia 31 de dezembro de 2023, valor que a partir do dia 1º de janeiro de 2024 passará a ser de **R\$ 1.450,00 (um mil quatrocentos e cinquenta reais)**, valores que têm como limite os primeiros 90 (noventa) dias de duração dos contratos de emprego;

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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 JUNHO de 2022, ressalvados os não compensáveis, tais como: o 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.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2023 a 30/06/2024

As empresas representadas pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE - SINDNORTE concederão aos seus empregados que auferiram salário superior **aos PISOS SALARIAIS** previstos nas cláusulas 4ª e 5ª, um reajuste salarial, **a partir de 1º (primeiro) de OUTUBRO de 2023**, mediante a aplicação do percentual de 3,50% (três

inteiros e cinquenta centésimos por cento), calculado sobre os salários vigentes em dezembro de 2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A forma de REAJUSTE pactuada nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após 1º de JUNHO de 2022 , ressalvados os não compensáveis tais como: o 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 nº 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O REAJUSTE SALARIAL tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei nº 10.192/2001.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Os empregadores poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais oriundas desta cláusula até o fechamento da **FOLHA DE PAGAMENTO do mês de OUTUBRO DE 2023.**

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA OITAVA - MENOR APRENDIZ

O **MENOR APRENDIZ** de empresa do **COMÉRCIO** atingida por este instrumento coletivo, terá 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 que vier atingir a maioridade e já perceba salário superior ao mínimo nacional vigente, lhe será garantida a manutenção desse salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Ficam resguardadas as condições mais benéficas, advindas da livre pactuação salarial.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DOS CHEQUES SEM FUNDOS CARTÕES DE CREDITO, VALES E CONVÊNIOS

É vedada a empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, cartões de crédito, "vales" e convênios recebidos de clientes, desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, expedidas por escrito, quanto às cautelas para recebimento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - SERVIÇOS GERAIS

As empresas do **COMÉRCIO E SERVIÇOS** estabelecidas no município de **OLINDA**, poderão contratar empregados para exercer a função de **SERVIÇOS GERAIS** com PISO SALARIAL EQUIVALENTE ao SALÁRIO MÍNIMO nacional vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Compreendem-se como atribuições de SERVIÇOS GERAIS, as de higiene e limpeza do estabelecimento, com organização de mercadorias (excetuando-se a função de estoquista), serviços externos de busca e entrega de documentos em geral além de pagamentos na rede bancária.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Fica vedado o desvio de função e atividades dos empregados contratados com as atribuições de SERVIÇOS GERAIS. Respondendo o empregador pela diferença salarial, se houver.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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:

Fica vedada a utilização de vendedores e/ou comissionistas nos serviços de carrego e descarrego de mercadorias .

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Nas micro, pequenas empresas e MEI, devido a sua peculiaridade será permitido a arrumação do estoque por vendedores.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PERCENTUAL DE COMISSÕES

Os empregados de uma mesma empresa, com mais de 180 (cento e oitenta) dias de trabalho atuando no mesmo ramo de atividade do comércio, 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 DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas do COMÉRCIO com mais de 10 (dez) empregados fornecerão comprovantes de pagamento de salário em formulário próprio, contendo identificação do empregador, nome e função do empregado, indicando detalhadamente as importâncias pagas, descontos efetivados, montantes e contribuições recolhidas ao FGTS e INSS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCRIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DOS COMISSIONISTAS

O total mensal da remuneração percebida pelos comissionistas nos últimos 12 (DOZE) meses será obrigatoriamente relacionado no verso de rescisão contratual, servindo de base para a apuração dos cálculos rescisórios e indenizatórios.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADIANTAMENTO DO 13º

O total mensal da remuneração percebida pelos comissionistas nos últimos 12 (DOZE) meses será obrigatoriamente relacionado no verso de rescisão contratual, servindo de base para a apuração dos cálculos rescisórios e indenizatórios.

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.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SERVIÇOS DE ENTREGA E MOVIMENTAÇÃO INTERNA DE MERCADORIA

O empregado que efetuar movimentação interna de mercadoria na função de operador de empilhadeira ou efetuar entrega de mercadorias, para empresa do **COMÉRCIO**, na condição de Motorista, utilizando para tanto veículo leve de até 2.800 (dois mil e oitocentos) quilos, fará jus ao acréscimo de **10% (dez 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 movimentação interna de mercadoria na função de Operador de Empilhadeira ou entrega de mercadorias em veículo motorizado pelo empregado, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO ÚNICO:

O empregado que efetuar entrega de mercadorias, para empresa do COMÉRCIO, na condição de motorista, utilizando para tanto **veículo acima de 2.800 (dois mil e oitocentos) quilos**, 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 empregado, nas condições aqui convencionadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FISCAL DE LOJA

O empregado que prestar serviços de fiscalização interna ou externa em empresa do COMÉRCIO, na condição de FISCAL DE LOJA, fará jus ao acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o salário mensal, a título de gratificação de natureza indenizatória, a qual será devida apenas nos meses que houver prestação de serviços de fiscalização pelo empregado, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Fica impreterivelmente vedada a utilização de arma de fogo pelo empregado exercente das atribuições de fiscal de loja.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O acréscimo não gera direito adquirido, podendo ser suprimido quando o empregado não mais exerça a atividade.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado que exercer a função de CAIXA terá direito de perceber a título de QUEBRA DE CAIXA o valor correspondente a 10% (dez por cento) do PISO SALARIAL da categoria profissional, condicionado este pagamento à possibilidade de desconto pelo empregador de quaisquer diferenças de caixa, porventura ocorridas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

O empregador, para que venha a descontar as diferenças de caixa porventura ocorridas, deverá comunicar por escrito aos empregados que irão exercer tal função, do risco que assumem e da possibilidade de desconto de qualquer diferença que possa ser identificada quando da apuração

do caixa e que a QUEBRA DE CAIXA é a contrapartida para que assuma tal risco e é devida enquanto estiver no exercício daquela função.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O empregador deverá efetuar a conferência diária dos caixas, na presença do empregado que seja responsável pela função. Sendo vetado o desconto de diferenças apuradas sem a presença do empregado no ato da conferência do caixa.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2023 a 30/06/2024

As empresas concederão aos seus empregados abonos, nos termos do parágrafo §2º do artigo 457 da CLT, abonos que não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos seguintes valores e condições:

a) Para os empregados que auferem o SALÁRIO NORMATIVO, de que trata a cláusula 4ª (**REPIS**) desta Convenção Coletiva de Trabalho, o valor do abono será de R\$ 46,20 (quarenta e seis reais e vinte centavos) a ser pago mensalmente, referente aos meses de julho, agosto e setembro de 2023.

b) Para os empregados que auferem o SALÁRIO NORMATIVO, de que trata a cláusula 5ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, o valor do abono será de R\$ 61,00 (sessenta e um reais) a ser pago mensalmente nos meses de julho, agosto e setembro de 2023.

c) Para os empregados que auferem salário superior ao SALÁRIO NORMATIVO, de que trata a cláusula 4ª e 5ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, o valor do abono será equivalente à multiplicação do percentual de 3,50% (três inteiros e cinquenta centésimos por cento) sobre o respectivo salário, a ser pago mensalmente, nos meses de julho, agosto e setembro de 2023.

Parágrafo Único: Os empregadores poderão efetuar o pagamento das diferenças oriundas desta cláusula até o fechamento da FOLHA DE PAGAMENTO do mês de Outubro de 2023.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados no **COMÉRCIO** no município de **OLINDA** que trabalharem em locais insalubres ou que manipularem 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 em conformidade **com o art. 192 da CLT**. Devendo ser o percentual apurado por Perícia Técnica, por profissional credenciado pela Secretaria 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Fica assegurada ao empregado no **COMÉRCIO** no município de OLINDA uma INDENIZAÇÃO ADICIONAL, na hipótese do mesmo vir a ser demitido, sem justa causa, no mês anterior da DATA BASE DA CATEGORIA (**DATA BASE - 1º DE JULHO**), na forma do artigo 9º da lei 6708/1979, indenização esta no valor equivalente a **01 (um) piso salarial da categoria**.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE LANCHES

As empresas do **COMÉRCIO** fornecerão “lanche” gratuitamente aos seus empregados, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário após a segunda hora de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPRESAS NÃO ATINGIDAS PELO REPIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2023 a 30/06/2024

Obrigam-se as empresas do **COMÉRCIO** estabelecidas na base territorial do município de OLINDA, que integrem a categoria econômica, **NÃO ATINGIDAS PELO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**, nos termos desse instrumento a fornecer aos seus empregados a título de ajuda alimentação, a importância de **R\$210,00 (duzentos e dez reais)**, por mês a partir de **1º de JULHO de 2023**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Deverá a representação Profissional notificar as empresas da relação dos empregados Associados quites com suas obrigações sindicais, para que o benefício seja concedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O pagamento poderá ser efetuado através de cheque-alimentação, tickets-refeição, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A ajuda-alimentação, de que trata o “caput” desta cláusula, não possui natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim.

PARÁGRAFO QUARTO:

A ajuda-alimentação acima referida poderá ser realizada através dos “Programas de Alimentação do Trabalhador – PAT”, previstos na Lei nº 6.321, de 14.04.1976, e no Decreto nº 5, de 14.01.1991.

PARÁGRAFO QUINTO:

Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas do **COMÉRCIO** que já forneçam cheque-alimentação, tickets-refeição ou qualquer designação equivalente, ou que ainda forneçam ou vierem a fornecer a alimentação aos seus empregados em valor igual ou superior ao previsto no “caput” desta cláusula, observadas as normas do MTE a cerca da matéria.

PARÁGRAFO SEXTO:

Ficam igualmente excluídas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas do **COMÉRCIO** que forneçam cesta básica a seus empregados em valor igual ou superior ao fixado no “caput” desta cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

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 OITAVO:

A AJUDA ALIMENTAÇÃO pactuada nesta cláusula assegura a compensação de adiantamentos e antecipações a este título concedidos após **1o de JULHO de 2023**.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Obriga-se o EMPREGADOR a fornecer aos comerciários os vales-transportes necessários e suficientes, e conformidade ao decreto 10.854 de 10 de novembro de 2021.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Em não existindo na localidade o serviço de transporte público regular, poderá ser fornecido outro meio de transporte ao empregado, ou transporte próprio ou locado pelo empregador ou ajuda de custo através da folha de pagamento e/ou depósito na conta corrente do funcionário, que não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer fins, visando a utilização de transporte alternativo, em face da ocorrência de deficiência ou inexistência do transporte público nas regiões abrangidas 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). A medida precede de solicitação, escrita, opcional do funcionário, contendo as devidas justificativas.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR

As entidades sindicais convenientes instituem, neste ato, o PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR, doravante denominado simplesmente "PAF", com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido PAF.

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho fica acordado que para viabilidade de implantação e manutenção dos benefícios contemplados no PAF, as empresas empregadoras se obrigam a pagar mensalmente o valor de R\$30,90 (trinta reais e noventa centavos) por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

Caso o empregado deseje acrescentar dependentes, poderá fazê-lo, arcando integralmente com os valores correspondentes, através do desconto em folha de pagamento, com direito ao

plano odontológico e telemedicina, mediante o pagamento mensal de R\$19,90 (dezenove reais e noventa centavos), por cada um deles.

Os valores serão descontados dos empregados que assim o desejarem, mediante autorização expressa e escrita de cada um deles, e será inserido no boleto da mesma cobrança enviada para empresa mensalmente. Tal exigência tem caráter obrigatório para empresa, uma vez manifestada a vontade do trabalhador em estender o benefício aos seus dependentes.

O PAF será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada "Gestora", que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

BENEFÍCIOS: descrição, coberturas e características.

PLANO ODONTOLÓGICO

Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar):

- Coberturas:
 - Urgência 24h
 - Diagnóstico
 - Prevenção
 - Restauração
 - Tratamento de canal
 - Odontopediatria
 - Radiologia
 - Cirurgias
 - Tratamento de gengiva
- Características:
 - Cobertura Nacional
 - Sem Perícia
 - Isenção Total de Carências
 - Atendimento com dentistas, via chat, 24 horas por dia, 7 dias por semana
 - Dependentes legais até 5 anos completos terão direito ao plano SEM COBRANÇA ADICIONAL.
 - Atendimento odontológico preventivo dentro das empresas, através das visitas do Odonto Móvel.

TELEMEDICINA

Consulta médica, por vídeo chamada, agendada, com as especialidades descritas abaixo:

- Clínica geral;
- Cardiologia;
- Endocrinologia;
- Dermatologia;

ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO

Consulta agendada com psicólogo, por vídeo chamada.

CONSULTORIA NUTRICIONAL

Consulta agendada com nutricionista, por vídeo chamada.

ASSISTÊNCIA NATALIDADE

Entrega de cartão magnético com valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais)

- Quando do nascimento do filho do titular, o mesmo deverá entrar em contato com a central de atendimento da Gestora em até 60 dias e deverá enviar a certidão de nascimento.
 - Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular.
 - Em caso de nascimento de Gêmeos, será acrescido o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) a partir do segundo univitelino.

ASSISTÊNCIA FUNERAL

Todos os empregados regularmente contratados e enquadrados no âmbito desta Convenção Coletiva de Trabalho, que venham a falecer por morte natural ou acidental, serão elegíveis para receber a Assistência Funeral Individual nos termos aqui estipulados.

- O valor do benefício de Assistência Funeral Individual é de até R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), destinado a cobrir despesas diretamente relacionadas ao funeral do empregado falecido, tais como taxas, procedimentos, cerimônia, sepultamento, transporte do corpo e outras despesas correlatas.
 - A família do empregado falecido receberá Cesta Básica de R\$1.000,00 pelo período de 3 meses (em caso de morte por qualquer causa).
 - A família do empregado falecido deverá acionar o benefício de Assistência Funeral Individual à Gestora, em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos das empresas empregadoras, dentro de um prazo de até 72 horas a contar do momento do falecimento.
 - A solicitação do benefício deverá ser acompanhada da documentação necessária, incluindo atestado de óbito, comprovantes das despesas funerárias e demais documentos pertinentes.
 - Após a análise da documentação e comprovação das despesas será realizado o reembolso, limitado ao valor máximo de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), mediante depósito bancário em conta indicada pelos beneficiários.

*Plano Odontológico registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências etc. do produto estão em conformidade com a ANS e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro: A Gestora disponibilizará um sistema online através do site <http://www.agiben.com.br/PAF-SECO> para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no PAF, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho reincidento.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal do PAF deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso a todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá incluir seus dependentes no PAF, arcando integralmente com os valores correspondentes, através de desconto em folha de pagamento. A

inclusão e exclusão dos dependentes deverá ser realizada pelo Departamento de Recursos Humanos das empresas empregadoras no sistema de movimentação online, ou através da central de relacionamento da Gestora.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente (s) referente ao PAF será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no sistema online pela empresa Gestora, com o vencimento todo dia do dia 10 (Dez) de cada mês. A cobrança do PAF será realizada pela empresa Gestora por conta e ordem do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 20 (Vinte) de cada mês através do sistema de movimentação online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01 (primeiro) do mês subsequente.

Parágrafo Sexto: Em caso de aviso prévio indenizado ou cumprido, o empregador manterá o pagamento do PAF para manutenção dos benefícios convencionados nesta cláusula.

Parágrafo Sétimo: A Gestora mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias úteis, de segunda a sexta, das 8h às 18h, com números de contatos disponíveis pelo site <http://www.agibenben.com.br/PAF-SECO>

Parágrafo Oitavo: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do site <http://www.agibenben.com.br/PAF-SECO> acesso a todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no PAF.

Parágrafo Nono: A Gestora disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do PAF através do site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para entrega e divulgação do referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores.

Parágrafo Décimo: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados pro rata die, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos.

Parágrafo Décimo Primeiro: O inadimplemento superior há 5 (cinco) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios nos fornecedores contratados, estando à empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas.

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do PAF do mês vigente.

Parágrafo Décimo Terceiro: O valor mensal do PAF previsto nesta cláusula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo Quarto: As empresas empregadoras terão até 15 (quinze) dias úteis a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do Sistema Online disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo Décimo Quinto: Os Microempreendedores individuais (MEI), as Micro e Pequenas Empresas (ME e EPP) detentoras do certificado de adesão ao REPIS, poderão aderir ou não ao plano previsto nesta cláusula, podendo incluir seus trabalhadores ativos, sócios e/ou representantes legais.

Parágrafo Décimo Sexto: O reajuste do valor do PAF previsto nesta cláusula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo Sétimo: Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção Coletiva.

Parágrafo Décimo Oitavo: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento por até 6 (seis) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 6 (seis) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição.

Parágrafo Décimo Nono: O pagamento do PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR, doravante denominado simplesmente "PAF", desobriga as empresas empregadoras da contratação de outro seguro para atender as disposições legais;

Parágrafo Vigésimo: As partes convenientes instituem o PAF durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo Vigésimo Primeiro: Na hipótese de violação desta cláusula, fica a parte infratora sujeita a penalidade de multa mensal de meio piso salarial normativo pago em favor do empregado e mais meio piso salarial normativo pago em favor do sindicato laboral.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

Constará na Carteira de Trabalho a 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 SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

O empregado admitido por prazo de experiência ou por tempo determinado, deverá receber no ato da admissão, cópia de seu Contrato de Trabalho devidamente preenchido e subscrito pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DA CTPS DE ACORDO COM CBO

Fica proibida a utilização de nomenclaturas diferentes do estabelecido pelo CBO – Código Brasileiro de Ocupações, para as funções exercidas pelos empregados a serem anotadas em suas CTPS.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica assegurado ao empregado demitido, SEM JUSTA CAUSA, no mês da **DATA-BASE DA CATEGORIA**, receber a diferença nas parcelas rescisórias, apurada sobre o reajuste concedido a categoria profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS E COMISSIONISTAS, CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º

O cálculo das verbas rescisórias do empregado comissionista bem como das verbas relativas à férias e aviso prévio, terá como base à média aritmética das comissões percebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, respeitando-se o disposto no decreto nº 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 ÚNICO:

Em relação à apuração de valores relativos ao 13º salário, deverá ser considerada do número de meses trabalhado no ano curso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

As Empresas do comércio estabelecidas na cidade de **OLINDA**, ao dispensarem seus empregados com 06 (seis) meses ou mais de serviços, PODERÃO, fazer a homologação da rescisão contratual no SINDICATO PROFISSIONAL, presencialmente, mediante prévia solicitação de agendamento, através do e-mail: sindolinda@hotmail.com e confirmação através do telefone: **81 3432-2088**, até 03 (três) dias antes dos prazos previstos no § 6º do art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias, devendo apresentar toda documentação necessária, conforme relacionado a seguir:

- a) Carta de Preposição;
- b) Ficha de registro dos empregados e/ou livro de registro;
- c) Termo de rescisão do contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
- d) Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado afastado, devidamente atualizada;
- e) Comprovante do aviso-prévio ou do comprovante do pedido de demissão;
- e) Extrato analítico atualizado do FGTS;
- f) Guia de recolhimento da multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS, em caso de dispensa sem justa causa;
- g) Requerimento de seguro desemprego;
- h) Exame Médico Demissional;
- i) Guias de recolhimento dos Descontos da contribuição negocial Profissional e Contribuição Negocial Patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: EXTINÇÃO CONTRATO POR MÚTUO ACORDO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por mútuo acordo entre empregado e empresa em conformidade ao art. 484-A da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

O empregador fornecerá ao empregado, demitido sem justa causa, Carta de Apresentação abonando sua conduta profissional, mencionado o período trabalhado e as funções exercidas.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA DISPENSA DO AVISO

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

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa pelo trabalhador e homologada pelo Sindicato Obreiro, mediante simples requerimento escrito com a assinatura do empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DA RESCISÃO

As Micro e Pequenas Empresas em conformidade com as Leis nº 123/2006 e 147/2014, poderá, em estado de desequilíbrio financeiro, declarado pelo empresário ou contador, em virtude ainda dos efeitos da pandemia covid-19, pagar as verbas rescisórias, de forma parcelada, mediante aquiescência formal do trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os pagamentos poderão ser realizados diretamente nas respectivas contas correntes dos empregados, sendo que a parcela mínima (já incluindo verbas rescisórias, FGTS em atraso e multa de 40%), não poderá ser inferior a R\$ 1.000,00 (um mil reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Condição essencial a assistência obrigatória do Sindicato Profissional na presença das partes.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

A dispensa da empregada 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 Pai

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA ESTABILIDADE DO PAI

Será assegurada estabilidade provisória de 30 (trinta) dias para os empregados com mais de 01 (um) ano 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.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO APOSENTADO

Será assegurada também ao empregado com mais de 08 (oito) 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.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADOÇÃO DE MENORES

Será assegurado aos empregados, independentemente de sexo, na hipótese de adoção legal de filhos menores, uma garantia ao emprego equivalente a 30 (TRINTA) dias a contar da data da comprovação junto ao respectivo **EMPREGADOR**, mediante o competente documento legal, estendendo-se a garantia aos pais de filhos excepcionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO :

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 - A da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO :

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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A estabilidade que trata esta cláusula valerá em caso de adoção judicial, devidamente comprovada.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será realizada na presença do próprio operador responsável, e quando impedido pela empresa de acompanhar a conferência ficará isento de responsabilidade por erros verificados posteriormente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA RESPONSABILIDADE DE VENDAS A PRAZO

O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento dos devedores da empresa nas vendas a prazo, não podendo reter, portanto, o empregador as comissões do empregado, desde que referidas vendas tenham sido efetivadas no cumprimento de normas expressas pelo empregador, apresentadas por escrito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS RESPONSABILIDADES DE VENDAS A PRAZO

As empresas do **COMÉRCIO** ficam obrigadas a fazerem seus depósitos do FGTS nas contas vinculadas dos seus empregados na conformidade com as disposições legais vigentes.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS HORAS EXTRAS/ DO ADICIONAL NOTURNO

A jornada extraordinária de trabalho, cumpridas por empregados em empresas do **COMÉRCIO** segunda-feira a sábado, será paga a base de 60% (sessenta por cento), sobre a hora normal, até o limite de 02 (duas) horas diárias. Após esse limite, as horas extras, serão remuneradas a base de 80% (oitenta por cento), sobre a hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A jornada extraordinária de trabalho, excepcionalmente, cumprida em dias domingos e feriados civis e religiosos, será remunerada com o acréscimo de 120% (cento e vinte por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As horas trabalhadas por empregados em empresas que não implantaram o acordo de compensação de jornada (BANCO DE HORAS), durante o seu repouso semanal remunerado, serão tidas como extraordinárias e deverão ser pagas com sobretaxa de 120% (cento e vinte por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Os serviços prestados pelos empregados no HORÁRIO NOTURNO, horário este compreendido entre 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte, serão remuneradas com um adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal.

PARÁGRAFO QUARTO:

As horas extras realizadas pelos empregados comissionistas terão seus cálculos incidindo pela média mensal das comissões referentes às vendas realizadas.

PARÁGRAFO QUINTO:

Fica convencionado que os empregados comissionistas que prestarem horas extras e que durante este período não efetuarem vendas, receberão as referidas horas como extraordinárias e pagas, quando não compensadas, com os índices percentuais previstos nesta cláusula.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS/ DAS HORAS EXTRAS NÃO COMPENSADAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2023 a 30/06/2024

Convencionam as partes quando da necessidade da utilização do sistema de compensação de jornadas de trabalho acima de 06 (seis) meses, mediante a adoção de **BANCO DE HORAS**, nos termos do artigo 59 da CLT Lei 13.467/2017 que o mesmo poderá ser instituído, através de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** por empresa (CNPJ), levando em conta as particularidades das atividades das empresas e de seus empregados, devendo a empresa interessada na implantação do supracitado BANCO DE HORAS se manifestar formalmente por **ESCRITO** em correspondência dirigida a **REPRESENTAÇÃO PATRONAL**, ou ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, cabendo a entidade (Patronal/Profissional) que receber informar a outra, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, a relação das empresas interessadas.

PARAGRAFO PRIMEIRO:

Deverão as empresas quando se manifestarem formalmente, junto ao SINDICATO PATRONAL ou SINDICATO PROFISSIONAL pleiteando adoção do Sistema do BANCO DE HORAS, estarem em dia com a quitação do recolhimento das Contribuições Negocial Patronal e Administrativas do Sindicato Profissional, previstas na CCT do último exercício, para que no prazo de 10 (dez) dias úteis as entidades sindicais, possam finalizar os procedimentos contidos nesta CCT.

PARAGRAFO SEGUNDO:

A compensação, através da concessão de folgas dos empregados, se dará considerando para cada 01(uma) hora em excesso, 01 (uma) hora compensada;

PARAGRAFO TERCEIRO:

As horas extras laboradas a serem compensadas pelos empregados serão registradas em cartões de ponto ou equivalente, bem como, serão fornecidos mensalmente acompanhamento do saldo das horas creditadas e compensadas individual para os mesmos;

PARAGRAFO QUARTO:

As empresas terão o prazo máximo de 01 (um) ano, para apuração, compensação e/ou pagamento das horas em excesso que forem trabalhadas, a partir da data da sua realização;

PARÁGRAFO QUINTO:

Poderá, ainda, ocorrer compensação nas hipóteses de paralisação em virtude de contingências locais que a empresa venha a ter, notadamente as de natureza, culturais e religiosas, apenas nos casos em que haja Banco de Horas positivas, ficando vedado o desconto em pecúnia do salário dos empregados;

PARAGRAFO SEXTO:

As horas excedentes a jornada trabalhada em dias de domingos e feriados, não poderão ser computadas para efeito de banco de horas, devendo as mesmas serem pagas acrescidas do percentual de 75% (setenta e cinco por cento) em folha de pagamento do mês correspondente da apuração da frequência;

PARAGRAFO SÉTIMO:

Os empregadores se obrigam a comunicar por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas a seus empregados a compensação da folga do BANCO DE HORAS;

PARAGRAFO OITAVO:

As folgas compensatórias do BANCO DE HORAS dar-se-ão nos dias úteis;

PARAGRAFO NONO:

Na hipótese de impossibilidade das empresas cumprirem nos prazos acima estabelecidos a compensação através das folgas, obriga-se ao pagamento das horas trabalhadas acrescidas do

percentual de 75% (setenta e cinco por cento) para as horas extraordinárias, calculadas sobre o valor da hora normal da data do pagamento.

PARÁGRAFO DÉCIMO:

Os procedimentos para fins de celebração dos ACT'S de BANCO DE HORAS, deverão adotar os ofícios padronizados através dos modelos e textos que integram a presente cláusula para todos os fins;

PARÁGRAFO DECIMO PRIMEIRO:

Na ocorrência de Rescisão Contratual, o saldo credor do BANCO DE HORAS do empregado, será pago no prazo legal estabelecido para a quitação das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:

Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ANUAL por EMPRESA (CNPJ), o valor especificado na tabela abaixo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato PROFISSIONAL e 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato PATRONAL que serão pagas pelas empresas que optarem pela adoção do BANCO DE HORAS;

TABELA:

ATÉ 20 EMPREGADOS – R\$ 400,00

DE 21 A 40 EMPREGADOS – R\$ 800,00

DE 41 A 80 EMPREGADOS – R\$ 1.200,00

ACIMA DE 81 EMPREGADOS – R\$ 2.000,00

PARAGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:

A empresa que adotar o sistema de Banco de Horas compensação superior a 06 (seis) meses, sem autorização da entidade sindical ou que venha a descumprir as obrigações previstas no caput da presente cláusula, serão penalizadas com o pagamento de MULTA ADMINISTRATIVA no valor correspondente a 01 (um) piso salarial da categoria, sendo 50% (cinquenta por cento)

em favor do SINDICATO PROFISSIONAL e 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato PATRONAL;

PARAGRAFO DÉCIMO QUARTO:

Para garantir o fiel cumprimento dos procedimentos acima convencionados, a entidade receptora que não comunicar no prazo de 05 (cinco) dias úteis, será penalizada com a MULTA ADMINISTRATIVA no valor de 1 (um) salário mínimo vigente, por cada instrumento (ACT Banco de Horas) e na hipótese do mesmo vir a ser celebrado SEM ASSISTÊNCIA OBRIGATÓRIA das representações profissional e patronal respectivas, sob pena de nulidade. Multa esta devida pela entidade sindical conveniente que causou o descumprimento dos procedimentos aqui estabelecidos em favor da outra prejudicada, apenas na hipótese prevista nesta cláusula, não cumulativa com outras penalidades deste instrumento coletivo.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO E REFEIÇÕES

Serão mantidas pelos **EMPREGADORES**, em seus estabelecimentos com mais de 30 (trinta) empregados, instalações apropriadas para o trabalhador fazer suas refeições e usufruir do descanso diário regulamentar, sendo a dimensão de tal local proporcional ao número de empregados, a fim de propiciar o real cumprimento do ora disposto.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCANSO SEMANAL

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.

Controle da Jornada

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

É obrigatória a utilização do livro de ponto ou cartão mecanizado, para efetivo controle do horário de trabalho nas empresas com mais de 20(vinte) empregados, observando o disposto no parágrafo 2º do Art. 74 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: DO CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

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, através de aplicativo 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 de 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.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

O empregado que se submeter os exames vestibulares para admissão em Universidades ou Escolas Técnicas terá abonadas 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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudança de escalonamento que venham 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

As empresas do **COMÉRCIO** estabelecidas no município de **OLINDA/PE**, **NÃO FUNCIONARÃO** na **3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro**, em razão da comemoração do DIA DO COMERCIÁRIO.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO FUNCIONAMENTO DO COMERCIO EM DOMINGOS E FERIADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2023 a 30/06/2024

O funcionamento das empresas do COMÉRCIO do município de **OLINDA** nos dias de DOMINGOS, FERIADOS NACIONAIS, ESTADUAIS e MUNICIPAIS com a utilização dos seus empregados, será admitido mediante prévia autorização de funcionamento firmada entre o **SINDICATO PROFISSIONAL - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OLINDA/PE** e o **SINDICATO PATRONAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE – SINDNORTE**, observada a legislação Municipal e Federal, em conformidade com o disposto na Lei 10.101/2000 alterada pela Lei 11.603/2007 e na expressa forma prevista no artigo 611-A, I, da CLT, pela redação da Lei 13.467/2017 e cumpridas as previsões constantes deste instrumento:

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

FICAM EXCLUÍDOS da presente autorização o trabalho nas seguintes datas:

1º de Janeiro,

1º Maio – Dia do Trabalhador;

24 de junho - São João;

25 de Dezembro – Natal,

Dia dos Comerciários – 3ª segunda feira de outubro.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas que pretenderem funcionar com a utilização dos seus empregados **NOS DIAS DE DOMINGOS E DE FERIADOS** excluindo os acima nominados, **A PARTIR DO DIA 01 DE JULHO DE 2023**, deverão se manifestar por escrito em correspondência (escrita ou eletrônica) dirigida ao SINDICATO PROFISSIONAL e-mail: sindolinda@hotmail.com e/ou SINDICATO PATRONAL e-mail: contato@sindnorte.com.br, com antecedência mínima de de 05(**cinco**) dias a cada FERIADO/DOMINGO em que pretender funcionar e preencher o seguinte pré-requisito: ***Comprovação do pagamento das CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAIS PROFISSIONAL/PATRONAL nos termos da Legislação vigente, bem como do ENCARGO OPERACIONAL SINDICAL PROFISSIONAL e da CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL conforme estabelecido neste instrumento.***

PARÁGRAFO TERCEIRO - AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO NOS DOMINGOS E FERIADOS:

Cumpridas as etapas elencadas no parágrafo anterior, a entidade sindical (PROFISSIONAL/PATRONAL) que receber o pedido de funcionamento encaminhará à outra entidade, no prazo máximo de 02 (dois) dias após o recebimento, a relação das empresas que pretendem funcionar aos DOMINGOS e FERIADOS, em seguida será expedida a

AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO, que ficará em poder da empresa beneficiada para hipótese de fiscalização.

a) A AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO terá como signatários as respectivas entidades Profissional/Patronal.

b) A AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo apenas para as EMPRESAS do comércio estabelecidas no município de OLINDA, documento INDISPENSÁVEL quando estas optarem pelo funcionamento nos DOMINGOS e FERIADOS com a utilização dos seus empregados, conforme previsto no subitem anterior devendo a mesma ficar exposta em local visível e disponível para exibição se necessário no estabelecimento comercial a FISCALIZAÇÃO do Sindicato dos Empregados no Comércio da Cidade de Olinda e Superintendência Regional do Trabalho/PE.

PARÁGRAFO QUARTO:

Para garantir o fiel cumprimento dos procedimentos acima convencionados, a entidade receptora que não comunicar no prazo de 05 (cinco) dias após o recebimento do requerimento da empresa, será penalizada com a **MULTA ADMINISTRATIVA no valor de R\$1.000,00 (mil reais) por cada AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO** concedida indevidamente SEM a PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA das representações profissional e patronal respectivas. Sob pena de nulidade. Multa esta devida pela entidade sindical conveniente que causou o descumprimento dos procedimentos aqui estabelecidos em favor da outra prejudicada, apenas na hipótese prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: AJUDA DE CUSTO – FERIADOS

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado será paga, até o início do dia do feriado que vier a ser efetivamente trabalhado pelo empregado, uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$ 51,00 (cinquenta e um reais)**.

PARÁGRAFO SEXTO:

Para os empregados no MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL), nas microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), e conceituadas na Lei Complementar nº 128/2008, 123/2006 e 155/2016, enquadradas no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, cujo as empresas já estão certificadas pelas entidades sindicais, o valor será de : **R\$ 35,20 (trinta e cinco reais e vinte centavos)**.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

fica elucidado que a AJUDA DE CUSTO estipulada nesta cláusula regulamentada não constitui salário para nenhum fim de direito.

PARÁGRAFO OITAVO: AJUDA DE CUSTO - DOMINGOS

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos **DOMINGOS** será paga, até o início do dia de domingo que vier a ser efetivamente trabalhado pelo empregado, uma **AJUDA DE CUSTO no valor de R\$ 23,70 (vinte e três reais**

e setenta centavos), ficando elucidado que esta **AJUDA DE CUSTO** não constitui salário para nenhum fim de direito.

PARÁGRAFO NONO: 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 trabalho no DOMINGO, **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. Caso a folga do empregado recaia em dia de feriado, a mesma 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 DÉCIMO: FOLGA COMPENSATÓRIA DOS FERIADOS

As EMPRESAS do **COMÉRCIO** concederão aos seus empregados **01 (uma) FOLGA COMPENSATÓRIA** por cada feriado trabalhado, GARANTIDA A FOLGA SEMANAL REMUNERADA prevista na legislação pertinente, folga compensatória esta a ser concedida no **prazo máximo de 60 (sessenta) dias**, a contar do dia seguinte ao feriado efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO : JORNADA DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS

A jornada de trabalho dos empregados das empresas do **COMÉRCIO**, 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 DÉCIMO SEGUNDO: ESCALAS DE TRABALHO

As EMPRESAS que optarem pelo funcionamento nos dias de **DOMINGOS E FERIADOS** deverão manter em suas sedes as respectivas escalas de trabalho de seus empregados disponíveis a fiscalização do Sindicato Profissional e da SRT/PE.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO : CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL

As empresas que optarem pelo funcionamento de seus estabelecimentos nos **FERIADOS**, deverão recolher nos meses em que ocorrer os mesmos a **CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL por categoria**, em favor da **ENTIDADE PATRONAL SINDNORTE - SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO E SERVICOS DO EIXO NORTE**. Devendo ser recolhida em até 24 horas antes de **cada FERIADO**, o valor correspondente por estabelecimento comercial, através de depósito bancário na Conta Caixa Econômica Federal, Ag. Abreu e Lima (3122) C/C 437-1, CNPJ:03.575.146/0001-53, ou boleto bancário fornecido pela entidade. **As empresas Associadas ao SINDNORTE, em dia com**

suas obrigações sindicais, estão isentos do pagamento desta contribuição administrativa patronal.

Categoria	Valor
Microempresa - ME	R\$ 100,00
Empresa de Pequeno Porte - EPP	R\$ 120,00
Demais Empresas	R\$ 395,00

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: ENCARGO OPERACIONAL PROFISSIONAL

As empresas do COMÉRCIO estabelecidas no município de OLINDA, Estado de Pernambuco, ficarão obrigadas a efetuar o pagamento de uma **TAXA MENSAL** no valor de:

- a) R\$ 20,00 (vinte reais) por cada empregado que laborar no feriado ou domingo, e ;
- b) R\$ 13,00 (treze reais) por cada empregado que laborar no feriado ou domingo, nas empresas de pequeno porte (EPP) e microempresas (ME) conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006 e 155/2016, enquadradas no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, cujo as empresas já estejam certificadas pelas entidades sindicais;
- c) Ressaltando que a taxa operacional aqui estipulada é MENSAL, independentemente do número de DOMINGOS ou FERIADOS que venha a funcionar durante o mês com utilização de seu quadro de empregados. Devendo recolher o referido encargo operacional em favor do Sindicato Profissional, no prazo de até 48 horas, antecedentes ao funcionamento. Sob pena de multa de 100% (cem por cento), para pagamento posterior.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ASSENTO DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas do **COMÉRCIO** manterão assentos para seus empregados nos termos da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

Empregador obriga-se a seguir todas as normas previstas na NR nº 24, Ministério do Trabalho, se comprometendo ainda, com o cumprimento das seguintes regras de higiene e segurança:

1. Dependências sanitárias adequadas para uso pelos empregados;
2. Fornecimento de água potável, através de copos descartáveis ou individuais e alternativamente através de bebedouro;
3. Disponibilização de kit de primeiros socorros em cada estabelecimento

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME

As empresas do **COMÉRCIO** que exigirem o uso de uniformes de trabalho deverão fornecê-los sem ônus para seus empregados, devendo os mesmos devolvê-los quando do término do contrato de trabalho, no estado de conservação em que se encontrarem.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO DESLOCAMENTO PARA REALIZAÇÃO DOS EXAMES

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL

As empresas do **COMÉRCIO** se obrigam a oferecer o exame médico aos seus empregados, na conformidade com as disposições do Art. 168 da CLT, com a redação dada pela lei nº 7855/89.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS, clínicas e médicos conveniados ao Sindicato Profissional, serão aceitos pela empresa para todos os efeitos legais desde que observados as disposições da Portaria nº 3291/84 do INSS.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado acidentado só poderá ser dispensado após o período de até 30 (trinta) dias de cumprida a estabilidade acidentária, prevista na lei 8213/91, após a alta médica previdenciária, salvo desligamento por justa causa, devidamente comprovada.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas do **COMÉRCIO** asseguram o afastamento do empregado membro da Diretoria do SINDICATO da Categoria 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 da Categoria 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 6 (seis) dias anualmente, ininterruptos e/ou intercalados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA SINDICALIZAÇÃO

O empregador não oporá obstáculos a realização de assembleias com os empregados do seu estabelecimento, visando incentivar a campanha de sindicalização. Devendo o sindicato profissional informar com a antecedência de 72 (setenta e duas) horas a realização da reunião.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

Fica garantida ao SINDICATO representante da categoria profissional a colocação de avisos de interesses dos empregados, nos locais de trabalho para orientação e comunicação da categoria comerciária 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal – Emenda Constitucional nº. 45/2004 corroborado pelo ORIENTAÇÃO Nº03 DO CONALIS/MPT, será descontado de todos os empregados sindicalizados e representados pelo presente instrumento Coletivo uma TAXA MENSAL a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL mensal em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DA CIDADE DE OLINDA, Estado de Pernambuco, condicionado à anuência prévia dos não sindicalizados, aprovada nas ASSEMBLEIAS GERAIS EXTRAORDINÁRIAS ESPECÍFICAS, tudo conforme edital publicado no Jornal Folha de Pernambuco, com as seguintes destinações: custear as despesas da campanha salarial (editais, carro de som, propaganda para divulgação, honorários advocatícios, condução, etc.), e manutenção dos programas assistenciais do sindicato (médico e odontológico) e ainda a manutenção de CURSOS PROFISSIONALIZANTES, em benefício de todos os empregados,

ficando estipulado o prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da data do registro e arquivamento deste instrumento na SRT/MTE/PE para os empregados, alcançados pela presente Convenção manifestarem oposição ao referido desconto, fazendo-o, se for o caso, por escrito, pessoalmente na sede do Sindicato Profissional localizada na Av. Governador Carlos de Lima Cavalcanti, nº 1875, 1º andar, Casa Caiada - Olinda/PE, taxa assistencial em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sendo descontado nas folhas de Novembro e Dezembro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

O desconto da Contribuição Negocial Profissional é extensivo aos empregados que forem contratados durante a vigência da presente Convenção de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional a relação dos seus empregados dos quais efetuaram o desconto da aludida Contribuição Negocial Profissional estabelecida neste instrumento coletivo junto com o cheque para pagamento da referida taxa, para efeito de controle.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Nos casos de recusa por parte do empregador de efetuar o desconto e o consequente recolhimento do desconto assistencial à entidade profissional, quando não ocorrer OPOSIÇÃO por parte do empregado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, serão propostas as competentes ações de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, arcando o empregador com a responsabilidade pelo efetivo pagamento, ficando vedado a possibilidade de posterior desconto nos salários dos seus empregados, referentes a descontos assistenciais anteriores ao ajuizamento da ação. Independentemente, de queixa criminal, nos casos em que o empregador efetuar o desconto dos empregados e não repassar à entidade profissional, por configurar apropriação indébita.

PARÁGRAFO QUARTO:

O prazo para apresentação de oposição será de até 10 (DEZ) dias contados do registro da convenção coletiva de trabalho no sistema Mediador do MT – Ministério do Trabalho . A oposição somente será aceita, se feita pelo próprio empregado na sede do sindicato, mediante assinatura de documento apropriado ou através de correspondência via ECT, feita a punho pelo empregado.

PARÁGRAFO QUINTO:

Os funcionários que apresentarem carta de oposição à contribuição negocial profissional durante a vigência deste instrumento, estarão cientes que não poderão usufruir das cláusulas negociadas em benefício da categoria profissional.

PARÁGRAFO SEXTO:

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Os empregadores obrigar-se-ão a descontar dos salários dos seus empregados e recolher a Contribuição Confederativa, prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal vigente, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada para esse fim, no percentual de 3% (três por cento) sobre a remuneração base mensal no mês de **OUTUBRO**, para manutenção do sistema confederativo, e regularmente notificados os empregadores por comunicação expressa, possuindo o dispositivo citado a seguinte redação: *Art.8º, inciso IV, da CF: “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada e, folha, para custeio do sistema Confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em LEI”.* Em face da garantia da perspectiva de Direito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DAS MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas do **COMÉRCIO** sediadas nos municípios descontarão dos seus empregados sindicalizados e representados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio da Cidade de Olinda Estado de Pernambuco, em folha de pagamento, as mensalidades sociais, desde que o empregado autorize o desconto e outras contribuições estabelecidas pela Assembleia Geral da Entidade de Classe, através de **boleto emitido pelo Sindicato profissional, e/ou depósito na conta bancária da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL , agência 0917, C/C nº 461-8, OP: 003.**

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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 estabelecidas no município de OLINDA, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não ao SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DO EIXO NORTE - SINDNORTE,

OBRIGAM-SE A RECOLHER em favor do mesmo, uma CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL, conforme APROVAÇÃO na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ESPECÍFICA, inclusive com item

ESPECÍFICO, realizada no dia 29/06/23 às 17h30 em 1ª conv. e às 18h30 em 2ª, na Rua Epitácio Pessoa, 04, centro, Paulista - PE, conforme edital de convocação publicado no matutino Jornal Folha de Pernambuco no dia 22/06/2023, CONTRIBUIÇÃO esta correspondente a :

EMPRESA	VALOR
MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL	R\$ 330,00
MICROEMPRESAS (nos termos da Lei Complementar 123/2006)	R\$ 664,20
EMPRESA DE PEQUENO PORTE (nos termos da Lei Complementar 123/2006)	R\$ 996,30
DEMAIS EMPRESAS	R\$1.190,00

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 Advocáticos. **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, podendo ser **dividida em 02 (DUAS) parcelas iguais, sendo a primeira parcela até o dia 10 de OUTUBRO de 2023 e a segunda parcela até o dia 10 de JANEIRO de 2024**, mediante solicitação da empresa, e não havendo solicitação, o prazo para pagamento será até o dia 10 de outubro de 2023, através de guia própria fornecida pela entidade patronal, após estas datas, com 2% (dois por cento) de multa, mais juros bancários. O não pagamento da contribuição até o 30º dia subsequente ao vencimento, a entidade sindical adotará as medidas administrativas e judiciais cabíveis para cobrança.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

As EMPRESAS associadas, quites com suas obrigações sindicais, ficarão isentas do pagamento da Contribuição ASSISTENCIAL Patronal disciplinada por esta Cláusula, durante a vigência desse instrumento.

PARÁGRAFO QUARTO:

Fica garantido, para as empresas do COMÉRCIO não associadas ao SINDNORTE, o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de homologação e registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho junto à SRT/PE, para a apresentação de oposição formal, pela empresa interessada, à contribuição assistencial patronal. Devendo a empresa interessada em se opor à citada contribuição, apresentá-la de forma escrita perante o SINDNORTE, na sua sede localizada na Rua Epitácio Pessoa, 04, Centro, Paulista (fone: 81- 3371-8119).

PARÁGRAFO QUINTO:

As empresas que apresentarem carta de oposição à contribuição assistencial patronal durante a vigência deste instrumento, estarão cientes que não poderão usufruir das cláusulas negociadas em benefício da categoria econômica empregadora.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PROFISSIONAL

Assegura-se a estabilidade provisória, por 12 (doze) meses, para os membros da Comissão de Negociação Salarial, conforme relação abaixo.

Membros da Comissão de Negociação:

-Mônica de Sousa Pedro dos Reis

-Jonas Adriano Pereira da Silva

-Erivelton Percino da Silva

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

As empresas ficarão sujeitas a multas em caso de descumprimento desse instrumento coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA

As empresas ficarão sujeitas a uma multa correspondente ao valor de **02 (dois) PISOS NORMATIVOS SALARIAIS DAS EMPRESAS**, em caso de DESCUMPRIMENTO DE CADA OBRIGAÇÃO DE FAZER constantes das cláusulas deste instrumento. Do total da multa arrecadada, o valor reverterá em partes iguais em favor do sindicato profissional (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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: MULTA POR FUNCIONAMENTO IRREGULAR

A empresa do **COMÉRCIO** que funcionar com utilização de mão-de-obra comerciaria 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 que vier a FUNCIONAR IRREGULARMENTE NO DOMINGO E/OU FERIADO**. Do total da multa arrecadada, o valor reverterá em partes iguais em favor do sindicato profissional (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.

Micro Empreendedor Individual	R\$ 1.000,00
Microempresa - ME	R\$ 3.000,00
Empresa de Pequeno Porte - EPP	R\$ 4.000,00
Demais Empresas	R\$ 5.000,00

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Serão devidas as multas, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, após a NOTIFICAÇÃO a 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 QUARTO:

A Representação Patronal - SINDNORTE deverá ser comunicada através do e-mail: juridico@sindnorte.com.br, pelo sindicato laboral, comprovadamente, das razões da NOTIFICAÇÃO/CONVITE de sua representada e da data de realização de audiência de conciliação perante a SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO - SRT/PE .

PARÁGRAFO QUINTO:

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 SEXTO:

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 cobrança.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

As empresas se comprometem em envidar esforços com o objetivo de viabilizar o gozo dos benefícios e cursos prestados pelo **SESC e SENAC** aos seus empregados respeitadas, todavia, as disposições legais dessas entidades.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DAS DIVERGENCIAS

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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO

A Empresa poderá adotar a prestação de serviços em regime de TELETRABALHO e deverá observar o disposto nesta Cláusula e o disposto na Lei nº 13.467/2017.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se TELETRABALHO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá ser anotada a modalidade de TELETRABALHO na CTPS e no contrato de trabalho ou termo aditivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime de TELETRABALHO, em razão da necessidade da empresa, bem como poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho 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.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 TELETRABALHO, 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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.

PARÁGRAFO OITAVO: A aceitação de chamadas por vídeo dependerá de ato próprio do empregado, ficando proibida a ativação remota da câmara pelo empregador para qualquer finalidade.

PARÁGRAFO NONO: O empregado em TELETRABALHO 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 TELETRABALHO e desde que a prestação de serviços continue a ser realizada preponderantemente fora das dependências da Empresa.

PARÁGRAFO DÉCIMO: 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 TELETRABALHO e o efetivo controle de jornada.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: 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 TELETRABALHO não estará à disposição da empresa durante uma determinada quantidade de horas diárias, não registra 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DO DIRECIONAMENTO DO EMPREGADO PARA A QUALIFICAÇÃO

O contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de 02 a 05 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional presencial ou não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na forma do art. 476-A, § 3º da CLT, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios que venham a ser voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa está autorizada a suspender os contratos de trabalho em prol de programa de qualificação profissional imediatamente, sem necessidade de observação do prazo de 15 dias, previsto no § 1º do art. 476-A da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa deverá anotar a suspensão do contrato de trabalho na CTPS.

PARÁGRAFO SEXTO: O valor da ajuda compensatória mensal acima previsto poderá ser modificado ou excluído unilateralmente pela empresa para resguardar o posto de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional será realizado de acordo com a normativa federal.

PARÁGRAFO OITAVO: A adesão ao programa será realizada mediante convite escrito da empregadora que será voluntariamente respondido pelo empregado interessado na medida, também por escrito, não havendo forma definida, de modo que pode ser inclusive, comprovada por email ou mensagem de celular como sms ou whatsapp.

PARÁGRAFO NONO: O programa durará de 02 (dois) até 05 (cinco) meses, já sendo autorizada a prorrogação limitada à vigência da presente Convenção Coletiva, bastando que nova concordância do empregado seja formalizada por escrito.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A empresa poderá encerrar a suspensão do contrato por curso de qualificação profissional ao final de cada módulo certificável, a partir de quando os deveres e direitos do empregado e da empresa serão imediatamente restabelecidos.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Na ocorrência de demissão sem justa causa durante o período de suspensão do contrato e até 3 meses após a retomada dos serviços, os empregados que tiverem aderido ao Programa terão direito ao valor de uma multa correspondente ao valor de uma remuneração como indenização.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Os empregados devem ficar cientes de que as mensalidades de bolsa de qualificação que forem recebidas do governo federal serão subtraídas da quantidade de mensalidades que terão futuramente direito no seguro- desemprego no caso de futura demissão, assegurado, contudo, o direito a pelo menos uma mensalidade de seguro- desemprego pelo governo federal de acordo com a lei.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: O curso poderá ser estruturado em módulos, individualmente certificáveis.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: A empresa que, comprovadamente, fraudar a manifestação de aceitação do empregado, referida no parágrafo acima, pagará multa de duas vezes o valor do salário contratual do empregado afetado em favor do sindicato, uma multa de mesmo valor em favor do empregado e devolverá o valor desembolsado pelo Estado em bolsa de qualificação, que deverá ser pago mediante guia GRU, restando íntegras as consequências por fraude previstas pela Superintendência Regional do Trabalho e pela legislação em vigor.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: A lista de matriculados (nome, CPF) no programa deverá ser apresentada pela empresa interessada AO SINDICATO PATRONAL para encaminhamento ao PROGRAMA DE BOLSA QUALIFICAÇÃO promovido pela FECOMÉRCIO-PE, SENAC E

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO, para que seja incluída no referido programa.

}

MILTON TAVARES DE MELO JUNIOR
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO E SERVICOS DO EIXO NORTE

OZIEL MARCELINO DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DA CIDADE DE OLINDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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