

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000804/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/07/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036245/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.203485/2024-91
DATA DO PROTOCOLO: 04/07/2024

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMERCIO DE PETROLINA, CNPJ n. 35.447.366/0001-98, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). SERGIO GOMES LACERDA e por seu Presidente, Sr(a). DILMA GOMES DOS REIS;

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

E

SINDICATO DO COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 08.124.646/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEX DE OLIVEIRA DA COSTA;

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 março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS**, com abrangência territorial em **Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Petrolina/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL NA CIDADE DE PETROLINA/PE

A partir de 1º DE MARÇO DE 2024, o PISO SALARIAL na cidade de PETROLINA/PE será de:

I - GRUPO 01: SALÁRIO DE R\$ 1.518,00 (MIL, QUINHENTOS E DEZOITO REAIS), para os empregados das EMPRESAS e/ou GRUPOS ECONÔMICOS com MAIS de 40 (quarenta) EMPREGADOS, desde que comprovem através do Detalhe da Guia do FGTS;

II - GRUPO 02: SALÁRIO DE R\$ 1.491,00 (MIL, QUATROCENTOS E NOVENTA E UM REAIS), para os empregados das EMPRESAS e/ou GRUPOS ECONÔMICOS com ATÉ 40 (quarenta) EMPREGADOS, desde que comprovem através do Detalhe da Guia do FGTS

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese da ocorrência de reajuste do salário-mínimo nacional durante a vigência desta CCT que iguale ou ultrapasse o valor do PISO SALARIAL, é assegurado aos trabalhadores beneficiários desta norma, o reajuste do PISO SALARIAL para o valor equivalente ao valor do novo salário-mínimo nacional acrescido de 2% (dois por cento) calculados sobre o novo valor do salário-mínimo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados remunerados apenas por comissões, fica assegurada a remuneração mensal mínima correspondente ao piso salarial estabelecido para a categoria, observado o disposto no Parágrafo Primeiro, quando suas comissões não atingirem tal valor mensalmente.

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

PARÁGRAFO QUARTO: 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 MARÇO de 2023, 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.

PARÁGRAFO QUINTO: Os acréscimos oriundos deste instrumento coletivo previstos nesta **CLÁUSULA, PODERÃO** ser quitados até o prazo máximo para pagamento da folha de pessoal referente ao mês de **JULHO/2024**.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL NAS DEMAIS CIDADES

A partir de **1º DE MARÇO DE 2024**, o **PISO SALARIAL** nas cidades de **AFRÂNIO/PE, DORMENTES/PE, JATOBÁ/PE, LAGOA GRANDE/PE, SANTA CRUZ/PE, SANTA FILOMENA/PE e SANTA MARIA DA BOA VISTA/PE** será no valor de:

I - GRUPO 01: SALÁRIO DE R\$ 1.491,00 (mil, quatrocentos e noventa e um reais), para os empregados das EMPRESAS e/ou GRUPOS ECONÔMICOS com MAIS de 40 (quarenta) EMPREGADOS, desde que comprovem através do Detalhe da Guia do FGTS;

II - GRUPO 02: SALÁRIO DE R\$ 1.476,00 (mil, quatrocentos e setenta e seis reais), para os empregados das EMPRESAS e/ou GRUPOS ECONÔMICOS com ATÉ 40 (quarenta) EMPREGADOS, desde que comprovem através do Detalhe da Guia do FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese da ocorrência de reajuste do salário-mínimo nacional durante a vigência desta CCT que iguale ou ultrapasse o valor do **PISO SALARIAL**, é assegurado aos trabalhadores beneficiários desta norma, o reajuste do **PISO SALARIAL** para o valor equivalente ao valor do novo salário-mínimo nacional acrescido de 2% (dois por cento) calculados sobre o novo valor do salário-mínimo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados remunerados apenas por comissões, fica assegurada a remuneração mensal mínima correspondente ao piso salarial estabelecido para a categoria, observado o disposto no Parágrafo Primeiro, quando suas comissões não atingirem tal valor mensalmente.

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

PARÁGRAFO QUARTO: 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 MARÇO de 2023, 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.

PARÁGRAFO QUINTO: Os acréscimos oriundos deste instrumento coletivo previstos nesta **CLÁUSULA, PODERÃO** ser quitados até o prazo máximo para pagamento da folha de pessoal referente ao mês de **JULHO/2024**.

CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL MOTORISTA ENTREGADOR EM PETROLINA

Os empregados no COMÉRCIO da cidade de **PETROLINA/PE**, representados pelo Sindicato Profissional, contratados para exercerem exclusivamente a função de motorista-entregador, habilitados a conduzir veículos, serão remunerados com o **PISO SALARIAL** de **R\$ 1.930,00 (MIL, NOVECENTOS E TRINTA REAIS)** a partir de 1º de março 2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese de utilização de MOTOCICLETA e MOTONETA pelo empregado entregador no deslocamento em vias públicas preenchendo os requisitos da Lei 12.997/2014, será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) aplicado sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os acréscimos oriundos deste instrumento coletivo previstos nesta **CLÁUSULA, PODERÃO** ser quitados até o prazo máximo para pagamento da folha de pessoal referente ao mês de **JULHO/2024**.

CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL MOTORISTA ENTREGADOR – DEMAIS CIDADES

Os empregados no COMÉRCIO, que trabalham nas cidades de **AFRÂNIO/PE, DORMENTES/PE, JATOBÁ/PE, LAGOA GRANDE/PE, SANTA CRUZ/PE, SANTA FILOMENA/PE e SANTA MARIA DA BOA VISTA/PE**, contratados para exercerem exclusivamente a função de motorista-entregador, habilitados a conduzir veículos, serão remunerados com o **PISO SALARIAL de R\$ 1.889,00 (MIL, OITOCENTOS E OITENTA E NOVE REAIS)** a partir de 1º de março 2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese de utilização de MOTOCICLETA e MOTONETA pelo empregado entregador no deslocamento em vias públicas preenchendo os requisitos da Lei 12.997/2014, será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) aplicado sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os acréscimos oriundos deste instrumento coletivo previstos nesta **CLÁUSULA, PODERÃO** ser quitados até o prazo máximo para pagamento da folha de pessoal referente ao mês de **JULHO/2024**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS/PAGAMENTOS

Os empregados que recebem salário acima do piso salarial da categoria, até o limite de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) terão correção de 4% (quatro por cento), aplicados sobre o salário vigente em 28 de fevereiro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados com salários superiores a R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em 1º (primeiro) de março de 2024, prevalecerá a livre negociação entre a empresa e o empregado, não podendo ser deduzidos os aumentos por mérito, promoção e implemento de idade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os acréscimos oriundos deste instrumento coletivo previstos nesta **CLÁUSULA, PODERÃO** ser quitados até o prazo máximo para pagamento da folha de pessoal referente ao mês de **JULHO/2024**.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES E PAGAMENTOS

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

CLÁUSULA NONA - MORA SALARIAL

A remuneração deverá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, aplicando-se uma multa de 15% (quinze por cento), em caso de descumprimento do prazo, em favor do empregado, sem prejuízo da aplicação da pena prevista na parte final do Art. 467 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

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

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL E FERIADOS DO COMISSIONISTA

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

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

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADMISSÃO EM SUBSTITUIÇÃO

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS INDEVIDOS

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores dos cheques não compensados ou sem fundos e cartões de crédito, produtos com perda de validade, mercadorias danificadas e produtos subtraídos da loja sem uma imputação direta e formal de culpa ou apuração concreta da responsabilidade dolosa do empregado, salvo se não cumpridas as normas e regulamentos do **EMPREGADOR**.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS OU RESCISÓRIOS

Na forma do artigo 462 da CLT, além dos descontos legais compulsórios, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados das empresas representadas pelo **SINDICATO PATRONAL**, desde que originários de Convênios Médicos; Odontológicos; Ambulatoriais e similares; Convênios com Farmácias; com Supermercados; com Óticas e com Comércio em geral; assim como os decorrentes de seguros em geral, inclusive os de seguros em grupo; mensalidades, contribuições e descontos sindicais; empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras e os de quaisquer vendas realizadas pelos **EMPREGADORES** a seus próprios empregados, respeitado no total o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) dos salários líquidos pagos mensalmente, isto é, já deduzidos da parcela da contribuição da Previdência Social e do Imposto de Renda ou de até 01 (um) salário bruto na hipótese de rescisão contratual.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO MISTA

Aos empregados que percebem salário misto, isto é, uma parte fixa e outra variável, a reposição de perdas e o reajuste salarial previsto na **CLÁUSULA 3ª** desta Convenção incidirão sobre a parte fixa do salário, garantido, no global, no mínimo, o salário da categoria profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALES E ADIANTAMENTOS

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

As empresas pagarão o 13º aos seus empregados no prazo estipulado por Lei, ou seja, a 1ª parcela até 30 de novembro e a 2ª parcela até 20 de dezembro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado fará jus ao adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, no ato da concessão de férias, desde que solicite, por escrito, no prazo estipulado por Lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados com férias previstas para o período de março a dezembro de 2024, poderão requerer o adiantamento do 13º salário, até o final do mês de julho de 2024.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O não pagamento do 13º salário conforme "caput" desta cláusula sujeitará à empresa a multa no valor de 05% (cinco por cento) sobre o saldo devedor, em favor do empregado.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS VIGIAS

Os empregados que venham a exercer a função de vigia terão direito ao acréscimo de 20% (vinte por cento), do PISO da categoria, a título de RISCO DE VIDA.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será impreterivelmente vedada a utilização de arma de fogo pelo empregado que venha a exercer a FUNÇÃO DE VIGIA.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado no exercício da função de caixa receberá, a título de quebra de caixa, o valor correspondente a 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria profissional, condicionando-se este pagamento ao desconto pela firma empregadora, de quebra de caixa porventura ocorrida, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem, inclusive em valor mais elevado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A conferência de valores será feita na presença do operador responsável pelo caixa, no entanto, sendo o mesmo impedido de fazer esse acompanhamento, fica excluído de responder por erros ou diferenças eventualmente apuradas.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

Fica assegurado o pagamento de horas extras com percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal para o trabalho realizado em dias normais e 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para trabalhos realizados em domingos e feriados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os comissionistas farão jus aos adicionais, conforme o caso, de horas-extras de que trata o "caput" desta cláusula, utilizando-se como salário base de cálculo o resultado do valor das comissões auferidas no mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a soma mensal das comissões do empregado não atinja o valor do PISO SALARIAL, o empregador deverá utilizar como salário base para cálculo das horas-extras, o Piso Salarial, acrescido dos adicionais correspondentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviço inadiáveis ou inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

PARÁGRAFO QUINTO: Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 02 (duas) durante o número de dias indispensáveis a recuperação do tempo perdido, deste que não exceda de 10 (dez) horas diárias em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação a previa autorização da autoridade competente.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO NOTURNO

Os serviços prestados pelos empregados no HORÁRIO NOTURNO, horário este compreendido entre 22h de um dia e às 5h do dia seguinte, serão remunerados com um adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados no COMÉRCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS 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. Devendo ser o percentual, apurado por Perícia Técnica, a ônus do empregador, inclusive, nos casos Judiciais.

COMISSÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMISSIONISTAS - VENDAS A PRAZO

O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pela inadimplência dos devedores do empregador, nas vendas a prazo, devolução de mercadorias pelo consumidor, não podendo perder suas comissões, desde que as vendas sejam efetivadas no cumprimento das normas estabelecidas pelo **EMPREGADOR**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de devoluções de mercadorias, as comissões ficam asseguradas, quando decorrentes de culpa do empregador, assim entendidas aquelas prescritas na Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS COMISSIONISTAS

Os empregados que perceberem salários mistos (salário fixo + comissões), e os comissionistas, não poderão perceber remuneração inferior ao PISO SALARIAL da categoria profissional mensalmente.

PARAGRAFO PRIMEIRO: DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES

Os empregados de uma mesma empresa, com mais de 06 (seis) meses de trabalho e atuando no mesmo ramo de atividade do comércio, não poderão perceber percentual de comissões diferenciado, excetuando-se os casos de prêmios por incentivos para vendas e/ou vantagens pessoais conquistadas por cada trabalhador individualmente.

PARAGRAFO SEGUNDO: DAS ANOTAÇÕES

O total mensal da remuneração percebida pelos comissionistas, (salário fixo + comissões), como também o Repouso Semanal Remunerado - RSR, e feriados civis e santificados aos comissionistas, constará obrigatoriamente na folha de pagamento mensal.

PRÊMIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRÊMIOS - NATUREZA NÃO SALARIAL

Nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, não integram a remuneração dos empregados os prêmios, razão pela qual não se incorporam ao contrato de trabalho e, também, não constituem base de incidência de nenhum encargo trabalhista e previdenciário.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AJUDA-ALIMENTAÇÃO NO PAT

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

Para as Empresas 01 a 70 empregados, a partir de **01/03/2024**, será concedida a título de ajuda alimentação a importância de **R\$ 80,00 (oitenta reais)**, devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets-alimentação, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

Para as Empresas com mais de 70 empregados, a partir de **01/03/2024**, será concedida a título de ajuda alimentação a importância **R\$ 130,00 (cento e trinta reais)**, devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de cheque-alimentação, tickets-alimentação, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que já forneçam ou venham a fornecer a alimentação aos seus empregados em valor igual ou superior ao previsto no caput desta cláusula.

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

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

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: As empresas que não fornecerem vale-alimentação através de empresas credenciadas no **SINDICATO PATRONAL** e utilizarem de dinheiro ou outro meio de custeio da refeição do trabalhador, salvo o fornecimento do alimento in natura acima referido, não terão cumprido a presente cláusula e estarão sujeitas as penalidades trazidas nesta Convenção Coletiva, além de multa revertida em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL E DOS TRABALHADORES ATINGIDOS**, no valor de um piso salarial da categoria por mês de descumprimento, que será dividido em partes iguais.

PARÁGRAFO OITAVO: Os acréscimos oriundos deste instrumento coletivo previstos nesta **CLÁUSULA, PODERÃO** ser quitados até o prazo máximo para pagamento da folha de pessoal referente ao mês de **JULHO/2024**.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO DE VALE-TRANSPORTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO: DO VALE COMBUSTÍVEL

Assim como ocorre no vale transporte, em caso de concessão de vale combustível, ainda que em dinheiro, fica autorizado o desconto de 6% (seis por cento) em holerite, tendo esta verba caráter indenizatório e não salarial. No mesmo sentido, em locais não servidos por transporte público, também fica autorizado o desconto de 6% em holerite dos funcionários que utilizarem transporte particular organizado e parcial ou totalmente subsidiado pela empresa.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL

As entidades sindicais convenientes instituem, neste ato, o PROGRAMA 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.

Fica estabelecido que os dependentes legais de até 5 (cinco) anos de idade serão cobertos pelo plano odontológico de forma gratuita. Após completarem 6 (seis) anos de idade, os dependentes passarão a ser cobrados, sendo os trabalhadores responsáveis por arcar integralmente com os custos correspondentes, através do desconto em folha de pagamento.

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):

a) Coberturas:

1. Urgência 24h
2. Diagnóstico
3. Prevenção
4. Restauração
5. Tratamento de canal
6. Odontopediatria
7. Radiologia
8. Cirurgias
9. Tratamento de gengiva

b) Características:

1. Cobertura Nacional
2. Sem Perícia
3. Isenção Total de Carências
4. Atendimento com dentistas, via chat, 24 horas por dia, 7 dias por semana

TELEMEDICINA

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

- c) Clínica geral;
- d) Cardiologia;
- e) Endocrinologia;
- f) Dermatologia;

ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO

Consulta agendada com psicólogo, por vídeo chamada.

CONSULTORIA NUTRICIONAL

Consulta agendada com nutricionista, por vídeo chamada.

CONSULTORIA ESPORTIVA

Consulta agendada com profissional de Educação Física, por vídeo chamada.

SEGURO DE VIDA**

g) Coberturas:

1. Morte Natural ou Acidental – Importância Segurada de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais);
2. Invalidez Permanente Total ou Parcial* por Acidente** – Limite máximo de indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).
3. Invalidez Funcional Permanente Total por Doença – Limite máximo de indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

*Em caso de invalidez parcial, a Seguradora pagará uma indenização de acordo com a tabela estabelecida nas condições gerais do seguro.

**Acidentes decorrentes de trabalho ou acidentes pessoais.

ASSISTÊNCIA NATALIDADE

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

h) Quando do nascimento do filho do titular, ele deverá entrar em contato com a central de atendimento da Gestora em até 60 dias e deverá enviar a certidão de nascimento.

1. Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular.
2. 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.

i) 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.

j) 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.

k) A solicitação do benefício deverá ser acompanhada da documentação necessária, incluindo atestado de óbito, comprovantes das despesas funerárias e demais documentos pertinentes.

l) 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 Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências etc. do produto estão em conformidade com agência reguladora e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.

**Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/sub-estipulada pelo Sindicato Laboral com a Seguradora devidamente registrada na Susep.

***Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de fornecedora do serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Gestora disponibilizará um sistema online através do site <http://www.agiben.com.br/PAF-COMERCIARIOS-PETROLINA> 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: 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 no dia 10 (dez) de cada mês. A cobrança do PAF será realizada pela empresa Gestora por conta e ordem do Sindicato Laboral.

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

PARÁGRAFO SEXTO: 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 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.agiben.com.br/PAF-COMERCIARIOS-PETROLINA>.

PARÁGRAFO OITAVO: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores, acesso a todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no PAF, através do site <http://www.agiben.com.br/PAF-COMERCIARIOS-PETROLINA>.

PARÁGRAFO NONO: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die, correção monetária pela variação positiva do IGP-M.

PARÁGRAFO DÉCIMO: 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 PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: 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 TERCEIRO: 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 QUARTO: 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: O pagamento do PAF, desobriga as empresas empregadoras da contratação de outros benefícios com coberturas semelhantes para atender as disposições legais.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIÁRIAS

Ao trabalhador que a serviço da empresa seja obrigado a pernoitar em outra cidade, fica assegurado o pagamento de diária no valor de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais) por cada pernoite; e diária no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), sem pernoite, ressalvada norma mais favorável adotada pelo empregador.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO/SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE INFORMAÇÕES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Considerando que o aviso prévio, sendo indenizado ou trabalhado, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais, será assegurada ao empregado a indenização adicional equivalente a 01 mês de salário, prevista no artigo 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, considerando ainda, as disposições previstas na Lei 12506/2011, ficando esclarecido que somente fará jus à referida indenização o empregado que tiver o termo final do contrato de trabalho, por demissão sem justa causa, consideradas as projeções do aviso prévio indenizado se for o caso, desde que recaia nos 30 (trinta) dias que antecederem a data-base.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO A PEDIDO

O comerciário, com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, terá direito a férias proporcionais, acrescidas de 1/3, bem como ao 13º salário proporcional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MORA SALARIAL

A inobservância do disposto no § 6º do artigo 477 da CLT 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 (redação do § 8º do artigo 477 da CLT).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, de que trata esta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A empresa ao demitir o empregado deverá comunicar, por escrito, o dia, hora e local da homologação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas ao dispensarem seus empregados poderão homologar de forma opcional, a rescisão contratual no **SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO DE PETROLINA - SINTCOPE**, dando entrada mediante protocolo com 03 (TRES) dias mínimos de antecedência, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias do prazo previsto no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Documentação necessária para homologação: Termo de rescisão contratual em 5 (cinco) vias, guias de seguro-desemprego protocolo e guias online, extrato analítico do FGTS do período trabalhado ou extrato de FGTS para fins rescisórios, sem ocorrência, fornecido através do conectividade social, chave de identificação da comunicação de movimentação do trabalhador, cópia da comunicação do aviso prévio ou se for o caso, carta de pedido de demissão, GRRF devidamente quitada, e o demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório, carta de informação da empresa para o funcionário, carta de preposição, se for o caso, e exame médico demissional, realizado por médico do trabalho credenciado pelo Ministério do Trabalho, Declaração de Quitação de Débitos Sindicais (LABORAL e PATRONAL), Pagamento em espécie ou comprovante bancário .

PARÁGRAFO TERCEIRO: AS EMPRESAS DEVERÃO EFETUAR O PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AOS EMPREGADOS COM AVISO PRÉVIO TRABALHADO OU INDENIZADO, BEM COMO EFETUAR A HOMOLOGAÇÃO, NOS PRAZOS LEGAIS, SOB PENA DE NÃO O FAZENDO, SUJEITAR- SE A MULTA PREVISTA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: Para fins de contagem de tempo de serviço, o novo aviso prévio restringe-se ao seu efetivo cumprimento, de 30 dias, ou ainda na hipótese de dispensa sem justo motivo ou por rescisão indireta do contrato de trabalho limitando-se ao período de 30 dias, sendo certo que os dias adicionais, acrescidos em razão da lei nº12.506/2011, deverão ser indenizados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA MAT. E AVISO PRÉVIO DOS COMISSIONISTA

O cálculo das férias, da licença-maternidade, da indenização adicional e do aviso prévio do empregado comissionista deverá ser efetuado pela **média aritmética das 12 (doze) últimas comissões mensais**, enquanto que o cálculo do 13º salário para o referido comissionista será feito pela média do respectivo ano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o empregado comissionista tiver menos de 01 (um) ano de trabalho na mesma empresa, o cálculo das férias, da licença-maternidade, da indenização adicional e do aviso prévio deverá ser efetuado pela média aritmética das comissões mensais que tenha recebido durante a vigência do vínculo empregatício.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REGULAMENTO INTERNO

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem dos seus empregados o uso de uniforme de trabalho e/ou vestimenta padronizada para o trabalho, que compreende calça, camisa e calçado ou outros ornamentos exigidos, independentemente de existir ou

não a impressão de logomarca e/ou outros dizeres que identifiquem o empregador, deverão fornecê-los sem ônus para seus empregados, em quantidade necessária para desempenho da função, devendo este devolvê-los quando do término do contrato de trabalho, no estado em que os mesmos se encontrarem por ocasião da rescisão contratual.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto.

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

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

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

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA À PATERNIDADE

Fica assegurado ao comerciante que venha a se tornar pai, por ocasião do parto de sua esposa ou companheira, reconhecida pela Previdência Social, uma garantia ao emprego de 120 (cento e vinte) dias a partir do nascimento do filho, desde que apresente ao respectivo **EMPREGADOR**, até 60 (sessenta) dias do nascimento do filho, a respectiva Certidão de Nascimento e que a referida esposa ou companheira não exerça trabalho remunerado.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO APÓS LICENÇA - MÉDICA

É assegurada aos empregados uma garantia de emprego de 200 (duzentos) dias, a partir do seu retorno ao trabalho, quando forem submetidos a intervenção cirúrgica, com internamento hospitalar superior a 10 (dez) dias e ainda permaneçam em licença-médica do INSS por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Fica assegurada a garantia ao emprego aos empregados, excetuados os exercentes de cargo de confiança, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo de serviço mínimo para a aposentadoria, inclusive para a aposentadoria proporcional e para a aposentadoria especial, desde que o mesmo conte com mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo **EMPREGADOR**, ficando garantido ainda ao

empregado que conte com mais de 05 (cinco) anos de serviços no emprego e que faça optar, de forma voluntária, pela rescisão do seu contrato de trabalho, em razão de aposentadoria, uma gratificação, como forma de estímulo, no importe de 03 (três) salários normativos admissionais.

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

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ADOÇÃO DE MENORES

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSENTOS NO LOCAL TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCANSO E REFEIÇÃO

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

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

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Recife, de segunda-feira a sábado.

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE PARA TRABALHO APÓS AS 23 HORAS

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido pelas partes convenientes, de forma facultativa, o REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, como previsto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, e parágrafo 2º do artigo 59 e 413, ambos, da CLT, lei 9601/98, podendo ser dispensado o acréscimo de salário, se, o EXCESSO DE HORAS DE UM DIA, limitado à 02 (duas) horas, excetuando-se os domingos e feriados, for COMPENSADO PELA CORRESPONDENTE DIMINUIÇÃO EM OUTRO DIA, de maneira que as horas excedentes prestadas em um mês sejam compensadas até 01 (UM) ANO após a sua realização. Deverá sempre ser RESPEITADO o DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa interessada na implantação do supra citado BANCO DE HORAS nos termos previstos neste instrumento coletivo, deverá se manifestar por escrito em correspondência dirigida ao SINDICATO DO COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, representante patronal, incumbindo-se esta, em seguida celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, individualizado por empresa, com o Sindicato dos Empregados no Comércio de PETROLINA, devendo como pré-requisito essencial a empresa interessada neste ato comprovar junto as entidades supra citadas a quitação das Contribuições Negociais previstas neste instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas que procedam à IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS, sem o cumprimento das disposições desta cláusula, independentemente do cumprimento das demais disposições da presente Convenção Coletiva, arcarão com a multa de 01 (um) salário normativo por trabalhador que tenha sido abrangido por tal Banco de Horas Irregular, em benefício dele trabalhador, além de outra multa de igual valor, no mesmo número de trabalhadores prejudicados, em favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO DE PETROLINA - SINTCOPE**, isto sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA, sendo o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da mesma revertida em favor do Sindicato Profissional (Sindicato dos Empregados no COMERCIO DE PETROLINA) e 50% (cinquenta por cento) do valor da mesma revertida para Sindicato Patronal, para quitação de honorários advocatícios em favor do profissional responsável pela elaboração das peças, que será paga pelas empresas que optarem pela adoção do BANCO DE HORAS, conforme tabela abaixo:

TAXA ÚNICA ANUAL – VALIDADE 2024/2025

NÚMERO DE EMPREGADOS POR EMPRESA	VALOR (R\$)
DE 01 A 10 EMPREGADOS	R\$ 900,00
DE 11 A 30 EMPREGADOS	R\$ 1.500,00
DE 31 A 70 EMPREGADOS	R\$ 2.500,00
ACIMA DE 70 EMPREGADOS	Livre negociação entre as partes acordantes, assegurado o valor mínimo de R\$ 2.500,00.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIMITAÇÃO DE JORNADA NAS VÉSPERAS DE NATAL E ANO NOVO

Fica estabelecido que o fechamento dos estabelecimentos comerciais nos dias 24/12 e 31/12 ocorrerá nos seguintes limites: Às 19:00h (dezenove horas), nos estabelecimentos comerciais do comércio em geral, permitida uma tolerância máxima de 30' (trinta) minutos após os horários acima indicados, para atendimento aos clientes que se encontrarem no interior dos estabelecimentos comerciais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO REGISTRO ELETRÔNICO DE FREQUÊNCIA

Fica autorizada a adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, sistema alternativo que somente poderá ser utilizado pelas empresas associadas ao **SINDICATO PATRONAL CONVENIENTE, sendo condição obrigatória que o aludido sistema seja homologado pelo SINDICATO PATRONAL e PROFISSIONAL**, ficando esclarecido que aquelas empresas que optarem por tal sistema, estarão liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510, de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, ficando automaticamente isenta das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a utilização do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de que trata esta cláusula, as empresas deverão requerer a emissão do **Certificado de Regularidade de Situação Sindical (CRSS)**, relativamente ao cumprimento desta cláusula, documento a ser emitido pelo **SINDICATO PATRONAL e PROFISSIONAL** e que comprovará a situação regular das referidas empresas com o seu respectivo **SINDICATO PATRONAL e PROFISSIONAL**, em relação à contribuição sindical (antigo Imposto Sindical) do ano de 2017, ao efetivo pagamento das taxas negociais patronal e profissional ajustadas pelas partes nas diversas Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre os Convenientes, a partir da Convenção Coletiva de Trabalho do ano de 2017 e à presente Convenção Coletiva de Trabalho, além das mensalidades sindicais.

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

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII - até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FREQUÊNCIA EMPREGADO ESTUDANTES

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ISENÇÃO DE PONTO DOS GERENTES, CHEFES DE DEPARTAMENTOS

Ficam excluídos de limitação de jornada de trabalho e, portanto, isentos de marcação de ponto, os empregados que exerçam as funções de gerente, de chefes de departamentos ou de chefes de filiais, que são considerados como exercentes de cargos de confiança ou, então, de chefia e deverão receber remuneração que seja de, pelo menos, 40% (quarenta por cento) acima dos seus subordinados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EFETIVO EXERCÍCIO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIA DO COMERCIÁRIO

O **COMÉRCIO NÃO FUNCIONARÁ** na terceira segunda feira do mês de outubro nos municípios abrangidos por este instrumento coletivo, em comemoração do **DIA DO COMERCIÁRIO**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNCIONAMENTOS DO COMÉRCIO

Fica assegurado as empresas do **COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS** estabelecidas nas cidades abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais com a utilização dos seus empregados e praticarem vendas aos **DOMINGOS**, e **FERIADOS**, nos **FERIADOS NACIONAIS** dos dias 21 DE ABRIL, 07 DE SETEMBRO, 12 DE OUTUBRO, 02 e 15 DE NOVEMBRO de 2022, todos instituídos pelas LEIS Nº662, de 06.04.1949 e Nº 10.607, de 19.12.2002, **FERIADO ESTADUAL** do dia 06 DE MARÇO (Data Magna de Pernambuco) do ano de 2022, instituído pela Lei Estadual nº 13.386, de 24 de dezembro de 2007 e nos **FERIADOS MUNICIPAIS** regulamentados pela legislação municipal de cada município abrangido por este instrumento, respeitando os limites das condições a seguir estabelecidas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho dos empregados nas empresas do **COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS** que porventura, venham a trabalhar nos dias indicados no *caput* desta cláusula será de até 08 (oito) horas, sendo garantido intervalo infra-jornada legal, além da folga semanal quando da jornada aos domingos, tudo conforme previsto na Constituição Federal e CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 n. 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**. Na hipótese da folga do empregado recair em dia 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, respeitado o prazo **MÁXIMO** de 06 (seis) dias entre o trabalho no **DOMINGO** e a concessão da folga, conforme Orientação Jurisprudencial n. 410, da SDI-1/T.S.T.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica garantido ao empregado, que vier a trabalhar nos dias **FERIADOS** relacionados neste instrumento coletivo, uma **FOLGA COMPENSATÓRIA**, a ser concedida **NO PRAZO MÁXIMO** de até 60 (sessenta) dias a partir do feriado trabalhado.

PARÁGRAFO QUARTO:

AJUDA DE CUSTO – FERIADOS – Ficará assegurado a TODOS os empregados que prestarem serviços nos **FERIADOS**, previstos neste instrumento coletivo, à percepção da ajuda de custo de no **VALOR MÍNIMO R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais)**, por cada dia trabalhado para o ressarcimento das despesas, não integrando o salário contratual para quaisquer fins de direito, **GARANTIDO O VALE TRANSPORTE E REFEIÇÃO**.

AJUDA DE CUSTO – DOMINGOS – Ficará assegurado a TODOS os empregados que prestarem serviços nos **DOMINGOS**, previstos neste instrumento coletivo, à percepção da ajuda de custo de no **VALOR MÍNIMO R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais)**, por cada dia trabalhado para o ressarcimento das despesas, não integrando o salário contratual para quaisquer fins de direito, **GARANTIDO O VALE TRANSPORTE E REFEIÇÃO**.

PARÁGRAFO QUINTO:

As empresas do **COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS**, que pretenderem abrir seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas nos **FERIADOS**, relacionados neste instrumento coletivo, ficarão obrigadas a efetuar o pagamento de uma **TAXA MENSAL**, devida apenas nos meses em que vier a funcionar em qualquer feriado, no valor de **R\$12,00 (doze reais) POR CADA EMPREGADO**, que venha a trabalhar extraordinariamente naqueles dias, a título de **TAXA OPERACIONAL DE FUNCIONAMENTO REFERENTE AOS FERIADOS** em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO DE PETROLINA - SINTCOPE. Devendo recolher a referida contribuição operacional de fiscalização em favor do Sindicato Profissional, no prazo de 48 horas, antecedentes à abertura ou poderá alternativamente negociar o pagamento em **PARCELA ÚNICA ANUAL** da referida **TAXA OPERACIONAL** com o Sindicato Profissional, garantindo o funcionamento durante todo o período de vigência desta CCT. Sob pena de multa de 100% (cem por cento), para pagamento posterior.

PARÁGRAFO SEXTO:

O empregador que exercer sua atividade, com obrigatoriedade de comparecimento de seus empregados, deverá apresentar perante as entidades representativas da categoria econômica do **COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS**, sua solicitação para o funcionamento nos dias extraordinários (domingos e feriados), apresentando neste ato os comprovantes de recolhimento das contribuições patronal e profissional, os comprovantes de recolhimento da **TAXA ASSISTENCIAL/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** previstas neste instrumento e da **TAXA OPERACIONAL DE FUNCIONAMENTO**, prevista no parágrafo 4º, devendo em seguida as entidades patronais remeterem à SINDICATO DO COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO as referidas solicitações, para expedição conjunta com SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO DE PETROLINA - SINTCOPE, da **AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO**, sendo disponibilizado uma via para cada empresa solicitante, que deverá mantê-la no estabelecimento, para apresentá-la, na hipótese de fiscalização por parte da SRT/PE e/ou representação obreira.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

A empresa do **COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS** que não requisitar a autorização de funcionamento aqui regulamentada ficará sujeita ao pagamento de uma **MULTA CONVENCIONAL** no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do PISO DA CATEGORIA, por cada empregado atingido. Multa que será recolhida em favor do sindicato profissional, e será utilizada na manutenção dos programas de capacitação profissional, mantido pelo mesmo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TROCA DOS DIAS DE CARNAVAL

Fica assegurado aos trabalhadores a troca da segunda e terça-feira de carnaval que será trocada pelo trabalho nos feriados do dia 06/03 (Data Magna – Feriado Estadual) e 20/11 (Feriado Nacional – Dia da Consciência Negra).

PARÁGRAFO ÚNICO: Em razão da troca, o trabalho nos dias 06/03 (Data Magna – Feriado Estadual) e 20/11 (Feriado Nacional da Consciência Negra) será considerado dia útil normal para todos os efeitos.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

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

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o acompanhamento ser realizado a genitores idosos do empregado, que possuam idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos e que sejam dependentes do referido empregado, nos termos da legislação da Previdência Social, o empregado terá suas faltas abonadas até o limite de 03 (três) dias por cada semestre do ano.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DOENÇA E ACIDENTE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MÉDICA

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUÇÃO DO TRABALHO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

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

1 - Os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho;

2 - Os vasos sanitários deverão ser sifonados e possuir caixa de descarga automática externa de ferro fundido, material plástico ou fibro-cimento;

3 - Não serão permitidos aparelhos sanitários que apresentem defeitos ou soluções de continuidade que possam acarretar infiltrações ou acidentes;

4 - Os gabinetes sanitários deverão:

a) ser instalados em compartimentos individuais, separados;

b) ser ventilados para o exterior;

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

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

e) ser mantidos em estado de asseio e higiene; e,

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

5 - Água potável, em condições higiênicas, fornecida, de forma gratuita, por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios e o uso de copos coletivos.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CIPA

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS PERIÓDICOS

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

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

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PRESTAÇÃO DE SOCORRO

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

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SOCIAL

As empresas facilitarão a sindicalização de seus empregados desde que autorizados pelos mesmos, em especial na oportunidade das admissões, descontando 2% (dois por cento) sobre o Salário-Mínimo Nacional, fazendo o repasse, até o dia 10 de cada mês. O não repasse no referido prazo implicará no pagamento da multa de 10% (DEZ POR CENTO) sobre o valor não repassado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O repasse dos valores descontados dos associados será efetuado através de Boleto Bancário, emitido pela empresa, mensalmente através do site do SINTCOPE (<http://www.sintcopepetrolina.org.br>), com vencimento no dia 10 de cada mês.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FREQUÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obrigam-se os **EMPREGADORES** a fornecer ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, uma vez ao ano, relação de seus empregados admitidos e demitidos, com qualificação (nome completo, estado civil, função, CTPS, datas de admissão e demissão e endereço).

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As EMPRESAS associadas ao SINDICATO PATRONAL, beneficiários da presente norma coletiva, se obrigam a pagar, em uma única parcela, em favor do referido sindicato, à título de desconto assistencial, os seguintes valores: R\$ 105,00 (cento e cinco reais) pelas empresas com até 05 (cinco) empregados e R\$ 21,00 (vinte e um reais), por cada empregado, pelas empresas com quadro funcional a partir de 06 (seis) até 10 (dez) empregados. Para as EMPRESAS que possuem quadro de empregados compreendidos entre 11 (onze) e 20 (vinte) empregados se obrigará pelo pagamento dos desconto assistencial patronal em "duas parcelas"; em "três parcelas" em possuindo seu quadro funcional compreendido entre 21 (vinte e um) e 30 (trinta) empregados; e, em "quatro parcelas" quando seu quadro funcional se situar a partir de 31 (trinta e um) empregados em diante, cujos valores deverão ser pagos ao respectivos SINDICATO PATRONAL, que de logo resta autorizado pelas EMPRESAS conveniadas que dita cobrança seja processada através do Termo de Permissão Remunerado de Uso (T.P.R.U), mensalmente emitido e enviado pela administração da CEASA-PE, cuja cobrança deverá ser realizada até o dia 30 de novembro de 2024, desconto assistencial esse que se destina a implementação de programas de desenvolvimento do comércio em geral e para atender às despesas oriundas da presente negociação coletiva (editais e publicações, honorários profissionais, assembleias gerais extraordinárias), devendo, quando exigível, ser comprovados os efetivos pagamentos perante o SINDICATO PROFISSIONAL, sob pena de, não o fazendo, arcar com um multa no percentual de 2% (dois por cento), durante os primeiros 30 (trinta) dias e, depois de decorrido tal prazo, além da multa, serão cobrados juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - PETROLINA/PE

A título de desconto assistencial aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, considerando o Princípio da Autônoma da vontade Coletiva da Categoria profissional, realizada no dia 27/01/2024, em conformidade com convocação específica do Edital, publicado no Jornal DIÁRIO DA REGIÃO do dia 27/12/2023, bem como, publicado no informativo impresso do SINTCOPE, com tiragem de 8.000 (oito mil) exemplares distribuídos entre os componentes da categoria dos empregados no comércio de Petrolina/PE, visando o patrocínio das despesas decorrentes da negociação coletiva de trabalho 2024/2025, com editais, publicidade, honorários advocatícios, e

outras necessárias à celebração do presente instrumento, os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, autorizam o desconto de 03 (três) parcelas no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) cada, dos salários de todos os empregados nas folhas de **JULHO, AGOSTO E SETEMBRO DE 2024**, ficando os empregadores com a responsabilidade constante no art. 545 e seu §único e ainda as penalidades constantes do art. 553, ambos da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado aos empregados beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e que trabalhem na cidade de Petrolina/PE, o direito de oposição ao desconto, desde que o exerça no prazo máximo de 15 (quinze) dias a partir do registro e arquivamento do presente instrumento coletivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Pernambuco. A oposição somente será aceita, se procedida pelo próprio empregado perante o Sindicato, mediante requerimento escrito e assinado pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O repasse dos valores descontados dos salários dos empregados será efetuado através de boleto bancário único pelo empregador, emitido pela empresa até o vencimento através do site do SINTCOPE (<http://www.sintcopepetrolina.org.br>) com vencimento no dia 10 do mês subseqüente ao desconto, em caso de atraso a empresa pagará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não repassado.

PARÁGRAFO QUARTO: O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

PARÁGRAFO QUINTO: Em consonância ao disposto na Orientação n. 13 da CONALIS/MPT, é terminantemente proibida a interferência do empregador quanto ao exercício do direito de oposição:

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTSSINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (Aprovada em 27 de abril de 2021).

I - O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou

induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - DEMAIS CIDADES

A título de desconto assistencial aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, considerando o Princípio da Autônômica da vontade Coletiva da Categoria profissional, realizada no dia 27/01/2024, em conformidade com convocação específica do Edital, publicado no Jornal DIÁRIO DA REGIÃO do dia 27/12/2023, visando o patrocínio das despesas decorrentes da negociação coletiva de trabalho 2024/2025, com editais, publicidade, honorários advocatícios, e outras necessárias à celebração do presente instrumento, os empregados bem como, publicado no informativo impresso do SINTCOPE, com tiragem de 8.000 (oito mil) exemplares distribuídos entre os componentes da categoria dos empregados no comércio de Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE, abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, autorizam o desconto de 03 (três) parcelas no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) cada, dos salários de todos os empregados nas folhas de **JULHO, AGOSTO E SETEMBRO DE 2024**, ficando os empregadores com a responsabilidade constante no art. 545 e seu §único e ainda as penalidades constantes do art. 553, ambos da CLT.

§1º - Fica assegurado aos empregados beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e que trabalhem nas cidades de **AFRÂNIO/PE, DORMENTES/PE, JATOBÁ/PE, LAGOA GRANDE/PE, SANTA CRUZ/PE, SANTA FILOMENA/PE e SANTA MARIA DA BOA VISTA/PE**, o direito de oposição ao desconto, desde que o exerça no prazo máximo de 15 (quinze) dias a partir do registro e arquivamento do presente instrumento coletivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Pernambuco.

§2º - O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

§3º - Para o fortalecimento da organização vertical dos trabalhadores no Comércio de Bens e Serviços de Pernambuco será repassado para a FECONESTE o percentual de 15% (quinze por cento) da referida taxa, dos trabalhadores das cidades da base da FECONESTE.

§4º - O repasse dos valores descontados dos salários dos empregados será efetuado através de boleto bancário único pelo empregador, emitido pela empresa até o vencimento através do site do SINTCOPE (<http://www.sintcopepetrolina.org.br>) com vencimento no dia 10 do mês subseqüente ao desconto, em caso de atraso a empresa pagará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não repassado.

§5º - O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

§6º O direito de oposição dos trabalhadores das cidades de Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE poderá, em caráter excepcional, poderá ser exercido individualmente, e por escrito, mediante o envio de e-mail, para o endereço eletrônico: cartadeoposicao@sintcope@gmail.com. Deverá ser encaminhado em anexo ao e-mail, cópia de documento oficial com foto (RG ou CNH), cópia das páginas de qualificação da CTPS (frente e verso) e da página em que consta o registro do contrato de trabalho vigente e número do Whatsapp, para confirmação do protocolo.

6.1. É vedado o uso de e-mail corporativo, o envio de carta de oposição por outro trabalhador, o envio em lote ou qualquer outra forma de envio digital ou físico. Aos empregados que possuem CTPS digital é válido o envio do print da CTPS digital.

6.2. Em consonância ao disposto na Orientação n. 13 da CONALIS/MPT, é terminantemente proibida a interferência do empregador quanto ao exercício do direito de oposição:

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (Aprovada em 27 de abril de 2021).

I - O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou

induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MULTA POR OBRIGAÇÃO DE FAZER

A inobservância de qualquer uma das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará multa no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, sendo 25% (vinte e cinco por cento) em favor do empregado prejudicado e 25% (vinte e cinco por cento) em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL**.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DA VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho, vigorará pelo prazo de 12 meses, iniciando-se em 01 de março de 2024 até 28 de fevereiro de 2025 somente produzindo seus efeitos 03 (três) dias após o depósito na SERET/GRT/PETROLINA/MTE-PE.

PARÁGRAFO ÚNICO: As partes comprometem-se a realizar a primeira rodada de negociação no mês de fevereiro de 2025, vez que a data base da categoria de 1º de março.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA

Obrigam-se os empregadores a efetuar o desconto em folha, desde que autorizado por escrito pelo empregado, quando este decorrer de convênio celebrado pelo SINDICATO PROFISSIONAL para acesso a serviços ofertados pelo mesmo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será considerada válida a autorização escrita concedida mediante a coleta das assinaturas dos trabalhadores através de relação confeccionada pelo SINDICATO PROFISSIONAL, assinada pelos trabalhadores interessados e encaminhada ao EMPREGADOR. Para fins do cumprimento do desconto e rodagem da folha de pagamento, as autorizações de desconto informadas até o dia 15 (quinze) de cada mês serão descontadas e repassadas até o dia 10 (dez) do mês subsequente. Quando o envio da autorização ocorrer após o dia 15 (quinze) somente será descontado na folha de pagamento do mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Obriga-se o Sindicato Profissional do empregado, antes da adesão deste, informá-lo quais os serviços estão cobertos pelo valor a ser descontado, bem como carência, limitações de uso, e outras informações básicas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Poderá o empregado efetuar a qualquer tempo a desautorização do desconto em folha, mediante requerimento por escrito dirigido a EMPRESA e ao SINDICATO PROFISSIONAL.

PARÁGRAFO QUARTO: Esta cláusula só terá validade durante a vigência desta convenção, ficando as empresas desobrigadas de efetuar o desconto no caso da não renovação desta cláusula na próxima CCT.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO À INFORMAÇÃO

As EMPRESAS se comprometem a enviar por arquivo digital e por e-mail (documentoscomerciodepetrolina@gmail.com), mensalmente, o Detalhe da Guia do FGTS Digital ao SINDICATO PROFISSIONAL.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os sindicatos convenentes reconhecem que o fornecimento do detalhe da Guia do FGTS Digital não viola a Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) pois não apresenta dado pessoal sensível, conforme se verifica do rol taxativo descrito no Art. 5º, II da Lei 13.709/2018:

“Art. 5º - Para os fins desta Lei, considera-se: (...) II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; (...)”

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO POR DELEGAÇÃO

As partes convenentes declaram estar cientes de que por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, a FECONESTE (Federação Profissional) outorga poderes ao SINTCOPE (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Petrolina) para representar os empregados nas cidades de **AFRÂNIO/PE, DORMENTES/PE, JATOBÁ/PE, LAGOA GRANDE/PE, SANTA CRUZ/PE, SANTA FILOMENA/PE e SANTA MARIA DA BOA VISTA/PE**, inclusive, para atuar no âmbito administrativo e/ou judicial a fim de assegurar o cumprimento das obrigações constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de outorga de procuração dos empregados, bem como juntada de relação dos mesmos.

}

SERGIO GOMES LACERDA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMERCIO DE PETROLINA

**DILMA GOMES DOS REIS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMERCIO DE PETROLINA**

**ADJAMIRO RIBEIRO LOPES
VICE-PRESIDENTE
FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E DO NORDESTE**

**ALEX DE OLIVEIRA DA COSTA
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS, FLORES E PLANTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE FECONESTE

[Anexo \(PDF\)](#)

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