

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000820/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/09/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057340/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.021098/2015-29  
DATA DO PROTOCOLO: 03/09/2015

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RECIFE, CNPJ n. 10.909.240/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEVERINO RAMOS DE SANTANA;

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 julho de 2015 a 30 de junho de 2016 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 **Recife/PE**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO ADMISSIONAL PADRÃO

Fica estabelecido, a partir de 1º de julho de 2015, um **SALÁRIO NORMATIVO ADMISSIONAL PADRÃO** para a categoria profissional, no valor de R\$ **935,00 (novecentos e trinta e cinco reais)**.

§ 1º - Para os **NOVOS EMPREGADOS** admitidos após o dia 1º de julho de 2015, o salário normativo admissional será de R\$ **913,00 (novecentos e treze reais)**, valores que vigorarão durante os primeiros 90 (noventa) dias de duração do respectivo contrato de emprego e, decorrido tal prazo, a eles se aplicará o salário normativo admissional previsto no "caput" desta cláusula de **935,00 (novecentos e trinta e cinco reais)**, por mês.

§ 2º - **SERVIÇOS GERAIS**- Fica estabelecido, a partir de 1º de julho de 2015, um **SALÁRIO NORMATIVO ADMISSIONAL PADRÃO** para a categoria profissional, no valor de R\$ **913,00 (novecentos e treze reais)**.

§ 3º - As empresas se obrigam, durante os primeiros 90 (noventa) dias de duração dos contratos de emprego previstos no § 1º desta cláusula, a pagar ao **SINDICATO PROFISSIONAL** a importância de R\$ **25,00 (vinte e cinco reais)**, por mês, por cada trabalhador naquela situação,

destinando-se tais importâncias ao Programa de Saúde Complementar do **SINDICATO PROFISSIONAL**, assegurando-se ainda àquele trabalhador o direito de usufruir das vantagens do referido Programa.

**§ 4º:** Obrigam-se as empresas a efetuar o recolhimento dos valores previstos no parágrafo anterior na tesouraria do **SINDICATO PROFISSIONAL** até o 10º dia do mês seguinte ao do desconto, sob pena de, não o fazendo, arcar com a multa no percentual de 5% (cinco 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.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO DE PERDAS SALARIAIS**

As empresas representadas pelos **SINDICATOS PATRONAIS** concederão a seus empregados um reajuste salarial, a partir de 1º (primeiro) de julho de 2015, mediante a aplicação do percentual de 9,0% (**nove por cento**), calculado sobre os salários vigentes em julho de 2014, aí já considerado o reajuste previsto na Convenção Coletiva anteriormente vigente.

**§ 1º** - O presente reajuste tem o caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do artigo 10 da Lei nº 10.192, de 14.02.2001, estendendo-se tal transação aos beneficiários do salário normativo admissional previsto na cláusula seguinte.

**§ 2º** - A forma de reajuste pactuada nesta cláusula assegura compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após 1º de julho de 2014 e até 30 de junho de 2015, ressalvados os não compensáveis (término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado), definidos no item XII da Instrução nº 01/82 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, os quais deverão ser preservados;

**§ 3º** - Aos empregados admitidos após 15 de julho de 2014, que não possuam paradigma e não recebam salário normativo admissional, será aplicável reajuste proporcional na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, adotando-se como base de cálculo o percentual correspondente à diferença entre os salários de julho/2014 e junho/2015 dos empregados com mais de 01(um) ano de cada empresa. Encontrado esse percentual, divide-se o mesmo por 12 (doze), obtendo-se a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), a qual será aplicada de acordo com o número de meses trabalhados para o empregado novo sobre o seu salário de admissão.

**§ 4º** - Assegura-se a aplicação de legislação específica superveniente mais benéfica não cumulativa.

**§ 5º-** Fica ajustado que, se durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o país atingir uma hiperinflação, as partes convenientes se obrigam a reabrir negociações coletivas com o objetivo de discutir uma forma de reajuste salarial que anteceda a data base da categoria profissional-1º.07.2016.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO MISTA**

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

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

Os **EMPREGADORES** fornecerão aos seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente 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 SÉTIMA - MORA SALARIAL**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

As empresas se comprometem 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 NONA - 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.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL**

Ao empregado promovido se assegura salário adequado à nova função de maior responsabilidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - VALES E ADIANTAMENTOS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 pelos **SINDICATOS PATRONAIS**, desde que originários de Convênios Médicos; Odontológicos; Ambulatoriais e similares; Convênios com Farmácias; com Supermercados; com Óticas e com Comércio em geral; assim como os decorrentes de seguros em geral, inclusive os de seguros em grupo; mensalidades, contribuições e descontos sindicais; empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras e os de quaisquer vendas realizadas pelos **EMPREGADORES** a seus próprios empregados, respeitado no total o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) dos salários líquidos pagos mensalmente, isto é, já deduzidos da parcela da contribuição da Previdência Social e do Imposto de Renda ou de até 01 (um) salário bruto na hipótese de rescisão contratual.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO**

Assegura-se ao empregado, até 05 (cinco) dias após o seu retorno das férias, assim como nos casos de internamentos hospitalares comprovados do empregado, cônjuge ou filhos o recebimento da primeira parcela do 13º salário de que trata o artigo 2º da Lei nº 4.749/65, desde que este opte por tal recebimento, mediante formulário a lhe ser apresentado pelo **EMPREGADOR**, juntamente com o aviso de férias.

**§ 1º** - O direito assegurado nesta cláusula não se aplica àqueles que tenham recebido a primeira parcela do 13º salário antes das férias.

**§ 2º** - Caso o **EMPREGADOR** não apresente ao empregado o formulário de opção, nos termos previstos no "caput" desta Cláusula, a concessão do adiantamento será automática, salvo a hipótese prevista no parágrafo anterior.

**§ 3** - Os **EMPREGADORES** que já vêm praticando condições mais favoráveis aos empregados, em relação à antecipação da 1ª parcela do 13º salário, manterão tais condições.

**§ 4** - Os **EMPREGADORES** deverão pagar a 1ª (primeira) parcela do 13º salário de seus empregados até o dia 30 de novembro de 2015 e a 2ª (segunda) parcela do 13º salário até o dia 20 de dezembro de 2015.

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA-DE-CAIXA**

Fica garantida a gratificação quebra-de-caixa para aqueles empregados que exerçam o cargo de caixa, gratificação que será no importe de 10% do salário normativo admissional da categoria, previsto nesta Convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados nas condições acima mencionadas deverão ter consignada em suas CTPS a referida função de caixa, bem como fica assegurado ao empregado que venha a exercer tal função eventualmente a remuneração do referido adicional de Quebra-de-Caixa proporcional ao número de dias que venha a exercê-lo.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o salário da hora normal, sendo proibida a realização de horas extras após a 2ª (segunda) hora extra prestada após o horário normal de 08 (oito) horas no mesmo dia.

#### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 80.078, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor).

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AJUDA-ALIMENTAÇÃO NO P.AT.**

Obrigam-se as empresas integrantes da categoria econômica a, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, fornecer a todos os seus empregados a título de ajuda-alimentação, a importância de **R\$ 132,00 (cento trinta e dois reais)**, por mês, cujo pagamento se efetuará através de cheque-alimentação, tickets-refeição, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

§ 1º- Para os novos empregados de que trata o § 1º da cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, o valor da ajuda-alimentação será de **R\$ 100,00 (cem reais)**, por mês, valor que, após os 90 (noventa) dias de vigência do contrato de emprego, passará a ser de **R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais)**.

§ 2ºA ajuda-alimentação, de que trata o “caput” desta cláusula, não possui natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim;

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL

Os **EMPREGADORES** pagarão aos dependentes de seus empregados, conforme o caso, por ocasião do falecimento do referido empregado, o auxílio-funeral no valor equivalente a 1,5 (um e meio) **SALÁRIO NORMATIVO ADMISSSIONAL PADRÃO**, previsto na **CLÁUSULA 3ª** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE

Será providenciada a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existente no estabelecimento pelo menos 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em cumprimento aos termos da Portaria nº 3.296, de 03.09.86, os **EMPREGADORES** poderão optar por cumprir a obrigação, mediante a concessão do abono correspondente a 50% do valor do salário mínimo, por cada filho, para fazer face às despesas que comprovadamente a empregada tenha de suportar com a guarda do filho, durante o período legal de amamentação (até o sexto mês de vida) e ficando esclarecido que a concessão do abono será devida após a volta ao trabalho e finda no sexto mês de vida do filho.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS COLETIVO

O **EMPREGADOR** se obriga a manter seguro de Acidentes Pessoais Coletivo para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente total ou parcial por acidente em favor do empregado ou seus dependentes junto à Previdência Social, cuja indenização não poderá ser inferior a 20 (vinte) salários normativos admissionais da categoria comerciária, além de despesas médicas hospitalares e odontológicas por acidente (limitada a 10% da cobertura de morte acidental).

**PARÁGRAFO 1º:** Fica facultado ao **EMPREGADOR** que não mantiver o seguro de vida previsto no "caput" desta cláusula, pagar, diretamente, ao empregado ou a seus dependentes junto à Previdência Social a indenização ali indicada;

**PARÁGRAFO 2º:** Quando mantido o seguro de que trata esta cláusula, afastando-se o empregador por motivo de doença ou acidente de trabalho, ficará o **EMPREGADOR** responsável pelo pagamento dos prêmios de seguro, enquanto durar o afastamento.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CTPS - ADMISSÃO E DEMISSÃO

Os **EMPREGADORES** se obrigam a receber, mediante protocolo, a CTPS do empregado admitido ou dispensado e proceder à anotação 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 1º:** Também se obrigam os **EMPREGADORES** a anotar nas CTPS dos seus empregados o nome do **SINDICATO PROFISSIONAL** para a qual foi destinada a contribuição sindical do respectivo empregado.

**Parágrafo 2º-** 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 (uma) dia de salário e ficará limitada a, no máximo, 30 (trinta) dias de salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE INFORMAÇÕES**

Os **EMPREGADORES** fornecerão, 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 demissão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORMALIZAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL:**

Os **EMPREGADORES**, ao dispensarem seus empregados com 01 (um) ou mais anos de serviços, farão, preferencialmente, a homologação da rescisão contratual no **SINDICATO PROFISSIONAL**, agendando, através de petição escrita, no referido **SINDICATO PROFISSIONAL**, no prazo máximo de 03 (três) dias antes do término dos prazos previstos no § 6º do art. 477 da CLT, a data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, na sede do referido **SINDICATO PROFISSIONAL**, obrigando-se a, no ato da homologação, apresentar a documentação necessária (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho; guias do Seguro-Desemprego; extrato de conta do FGTS, inclusive comprovante do depósito da multa de 40% sobre o FGTS; Carta de Informação; carta de pedido de demissão do empregado ou carta de comunicação de aviso prévio; e entrega aos empregados, quando por eles solicitados e no prazo de 30 (trinta) dias, de informações sobre atividades insalubres ou perigosas, preenchendo o formulário DSS 8030, antigo SB-40, e de informações sobre os últimos 36 (trinta e seis) salários, preenchendo o formulário "Relação dos Salários de Contribuição" do INSS e, ainda, o formulário



“Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP”, quando se tratar de trabalho em atividade insalubre, perigosa ou especial, e exame demissional.

**PARÁGRAFO 1º:** Fica facultado aos empregadores apresentar ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, no prazo indicado no “caput” desta cláusula, os documentos ali referidos.

**PARÁGRAFO 2º:** Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, os **EMPREGADORES** se obrigam a lhes entregar, no prazo de 10 dias, as guias do seguro-desemprego e o “Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho”, objetivando o saque dos depósitos do FGTS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Considerando que o aviso prévio, sendo indenizado ou trabalhado, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais, será assegurada ao comerciário a indenização adicional, prevista no artigo 9º das Leis nºs. 6.708/79 e 7.238/84, ficando esclarecido que somente terá direito à referida indenização o empregado, cuja projeção do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, recaia entre os dias 1º de junho de 2016 e 30 de junho de 2016, o que quer dizer que os empregados dispensados sem justa causa e cuja projeção do aviso prévio recair antes do dia 1º de junho de 2016 ou depois do dia 30 de junho de 2016, não terão direito à referida indenização adicional, fazendo jus aqueles empregados, cuja projeção do aviso prévio recair após o dia 30 de junho de 2015, apenas às diferenças que resultarem da Convenção Coletiva que irá vigorar a partir de 1º de julho de 2016.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - MORA RESCISÓRIA**

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 PRIMEIRA - 13º SALÁRIO, FÉRIAS, IND. ADIC., 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 a cláusula vigésima primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGULAMENTO INTERNO**

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

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO E REFEIÇÕES**

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

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGO DA 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 1º:** 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 2º:** 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.

### **Estabilidade Pai**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA À PATERNIDADE**

Fica assegurado ao comerciário que venha a se tornar pai, por ocasião do parto de sua esposa ou companheira, reconhecida pela Previdência Social, uma garantia ao emprego de 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - GARANTIA AO EMPREGO 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 PRIMEIRA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

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

**PARÁGRAFO 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 SEGUNDA - 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 1º** - 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 2º** - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

#### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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**

##### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADAS (“BANCO DE HORAS”)**

Visando à preservação dos níveis de emprego no setor, as partes recomendam a instituição do sistema de compensação de jornadas ou de horas de trabalho ('Banco de Horas') o qual deverá ser celebrado pelas empresas com o **SINDICATO PROFISSIONAL**.

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS**

1. Excetuadas as empresas abrangidas pela Lei nº 605, de 05.01.1949, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, que regulamentou aquela lei, assim como as empresas do comércio atacadista de gêneros alimentícios da cidade do Recife, ficam assegurados às demais empresas representadas pelos **SINDICATOS PATRONAIS** o direito e a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas aos domingos, atendidas as exigências previstas na Lei 10.101/2000, com as alterações introduzidos pela Lei nº 11.603/2007.

2. Fica pactuado que as horas extras que forem prestadas em dias de domingo, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

3. 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 comerciário, uma ajuda-de-custo no valor de **R\$ 17,50 (dezesseis e cinquenta reais)**, para os empregados, ficando elucidado que esta ajuda-de-custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos de que trata esta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

5. Os empregados que prestarem serviços em dias de domingo terão assegurada a sua folga na semana imediatamente posterior à da realização do trabalho, não podendo, evidentemente, recair tal folga em dia feriado.

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

7. O **SINDICATO PROFISSIONAL** terá facultado, sem qualquer obstáculo, o direito de fiscalizar o cumprimento da presente Convenção Coletiva, por ocasião da abertura das empresas e seus estabelecimentos nos domingos, sendo a fiscalização procedida, conjuntamente ou em separado, entre as partes convenientes e os agentes fiscais do Ministério do Trabalho, previamente escalados pela Delegacia Regional do Trabalho.

8. Fica esclarecido que as normas previstas nesta cláusula não se aplicam às empresas que celebraram Acordos Coletivos de Trabalho com o **SINDICATO PROFISSIONAL**, prevalecendo, portanto, as regras daqueles Acordos Coletivos de Trabalho sobre as estipulações desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABERTURA DE FERIADOS**

Fica normatizado às empresas representadas pelo SINDICATO PATRONAL, o direito e a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas nos feriados municipal, estadual e federal por se tratar de produtos de primeira necessidade e perecíveis, **excetos os feriados de 01 de janeiro, sexta-feira da paixão e 25 de dezembro.**

1. Fica deliberado que o horário de abertura dos feriados referidos na cláusula anterior será das 09:00 horas às 17:00 horas para o comércio em geral e, em caráter excepcionalíssimo, fica facultado, após o fechamento das portas dos estabelecimentos as 17:00 horas, o atendimento ao público consumidor que se encontrar no seu interior do estabelecimento, ficando esclarecido que as horas que excederem as da jornada normal, que não poderá ultrapassar de uma hora extraordinária por dia, será remunerada com adicional de 200% sobre a hora normal. Com relação aos estabelecimentos comerciais situados na Central de Abastecimento do Estado de Pernambuco "CEASA" localizada na Cidade do Recife, ficam assegurados o direito e a faculdade de abertura de suas portas e da prática de vendas nos mencionados feriados, em horário estabelecido pelo SINDFRUTA, Ceasa/PE e ASSUCERE- Associação dos Comerciantes da Ceasa/PE, por se tratar de produtos de primeira necessidade e perecíveis, evitando-se o desabastecimento da população, ficando também garantido o atendimento ao público consumidor que se encontra no interior dos estabelecimentos, ficando esclarecido que as horas que excederem as da jornada normal, que não poderá ultrapassar de uma hora extraordinária por dia, será remunerada com adicional de 200% sobre a hora normal.

2. Fica assegurado, exclusivamente aos empregados que percebem **SALÁRIO FIXO**, que prestarem serviços nos feriados referidos nesta cláusula, a percepção de diária, com acréscimo de 100% (cem por cento), ou seja, 01 (uma) diária a mais, a ser paga nas folhas de pagamento correspondentes ao mês em que houver trabalho no feriado.

3. Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos feriados referidos nesta cláusula, será paga aos empregados que efetivamente trabalharem naqueles feriados e até o início do trabalho naqueles dias, uma ajuda-de-custo no valor de **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)**, ficando elucidado que tal ajuda-de-custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos feriados municipal, estadual e federal de que trata esta Norma Coletiva de Trabalho.

4. As empresas e seus respectivos estabelecimentos, que venham, a seu critério, a funcionar nos feriados previstos nesta cláusula, se obrigam a recolher, a título de encargo operacional sindical, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RECIFE**, quantia equivalente a **R\$ 9,00 (nove reais)**, por cada empregado que vier a trabalhar efetivamente nos feriados previstos nesta cláusula, pagamento que deverá ser efetuado na Tesouraria do referido Sindicato, localizada na Rua da Imperatriz, nº 67, 3º andar, Recife, PE, impreterivelmente até às 18:00 horas dos dias que antecederem os ditos feriados, e de igual valor para o **SINDICATO PATRONAL**, localizado na BR 101 Sul, 550 – Edf. da Administração (CEASA) – 1º andar – Sala 111 – Curado – Recife/PE, caso o estabelecimento não esteja em dia com a **Contribuição Sindical Patronal**.

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

6. As empresas que procedam à abertura de seus estabelecimentos, sem cumprimento das disposições ora acordadas, independentemente do cumprimento das disposições da presente Convenção Coletiva, arcarão com a multa de um piso salarial por trabalhador prejudicado e em benefício do mesmo e outra igual multa, no mesmo número de trabalhadores prejudicados, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO RECIFE**, isto sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais.

7. Obrigam-se as empresas, em qualquer circunstância, a exhibir, a qualquer momento que lhes seja solicitado, o comprovante de recolhimento do encargo operacional sindical ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO RECIFE**;

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

9. O **SINDICATO PROFISSIONAL** terá facultado, sem qualquer obstáculo, o direito de fiscalizar o cumprimento da presente Convenção Coletiva, por ocasião da abertura das empresas e seus estabelecimentos nos feriados previstos nesta cláusula, sendo a fiscalização procedida, conjuntamente ou em separado, entre as partes convenientes e os agentes fiscais do Ministério do Trabalho, previamente escalados pela Superintendência Regional do Trabalho;

10. Fica esclarecido que os trabalhadores que prestarem serviços nos feriados referidos nesta cláusula, terão assegurada **01 (uma) FOLGA COMPENSATÓRIA**, a ser concedida impreterivelmente até 30 (trinta) dias após a data de cada feriado trabalhado.

11. Deverá a Empresa, quando solicitada pela representação **PROFISSIONAL**, exhibir o comprovante do **DESCONTO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**, prevista na convenção coletiva de trabalho-Clausula 66ª que regulamenta as Relações de Trabalho no âmbito do segmento das Empresas do comércio de Hortifrutigranjeiros, flores e plantas na Cidade do Recife, **IMPOSTO SINDICAL PROFISSIONAL-exercício 2015** (art.578 e seg.,CLT), e dos encargos operacionais previsto caput desta clausula .

12. Deverá a Empresa, quando solicitada pela representação **PATRONAL**, exhibir o comprovante do **DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**, prevista na convenção coletiva de trabalho-Clausula 65ª que regulamenta as Relações de Trabalho no âmbito do segmento das Empresas do Comércio de Hortifrutigranjeiros, flores e plantas na Cidade do Recife, **IMPOSTO SINDICAL PATRONAL-exercício 2015** (art.578 e seg.,CLT).

#### Férias e Licenças

#### Remuneração de Férias

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTOS DE FÉRIAS



Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

**Parágrafo único**: O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias (artigo 145 da CLT)

#### Licença Remunerada

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 1**: 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 2º**: Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador, em caso de afastamento do empregado durante 03 (três) dias por semestre, motivado pelo internamento hospitalar de seu filho com até 06 (seis) anos de idade, comprovado por meio de declaração firmada pelo hospital onde for internado o referido filho, desde que tal declaração seja feita em papel timbrado e seja apresentada no original, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o término da internação hospitalar.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERRUPTÃO DO TRABALHO

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FREQUÊNCIA EMPREGADO ESTUDANTE

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

**Parágrafo Único**: Quando o empregado estudante estiver matriculado em curso regular de instituição de ensino, condição devidamente comprovada por ocasião da sua matrícula no referido curso, não poderá sofrer alteração no seu horário de

trabalho, que signifique alteração no turno de trabalho e venha a coincidir com o horário das aulas do mencionado curso.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DOENÇA E ACIDENTE**

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

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA**

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

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

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

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

4 - Os gabinetes sanitários deverão:

a) ser instalados em compartimentos individuais, separados;

b) ser ventilados para o exterior;

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

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

e) ser mantidos em estado de asseio e higiene e

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

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

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CIPA**

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

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS PERIÓDICOS**

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

## **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRESTAÇÃO DE SOCORRO**

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

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL**

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

##### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FREQUÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Assegura-se a freqüência livre dos dirigentes sindicais, para atenderem à realização de assembléias, 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 1º:** Será assegurada a liberação remunerada do dirigente para que este participe das negociações coletivas da próxima data-base, a partir do edital da assembléia, mediante a comprovação de sua participação.

**PARÁGRAFO 2º:** Ao dirigente, nas suas liberações ora pactuadas, e em sendo ele comissionista, será assegurada a sua remuneração pela média de comissões da semana.

##### **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Assegura-se a estabilidade provisória, por um ano, para os membros da Comissão de Negociação Salarial, em número de 03 (três), desde que tenham sido eleitos em assembléias para tal fim e figurem da relação abaixo.

### **Comissão de Negociação:**

- - Washington Aquino de Miranda (CASAS JOSÉ ARAÚJO)
- Claudete Gomes da Silva (LOJAS MARISA)
- Severino Ramos de Santana (TECIDOS CARDOSO S/A)

**-PARÁGRAFO ÚNICO:** Para a formação da Comissão de Negociação referente à negociação coletiva da próxima data-base em 2016, fica facultada a recondução dos atuais nomes, limitando-se, porém, o total dos componentes da comissão a 12 (doze) nomes e a, no máximo, 01 (um) empregado por empresa, excetuados apenas os casos de recondução, que admitirão 02 (dois) empregados por empresa.

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

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

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

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL:**

Os **EMPREGADORES** associados dos **SINDICATOS PATRONAIS**, beneficiários da presente norma coletiva, recolherão, em favor dos referidos Sindicatos, para 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), a título de desconto assistencial, os seguintes valores: **R\$ 90,00 (noventa reais)** pelas empresas com até 05 (cinco) empregados e **R\$ 18,00 (dezoito reais)**, por cada empregado, pelas empresas com mais de 05 (cinco) empregados, valores que deverão ser recolhidos ao respectivo **SINDICATO PATRONAL** até o 31 de agosto de 2015, devendo ser comprovados os recolhimentos perante o **SINDICATO PROFISSIONAL**, quando do segundo e último pagamento do desconto assistencial profissional, fixado na cláusula anterior, sob pena de, não o fazendo, arcar com a uma multa no percentual de 5% (cinco 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

A título de desconto assistencial, com destinação de manter equipamentos de lazer e serviços do **SINDICATO PROFISSIONAL** (médico, odontológico, clube de campo, laboratorial e jurídico), os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente Convenção Coletiva procederão a descontos de todos os seus empregados associados ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, beneficiários desta norma coletiva as importâncias de **R\$ 17,50 (dezesete reais e cinquenta centavos)** na folha de pagamento do mês de julho de 2015 e de **R\$ 17,50 (dezesete reais e cinquenta centavos)** na folha de pagamento do mês de agosto de 2015, recolhendo-as na Tesouraria do **SINDICATO PROFISSIONAL** até o 10º dia do mês seguinte ao do desconto, em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL**, sob pena de, não o fazendo, arcar com uma multa no percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre o valor corrigido.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - TORNEIO DE INTEGRAÇÃO**

Fica facultada às empresas integrantes da categoria econômica a inscrição de seus respectivos times de futebol nos torneios de integração patrocinados pelo **SINDICATO PROFISSIONAL** e, sendo feita a inscrição, elas se obrigam a patrocinar os respectivos times, fornecendo, gratuitamente, padrão de camisas, chuteiras, transporte dos atletas e tudo o mais que for necessário à sua participação nos torneios.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS E COMPETÊNCIA**

As divergências que venham a ocorrer com referência à aplicação da presente convenção serão dirimidas em conciliação entre as partes interessadas envolvidas, por intermédio da Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco e, em última hipótese, pela Justiça do Trabalho, que será competente para inclusive conhecer e julgar a presente Convenção.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER E DAR**

Fica estipulada uma multa no valor de 20% (vinte por cento) do salário normativo admissional, pelo descumprimento das obrigações de fazer e dar, previstas nesta convenção, que será revertida em benefício do empregado prejudicado, e igual valor em benefício do **SINDICATO PROFISSIONAL**.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - AUTENTICIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

Serão admitidas como prova, tanto do empregado, como do empregador, perante a Justiça do Trabalho, as cópias, sem autenticação, das Convenções Coletivas de Trabalho, desde que não haja discussão sobre o conteúdo das aludidas cópias;

**SEVERINO RAMOS DE SANTANA**  
Presidente  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RECIFE**

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SIND. EMPREGADOS NO  
COM.RECIFE**

[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>.