

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO DE PETROLINA, REALIZADA NO DIA 08/02/2025, NA RUA MARECHAL DEODORO, Nº 947, CENTRO, PETROLINA/PE, CEP: 56.302-050, CONFORME EDITAL PUBLICADO NO JORNAL DIÁRIO DA REGIÃO, DA EDIÇÃO DO DIA 14/01/2025.

Às 08:30h do dia 08 (oito) de fevereiro de 2025, em segunda e última convocação, na sede do sindicato, localizada na Rua Marechal Deodoro, nº 947, Centro, Petrolina/PE, CEP: 56.302-050, conforme edital de convocação publicado no Jornal Diário da Região, fls. 03, edição do dia 14/01/2025, foi aberta, pela Presidenta do sindicato, a Dilma Gomes dos Reis, a presente assembleia visando o que consta no referido edital. Com a palavra, a Presidenta agradeceu a presença de todos e indicou para secretariar os trabalhos, "ad hoc", o Sr. Sérgio Gomes Lacerda, que fez a leitura do edital que aqui se transcreve: **"EDITAL DE CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA** A presidente do **SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMERCIO DE PETROLINA SINTCOPE (CNPJ n 35.447.366/0001-98)**, com sede na Rua Marechal Deodoro, n 947, centro, Petrolina/PE , CEP 56.302-050, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, convoca todos os empregados do comercio varejista e atacadista que trabalham no município de Petrolina, associados e interessados, a participarem da Assembleia Geral Extraordinária , que será realizada, no dia **08/02/2025**, as **08:00h**, em 1ª convocação , com a presença mínima 50% da categoria, e as **08:30h**, em 2ª e última convocação, com qualquer número de presentes, na sede do sindicato, para deliberar, por aclamação, sobre a seguinte ordem do dia: a) Discutir e aprovar a pauta de reivindicações 2025/2026 na qual constarão as reivindicações salariais e a estipulação de condições especiais de trabalho para toda a categoria profissional dos empregados do comercio de Petrolina/PE; b) Concessão de plenos poderes a diretoria para o estabelecimento de negociação coletiva até a conclusão e formalização de acordo coletivos de trabalho, convenção coletiva de trabalho, termos aditivos, negociação arbitral e, se necessário for, instauração de Dissídio Coletivo de qualquer natureza, jurídico e econômico; c) Aprovação do indicativo de greve e autorização para sua deflagração, por decisão da Diretoria do Sindicato, na forma da Lei de Greve; d) Afim de autorizarem ou não, os descontos da contribuição assistencial/negocial e associativa e seus valores, com majoração, assegurado o direito de oposição, manifestado perante o sindicato por qualquer meio eficaz de comunicação, que será feito na sede do sindicato, por escrito, pessoalmente, de forma que permita a sua identificação pessoal e sua manifestação inequívoca de vontade, sendo assegurado ao trabalhador o livre exercício de tal direito, sendo inadmissível qualquer ato que implique em coação ou cerceamento de seu exercício, dentro do prazo/forma deliberada, em conformidade com o disposto no Art. 8. I e IV da CF, Arts. 462, §4º. 513 "e" e 611-A da CLT; e) Deliberação e aprovação do caráter permanente da Assembleia Geral Extraordinária até a formalização e registro de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordos Coletivos de Trabalho na SRT/PE. Sentença Arbitral, ou Acórdão do Egrégio TRT, da 6ª Região. Petrolina/PE, 13 de janeiro de 2025. **Dilma Gomes dos Reis** - Presidente". Após a leitura do edital, a Presidenta falou da importância desta assembleia e enfatizou que este ato representa o início de uma jornada de trabalhos em prol da categoria representada. Ato contínuo, enfatizou a importância da participação da categoria nas deliberações acerca da prepositura de pauta de reivindicações e disse ser este o meio próprio para



a categoria expressar seus anseios quanto as negociações coletivas que tratam do reajuste salarial e das condições de trabalho. Dando sequência aos trabalhos, foram iniciadas as deliberações acerca do primeiro item da ordem do dia: "a) Discutir e aprovar a pauta de reivindicações 2025/2026 na qual constarão as reivindicações salariais e a estipulação de condições especiais de trabalho para toda a categoria profissional dos empregados do comércio de Petrolina/PE". Com a palavra, a representante do sindicato passou a ler a minuta da pauta de reivindicações elaborada pela diretoria do sindicato: **"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 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 EMPREGADOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E SIMILARES DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS,** 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 2025, o PISO SALARIAL na cidade de PETROLINA/PE será de: I - **GRUPO 01: SALÁRIO DE R\$ 1.624,00 (HUM MIL, SEISSENTOS E VINTE E QUATRO 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\$ 1.592,00 (HUM MIL, QUINHENTOS E NOVENTA E DOIS 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 2024, 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 ABRIL/2024. **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL NAS DEMAIS CIDADES** A partir de 1º DE MARÇO DE 2025, 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\$ 1.563,00** (Hum mil, quinhentos e sessenta e três 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\$ 1.548,00** (Hum mil, quinhentos e quarenta e oito 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 2024, 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 **abril de 2025**. **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\$ 2.024,00 (DOIS MIL, VINTE E QUATRO REAIS)** a partir de 1º de março 2025. **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 **abril de 2025**. **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\$ 1.980,00 (HUM MIL, NOVECENTOS E OITENTA REAIS)** a partir de 1º de março 2025. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de utilização de MOTOCICLETA e MOTONETA pelo



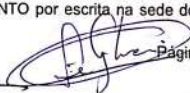
empregado entregador no deslocamento em vias públicas preenchendo os requisitos da Lei 12.997/2014, será devido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) aplicado sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. **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 **abril de 2025**. **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 4.87% (quatro oitenta e sete por cento), aplicados sobre o salário vigente em 01 de março de 2024. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados com salários superiores a R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em 1º (primeiro) de março de 2025, 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 **abril de 2025**. **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 feriadados 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 10% (dez 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 ATACADISTA DE GÊNERO ALIMENTÍCIOS, 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 01/03/2025, será concedida a título de ajuda alimentação a importância de **R\$ 136,00 (cento e trinta e seis 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 01/03/2025, será concedida a título de ajuda alimentação a importância **R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito 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 **Abril/2025**. **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 - PROGRAMA DE BENEFÍCIO AO TRABALHADOR** As entidades sindicais convenentes 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\$ 35,00 (trinta e cinco reais)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral. Caso o empregado deseje acrescentar dependentes, poderá fazê-lo, arcando integralmente com os valores correspondentes, através do desconto em folha de pagamento, com direito ao Plano Odontológico, mediante o pagamento mensal de **R\$ 22,90 (vinte e dois reais e noventa centavos)** por cada um deles. 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. Os valores serão descontados dos empregados que assim o desejarem, mediante autorização expressa e escrita de cada um deles, e será inserido no boleto da mesma cobrança enviada para empresa mensalmente. Tal exigência tem caráter obrigatório para empresa, uma vez manifestada a vontade do trabalhador em estender o benefício aos seus dependentes. O PAF será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada "Gestora", que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT. **BENEFÍCIOS:** descrição, coberturas e



características. **PLANO ODONTOLÓGICO*** Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar): ? Coberturas: o Urgência 24h o Diagnóstico o Prevenção o Restauração o Tratamento de canal o Odontopediatria o Radiologia o Cirurgias o Tratamento de gengiva Características: o Cobertura Nacional o Sem Perícia o Isenção Total de Carências o 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: ? Clínica geral; ? Cardiologia; ? Endocrinologia; ? Dermatologia; **ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO** Consulta agendada com psicólogo, por vídeo chamada. **CONSULTORIA NUTRICIONAL** Consulta agendada com nutricionista, por vídeo chamada. **ASSISTÊNCIA NATALIDADE** Entrega de cartão magnético com valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) ? Quando do nascimento do filho do titular, o mesmo deverá entrar em contato com a central de atendimento da Gestora em até 60 dias e deverá enviar a certidão de nascimento. o Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular. o Em caso de nascimento de Gêmeos, será acrescido o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) a partir do segundo univitelino. **SEGURO DE VIDA**** ? Coberturas: o Morte Natural ou Acidental – Importância Segurada de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); o Invalidez Permanente Total ou Parcial* por Acidente** – Limite máximo de indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). o 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 FUNERAL** Todos os empregados regularmente contratados e enquadrados no âmbito desta Convenção Coletiva de Trabalho, que venham a falecer por morte natural ou acidental, serão elegíveis para receber a Assistência Funeral Individual nos termos aqui estipulados. ? O valor do benefício de Assistência Funeral Individual é de até R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), destinado a cobrir despesas diretamente relacionadas ao funeral do empregado falecido, tais como taxas, procedimentos, cerimônia, sepultamento, transporte do corpo e outras despesas correlatas. ? A família do empregado falecido 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 10 dias a contar do momento do falecimento. ? A solicitação do benefício deverá ser acompanhada da documentação necessária, incluindo atestado de óbito, comprovantes das despesas funerárias e demais documentos pertinentes. ? Após a análise da documentação e comprovação das despesas será realizado o reembolso, limitado ao valor máximo de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), mediante depósito bancário em conta indicada pelos beneficiários. *Plano Odontológico registrado e regulamentado pela 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-comerciariorPETROLINA> para que os empregadores realizem a inclusão de todos

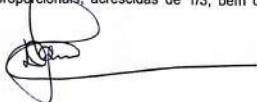


seus trabalhadores ativos e novos contratados no PAF, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho reincidente; **Parágrafo Segundo:** O pagamento mensal do PAF deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por 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-comerciarior-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-comerciarior-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 e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos; **Parágrafo Décimo:** O inadimplemento superior há 5 (cinco) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios nos fornecedores contratados, estando a 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,



Página 10 de 27

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; **Parágrafo Décimo Sexto:** Na hipótese de violação desta cláusula, fica a parte infratora sujeita a penalidade de multa mensal de meio piso salarial normativo pago em favor do empregado e mais meio piso salarial normativo pago em favor do sindicato laboral; **Parágrafo Décimo Sétimo:** Fica estabelecido que a execução da penalidade financeira, conforme especificado no Parágrafo Décimo Sexto desta Convenção, será efetuada pela empresa Gestora, atuando por conta e ordem do Sindicato Laboral. Este processo inclui a emissão de cobranças, seguindo os procedimentos previamente estabelecidos e assegurando a transparência e a conformidade com os termos e condições acordados; **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\$ 142,00 (cento e quarenta e dois reais)** por cada pernoite; e diária no valor de **R\$ 89,00 (oitenta e nove 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.

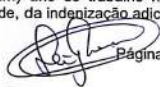
PARÁGRAFO TERCEIRO: AS EMPRESAS DEVERÃO EFETUAR O PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AOS EMPREGADOS COM AVISO PRÉVIO TRABALHADO OU INDENIZADO, BEM COMO EFETUAR A HOMOLOGAÇÃO, NOS PRAZOS LEGAIS, SOB PENA DE NÃO O FAZENDO, SUJEITAR- SE A MULTA PREVISTA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT.

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 ATACADISTA DE GÊNERO ALIMENTÍCIOS, 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 COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS 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

