

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 01/34)

Celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que trata de normas sociais e econômicas, de um lado, o **SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA-ABC**, com sede à Rua Tibagi, 38, Bairro Santa Maria em São Caetano do Sul-SP, CEP: 09560-400, representado por sua Presidente, senhora Isabel Cristina Catib, brasileira, divorciada, portadora da CIRG nº 18.862.143/SSP-SP, inscrita no CPF/MF sob o nº 124.244.548-09 e por sua Vice-Presidente Financeiro, Sra. Ladyslei Parente Dias Calarezo, brasileira, casada, farmacista, portadora da CIRG. nº 23.315.692-6/S SP-SP e inscrita no CPF/MF sob o nº 161.515.208-31 e, de outro lado, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA-ABC**, com sede à Praça dos Expedicionários, nº. 105, sala 4, Jardim Três Marias, São Bernardo do Campo-SP, representado por seu Presidente, senhor Elias Arruda Pimentel, brasileiro, casado, portador da CIRG nº M3062385/SSP-MG e inscrito no CPF/MF sob o nº 455.591.206/34, de acordo com as cláusulas seguintes, que mutuamente aceitam e outorgam:

1. DATA BASE

Fica mantida a data-base das categorias representadas pelo SINPRAFARMA-ABC e pelo SINCOFARMA-ABC, respectivamente, profissionais e econômicas, em 01 de julho.

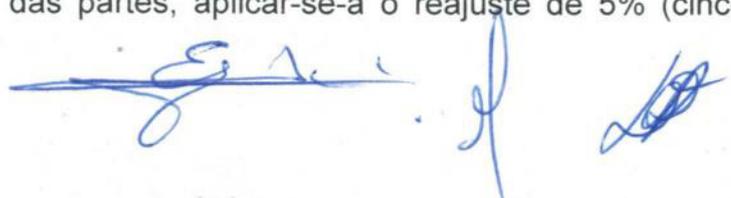
2. REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão a parte fixa dos salários dos seus empregados, a partir de 01 de julho de 2017, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento), sobre os salários respectivos de junho de 2016, e, apurados os valores para a vigência acima, as empresas reajustarão a partir de 01 de julho de 2018, em quantia equivalente à inflação do período mais 1%, sobre os salários respectivos de julho de 2017, para todos os trabalhadores da categoria, em empresas de qualquer natureza.

Parágrafo primeiro – No percentual do “caput” já está englobado o aumento real apenas com relação aos salários vigentes em julho de 2016, a título de recomposição do valor aquisitivo do salário do empregado, sendo que para os salários vigentes a partir de julho de 2017 o aumento real será de 1%.

Parágrafo segundo – Poderão ser compensadas as antecipações concedidas no período de 01.07.2016 a 30.06.2017, exceto as decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência ou término de aprendizagem.

Parágrafo terceiro – Todas as cláusulas de natureza econômica (cláusulas 3, 4,) serão reajustadas, em 1º de julho de 2019, por percentual a ser negociado entre os sindicatos signatários da presente Convenção ou, na falta ou recusa de negociação, por qualquer das partes, aplicar-se-á o reajuste de 5% (cinco por cento).



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 02/34)

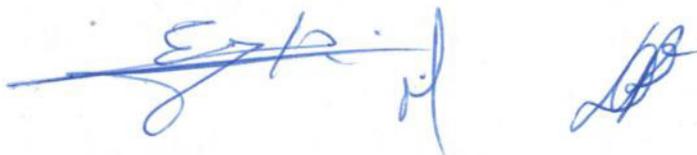
3. SALÁRIO NORMATIVO (piso salarial)

Salário normativo ou piso salarial, é o menor salário pago pela empresa ao seu empregado.

Ficam fixados os seguintes salários normativos, a vigerem a partir de 01 de julho de 2017:

a) PARA FARMÁCIAS E DROGARIAS DE QUALQUER NATUREZA E POSTOS DE MEDICAMENTOS COM ATÉ 23 (VINTE E TRES) EMPREGADOS:

Gerente de Loja.....	R\$ 2.775,50;
Manipulador Oficial	R\$ 2.775,50
Coordenador de Loja.....	R\$ 2.680,80;
Gerente de Compras.....	R\$ 2.641,80;
Diretor Financeiro.....	R\$ 2.641,80;
Gerente Financeiro.....	R\$ 2.567,80;
Líder de Logística.....	R\$ 2.584,05;
Assistente de Manipulador Oficial.....	R\$ 2.542,80;
Encarregado de Balconista.....	R\$ 2.267,40;
Motorista de Diretoria.....	R\$ 2.158,50;
Assistente de Departamento Pessoal.....	R\$ 1.754,30;
Balconista.....	R\$ 1.754,30;
Manipulador Técnico	R\$ 1.754,30 ;
Assistente Financeiro.....	R\$ 1.622,90;
Telefonista.....	R\$ 1.622,90;
Comprador	R\$ 1.622,90;
Operador de Telemarketing.....	R\$1.549,50;
Assistente Administrativo.....	R\$ 1.549,50;
Assistente de Departamento de RH.....	R\$ 1.549,50;



SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMACIA E DOS
DE EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS,
MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS
DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO-SINPRAFARMA-ABC

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA
DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE
SANTO ANDRÉ E REGIÃO -
SINCOFARMA-ABC

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 03/34)

Assistente Administrativo.....	R\$ 1.504,35;
Entregador Motorizado.....	R\$ 1.500,00;
Recepcionista	R\$ 1.461,50 ;
Programador.....	R\$ 1.434,75;
Supervisora de Operador de Caixa	R\$ 1.330,15 ;
Assistente de Recepcionista.....	R\$ 1.311,50;
Encapsulador	R\$ 1.280,00;
Manutenção.....	R\$ 1.222,70;
Operador de Caixa.....	R\$ 1.152,85;
Repositor.....	R\$ 1.152,85;
Estoquista.....	R\$ 1.152,85;
Assistente de Laboratório	R\$ 1.152,83 ;
Assistente de Encapsulador	R\$ 1.138,50;
Encarregado de Faxina.....	R\$ 1.130,00;
Assistente de Vendas.....	R\$ 1.100,00 ;
Assistente de Balconista	R\$ 1.100,00 ;
Assistente de Operador de Sistema.....	R\$ 1.002,20;
Assistente de Perfumaria.....	R\$ 980,00 ;
Faxineira.....	R\$ 980,00;
Mensageiros/office-boy.....	R\$ 980,00.

b) PARA FARMÁCIAS E DROGARIAS DE QUALQUER NATUREZA E POSTOS DE MEDICAMENTOS COM MAIS DE 23 (VINTE E TRES) EMPREGADOS

Gerente de Loja.....	R\$ 4.380,00
Manipulador Oficial	R\$ 4.380,00;
Coordenador de Loja.....	R\$ 4.208,85 ;
Gerente de Compras.....	R\$ 4.148,00;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2017/2019 - (fl. 04/34)

Diretor Financeiro.....	R\$ 4.148,00;
Gerente Financeiro.....	R\$ 4.031,50;
Líder de Logística.....	R\$ 4.056,95;
Assistente de Manipulador Oficial.....	R\$ 3.993,00;
Encarregado de Balconista.....	R\$ 3.560,00 ;
Motorista de Diretoria.....	R\$ 3.388,85;
Assistente de Departamento Pessoal.....	R\$ 2.754,25;
Balconista.....	R\$ 2.732,50;
Manipulador Técnico	R\$ 2.732,50 ;
Assistente Financeiro.....	R\$ 2.548,00;
Telefonista.....	R\$ 2.548,00;
Comprador	R\$ 2.548,00;
Operador de Telemarketing.....	R\$ 2.432,80;
Assistente Administrativo.....	R\$ 2.432,80;
Assistente de Departamento de RH.....	R\$ 2.432,80;
Recepcionista	R\$ 2.371,60 ;
Assistente Administrativo.....	R\$ 2.361,90;
Entregador Motorizado.....	R\$ 2.355,00;
Programador.....	R\$ 2.252,55;
Encapsulador	R\$ 2.190,00 ;
Supervisora de Operador de Caixa	R\$ 2.088,50;
Assistente de Recepcionista.....	R\$ 2.059,10;
Manutenção.....	R\$ 1.920,00;
Operador de Caixa.....	R\$ 1.829,12 ;
Repositor.....	R\$ 1.829,12;
Estoquista.....	R\$ 1.829,12;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2017/2019 - (fl. 05/34)

Assistente de Laboratório	R\$ 1.829,12;
Assistente de Encapsulador	R\$ 1.829,12;
Encarregado de Faxina.....	R\$ 1.774,10;
Assistente de Vendas.....	R\$ 1.727,00 ;
Assistente de Balconista	R\$ 1.727,00;
Assistente de Operador de Sistema.....	R\$ 1.573,45;
Assistente de Perfumaria.....	R\$ 1.461,50 ;
Faxineira.....	R\$ 1.461,50;
Mensageiro/office-boy.....	R\$ 1.100,00.

4. REAJUSTES SALARIAIS DE EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos após julho de 2017, os reajustes previstos nas cláusulas dois e três serão aplicados integralmente.

5. GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO

Ao empregado admitido para exercer a função de outro dispensado, salvo se este fosse exercente de cargo de confiança, ser-lhe-á assegurado salário igual ao de outro empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo único - Na empresa que possua estrutura organizada de cargos e salários organizada, será garantido o menor salário da função.

6. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Caso o empregado venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 15 (quinze) dias, fará jus ao salário do empregado substituído, enquanto durar a substituição.

7. IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida a igualdade de remuneração da mão-de-obra masculina e feminina, no exercício da mesma função, executada na mesma empresa.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 06/34)

8. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO

Sempre que o empregado for promovido para cargo ou função de nível superior ao exercido até então, terá aumento salarial de no mínimo, 10% (dez por cento), devendo a promoção ser anotada na CTPS.

Parágrafo primeiro - Para a promoção de empregado para cargo de nível superior, admitir-se-á um período experimental não superior a trinta dias, vencido esse prazo, a promoção e o novo salário serão anotados na CTPS.

Parágrafo segundo - Se por qualquer motivo houver incompatibilidade do empregado com a nova função, este retornará à anterior sem prejuízo de qualquer modalidade.

9. COMISSIONISTAS

Todo o empregado que receba salário fixo mais comissões ou remuneração apenas por comissões, será denominado "comissionista" e a ele aplicar-se-ão os termos desta cláusula.

Parágrafo primeiro - CONTRATO DE TRABALHO - No contrato de trabalho do comissionista, a empresa fica obrigada as anotações legais, inclusive a da taxa ou taxas de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que ele fizer jus, nos termos do art. 1º., da Lei 605/49 e Enunciado nº. 27/TST, sendo expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões, para diferentes meses do ano.

Parágrafo segundo - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO - A empresa garantirá ao comissionista a remuneração mínima mensal equivalente ao piso normativo da função por ele exercida, estabelecido nas normas coletivas de trabalho relativas às cláusulas econômicas, vigente na época do pagamento, nela incluído o pagamento do descanso semanal remunerado; prevalecerá esta garantia somente quando a totalidade dos ganhos do empregado não atingir o valor desta garantia, no respectivo mês e, se cumprida integralmente a jornada mensal de trabalho.

Parágrafo terceiro - CÁLCULOS DE VERBAS - Para os cálculos de verbas rescisórias e de férias, tomar-se-á por base a média de comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses que antecederem o pagamento, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, mais o valor do último salário fixo recebido, se houver; para os cálculos do décimo terceiro salário, tomar-se-á por base a média das comissões auferidas no período de outubro a dezembro desse ano, legalmente corrigidas mês a mês, pela inflação do período, sendo que as eventuais diferenças deverão ser pagas com o salário de janeiro seguinte.

Parágrafo quarto - TRANSFERÊNCIA - Nas transferências, provisórias ou definitivas, de seções ou de locais de trabalho, a empresa garantirá ao empregado comissionista a média das comissões percebidas nos últimos três meses, acrescida de adicional de 15% (quinze por cento) sobre a média.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 07/34)

Parágrafo quinto - CÁLCULO DO DSR - Calcular-se-á a remuneração do descanso semanal remunerado, tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se por 25 (vinte e cinco) e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos, feriados e eventuais dias compensados, do mês do pagamento.

10. GARANTIA DA PARTE VARIÁVEL DO SALÁRIO

É vedado à empresa modificar as taxas de comissões, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, os valores das garantias e da ajuda-de-custo, pagas ao empregado, quando no mesmo cargo ou função, devendo da CTPS constar essas taxas, mesmo quando escalonadas.

11. PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E COMISSÕES - VALES

O pagamento de salários e comissões será efetuado impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa correspondente a um dia de trabalho, por dia de atraso, revertida a favor do empregado prejudicado.

Parágrafo único - A empresa concederá ao seu empregado, adiantamento mensal do salário, nas seguintes condições:

- a) o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário mensal;
- b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia vinte coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, deverá ser pago antes desse dia;
- c) o adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas, no mínimo, com 5 (cinco) dias de antecedência ao do respectivo pagamento;
- d) o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º (décimo-terceiro) salário;
- e) é vedado à empresa alterar o dia do fechamento do mês para cálculo das comissões;
- f) a empresa que não efetuar o pagamento de salário ou vale em moeda corrente, proporcionará ao empregado tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada normal de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3281/84, do Ministério do Trabalho.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 08/34)

12. REDUÇÃO SALARIAL - PROIBIÇÃO

Quando a jornada for reduzida por iniciativa do empregador deverá ser mantido o pagamento da maior remuneração percebida pelo empregado, salvo acordo coletivo de trabalho, celebrado entre Sindicato Profissional e a empresa.

13. JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Fica assegurada ao trabalhador de empresa com mais de 23 (vinte e três) empregados, a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, e para os empregados nas demais empresas, a jornada de quarenta e quatro horas, semanais.

Parágrafo primeiro - É proibido o trabalho de empregados aos sábados, domingos, feriados e dias compensados, exceto no cumprimento de plantões estabelecidos pelo Poder Público.

Parágrafo segundo - As empresas com até 23 (vinte e três) empregados deverão firmar acordo de compensação de horas, conforme cláusula 17 desta Convenção.

14. ESCALA DE REVEZAMENTO

A empresa é obrigada a divulgar, com antecedência mínima de trinta dias, a todos os seus empregados, a escala de revezamento a que estes estiverem sujeitos.

15. HORÁRIO DE TRABALHO DO EMPREGADO-ESTUDANTE

Fica garantida a manutenção de horário de trabalho compatível, ao empregado-estudante, para frequência às aulas noturnas desde que, regularmente matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro ou segundo grau, curso superior e/ou cursos de formação profissionalizante, devendo a empresa ser certificada do horário através de documento emitido pelo estabelecimento de ensino.

16. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Somente será permitida a prorrogação da jornada diária de trabalho mediante Acordo Coletivo de Trabalho, previamente estabelecido entre a empresa e o Sindicato Profissional.

Parágrafo único- A compensação da duração do trabalho do empregado, obedecidos os preceitos legais, somente será permitida se atendidas as seguintes condições:



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 09/34)

- a) sejam os acréscimos de horários de alguns dias, para compensar o não trabalhado em outro dia, ou seja, para que o empregado tenha mais de dois dias de folga por semana ou que compense "dias-pontes", antecedentes e/ou subseqüentes a feriados oficiais;
- b) haja a manifestação de vontade, por escrito, do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, sempre com a assistência expressa do Sindicato Profissional, constando, nesse instrumento, explicitamente, os horários das jornadas normais, os de acréscimos e os dias compensados;
- c) não serão consideradas como "horas-extras", as horas acrescidas, desde que não seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos neste instrumento;
- d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menores, ao trabalho em horário diurno, até às dezoito horas e às jornadas de trabalho de doze horas por trinta e seis horas de descanso;
- e) é terminantemente proibida a contratação de empregado sob a modalidade de jornada-móvel ou variável.

17. INTERVALOS ENTRE JORNADAS DIÁRIAS

Entre duas jornadas de trabalho, haverá, necessariamente, um período mínimo de onze horas consecutivas, para descanso.

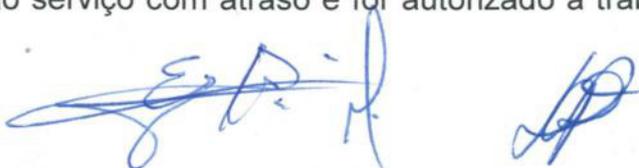
18. INTERVALOS PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO

A empresa fica obrigada a observar o intervalo para refeição e repouso, durante a jornada de trabalho do seu empregado, de, no mínimo, uma hora, e no máximo duas horas, salvo acordo celebrado, por intermédio do Sindicato Profissional, sob pena de incorrer na multa prevista na cláusula 64 deste instrumento, por descumprimento, além de arcar com o pagamento dos minutos excedentes aos limites, seja para mais, como horas extras, ainda que o total da jornada diária não supere as oito horas normais, e, neste caso, com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - A empresa deverá conceder intervalos para café e/ou lanches, nos períodos da manhã, tarde e noite, de quinze minutos cada, os quais deverão ser computados no tempo de serviço, na jornada diária, ou seja, não serão descontados ou compensados.

19. ATRASO AO SERVIÇO

A empresa não descontará o repouso semanal remunerado ou o feriado, do empregado que se apresentar ao serviço com atraso e for autorizado a trabalhar nessa oportunidade.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 10/34)

20. HORÁRIO DO "CAIXA"

O empregado que se ative como "caixa" terá jornada diária de 6 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas.

21. CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência do caixa, relativa a valores e documentação, deverá ser procedida, à vista do empregado por ele responsável, sob pena de impossibilidade de cobranças posteriores ou compensações de diferenças apuradas.

22. ABONOS DE PONTO

A empresa assegurará o abono de ponto ao empregado, nos seguintes casos:

- a) no caso de ausência decorrente por paternidade, em até 5 (cinco) dias consecutivos, a partir da data do nascimento do seu filho;
- b) no caso de internação hospitalar de cônjuge ou de filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação médica fornecido por facultativos do Sindicato Profissional ou da Previdência Social ou com eles conveniado, por até 3 (três) dias;
- c) no caso de empregada gestante, por consulta médica, mediante comprovação fornecida por facultativo do Sindicato Profissional ou de Serviço Médico Oficial ou com algum deles conveniado, no dia da consulta, ou pelos dias determinados pelo médico;
- d) no caso de empregada-mãe ou adotante, quando da necessidade de consulta médica ou odontológica a filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação por profissional da área respectiva, do Sindicato Profissional ou de Serviço Público Social ou com algum deles conveniados;
- e) em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, colateral, sogro, sogra, genro, nora ou pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica, por até 3 (três) dias consecutivos;
- f) no caso de casamento do empregado, por até cinco dias consecutivos;
- g) no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, por 1(um) dia, a cada 3 (três) meses de trabalho;
- h) título de eleitor: nas ocasiões que tiver que comparecer no Cartório Eleitoral;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 11/34)

- i) no caso de afastamento para recebimento do PIS, por até 1 (um) dia;
- j) no caso de greve dos transportes públicos regulares, que afete o deslocamento do empregado, ou quando declarado estado de calamidade pública, nos locais de residência e/ou de trabalho do empregado, e desde que a empresa não forneça ou lhe pague transporte alternativo, pelo tempo que perdurar a greve ou a situação anormal;
- k) no caso de prestação de exames escolares e vestibulares, pelo período do exame, computado o tempo necessário ao deslocamento até a escola e mediante prévia comunicação e comprovação até 72 (setenta e duas) horas após.
- l) alistamento militar: nas ocasiões que tiver que comparecer no Serviço Militar;
- m) exames periódicos: todas as vezes que a empresa determinar.

23. PAGAMENTO DE DIÁRIAS

A empresa pagará ao seu empregado por dia trabalhado fora do seu local de trabalho para onde foi contratado, e, desde que não se trate de transferência definitiva, 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria em que ele estiver incluído, independentemente de fornecimento do transporte, hospedagem e alimentação.

24. TRANSFERÊNCIA

O empregado não poderá ser transferido para localidade situada fora da base territorial do sindicato profissional, sem a sua expressa anuência, que somente poderá ser feita com a assistência do sindicato profissional, mediante termo escrito, ainda que do contrato de trabalho conste a possibilidade dessa transferência.

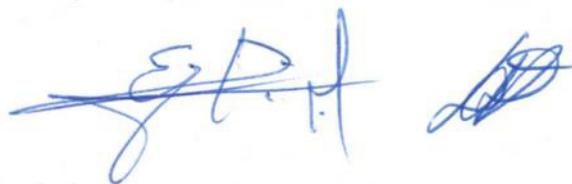
Parágrafo único: no caso de efetuada a transferência, provisória ou definitiva, do empregado, a empresa pagará um adicional mensal, equivalente a 1/3 (um terço) da sua remuneração total.

25. MÃO-DE-OBRA LOCADA

Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada e contrato com cooperativas.

26. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR), FERIADOS E DIAS COMPENSADOS

É terminantemente proibido o trabalho de empregado aos domingos e feriados, salvo acordo, formalizado por escrito com a assistência prévia e expressa do Sindicato Profissional e os plantões cumpridos em decorrência de determinação do Poder Público.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 12/34)

Parágrafo primeiro - O não cumprimento do disposto no Decreto-lei nº. 99.467/90, implicará em pagamento de multa de cinquenta por cento do salário normativo da categoria, por empregado e por dia de funcionamento irregular, revertida em favor do Sindicato Profissional e do empregado, em igualdade de condições.

Parágrafo segundo - O trabalho nos DSR, feriados e dias compensados, tanto do comissionista, como do empregado com o salário fixo, será pago com os adicionais de horas extras, previsto nesta Convenção, independentemente da remuneração desses dias já devida ao empregado, por força de lei.

27. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

A empresa pagará 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional vigente, desde que o empregado labore em local onde, para execução do seu trabalho seja necessária a manipulação de ácidos ou de sais prejudiciais à saúde humana, classificado, o local, como de insalubridade mínima ou média e 40% (quarenta por cento), quando classificado como de insalubridade máxima; e o adicional de 30% (trinta por cento) do salário efetivamente recebido pelo empregado, desde que ele labore em local perigoso.

28. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A empresa pagará ao empregado o adicional de 10% (dez por cento) para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho, que este lhe prestar, incidindo esse percentual sobre a remuneração mensal total do empregado.

29. ADICIONAL POR FUNÇÃO DE CAIXA (quebra-de-caixa)

A empresa pagará ao seu empregado, que exerça a função "caixa" ou "tesoureiro", o adicional de 10% (dez por cento) do seu salário, mensalmente.

30. ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO - TÁXI

O período das vinte e duas horas de um dia às seis horas do dia seguinte, será considerado como horário noturno, durante o qual será pago um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário diurno, sem prejuízo da hora reduzida de 52,5 minutos (cinquenta e dois minutos e meio), conhecida como "nona hora".

Parágrafo primeiro - O encerramento do expediente que se verificar no período noturno (até 23 horas), nas empresas que não fornecerem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte coletivo público.

Parágrafo segundo - O empregado que encerrar a jornada de trabalho normal ou extraordinária entre vinte e três horas de um dia e seis horas do dia seguinte, fará jus ao reembolso das despesas com táxi comum, para retornar à residência, mediante a apresentação do recibo correspondente à despesa paga, o qual poderá ser elaborado pelo próprio empregado.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO **2017/2019** - (fl. 13/34)

31. HORAS EXTRA - ADICIONAL

O empregado que trabalhar além do seu horário normal, receberá como pagamento pela primeira hora extra trabalhada, o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal e pelas demais horas extras o adicional de 75% (setenta e cinco por cento), em dias normais de trabalho sendo que, se as horas extras forem prestadas em domingos, feriados ou em dias que já foram compensados pelo empregado, o adicional a ser pago será de 100% (cento por cento) incidente sobre todas as horas extras, independentemente da remuneração normal desses dias.

Parágrafo primeiro - No caso de comissionista, o valor devido a título de horas extras, será calculado tomando-se por base o valor médio das comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o respectivo percentual de acréscimo multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, conforme o "caput";

Parágrafo segundo - As horas extras dispendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser pagas com aplicação dos percentuais estabelecidos no "caput";

Parágrafo terceiro - Sempre que ocorrer a prorrogação da jornada de trabalho em período igual ou superior a duas horas, a empresa fornecerá, ao seu empregado em labor extraordinário, lanches ou refeição do tipo comercial, acompanhados de suco de frutas ou refrigerante;

Parágrafo quarto - O empregado anotará as horas normais e extras trabalhadas, no mesmo e único controle de jornada de trabalho, ficando vedado o controle separado das horas normais e das extras, se por ventura vier a ocorrer, prevalecerão as anotações particulares do empregado;

Parágrafo quinto - As horas extras laboradas no período compreendido entre vinte e duas horas de um dia e seis horas do dia seguinte, serão acrescidas de adicionais previstos na cláusula anterior, incidente sobre o valor da hora normal noturna, já acrescida de adicional noturno, previsto nesta Convenção.

32. ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES NORMAIS COM FAXINA

É terminantemente proibido à empresa, com mais de 2 (dois) empregados, exigir deles ou de qualquer deles a realização de serviço de limpeza (faxina) de qualquer dependência do estabelecimento, inclusive banheiro, desde que o empregado não tenha sido contratado especificamente para a função de "faxineiro" ou similar, sob pena de pagamento de adicional mensal, a esse empregado, equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração total por ele recebida.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 14/34)

33. QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO

Não será permitido o desconto salarial por quebra ou perda de materiais, salvo nas hipóteses de dolo ou culpa, ou recusa, por parte do empregado, de apresentação dos objetos danificados.

Parágrafo primeiro - O empregado responsável pela conferência de materiais ou equipamentos, não poderá ser responsabilizado pelo extravio ou danos, se ele não houver atestado as condições do estoque, mediante documento escrito.

Parágrafo segundo - O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa às despesas dos clientes por ele atendidos, sendo só da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por recusa de pagamento.

Parágrafo terceiro - Havendo desvio de mercadorias, por parte de cliente, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado.

34. CHEQUES DEVOLVIDOS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO

A empresa não poderá descontar de seu empregado, valores relativos a cheques sem fundos ou fraudulentamente emitidos.

35. CARNÊS - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO EM ÚNICA VEZ

A empresa fica proibida de cobrar de uma única vez, as prestações de carnês relativos a empréstimos, compras ou financiamentos, do empregado que se desligar ou for dispensado do seu quadro funcional, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos.

36. FÉRIAS

A empresa comunicará, por escrito, ao empregado, com, pelo menos trinta dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias, que poderão ser coletivas ou individuais, mas não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo primeiro - O empregado com direito a férias, poderá gozá-las no período coincidente com a época do seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com, pelo menos, trinta dias de antecedência;

Parágrafo segundo - A empresa pagará ao empregado remuneração das férias até dois dias antes do seu início, sendo que o atraso no pagamento implicará na multa diária, a favor do empregado, equivalente a vinte por cento sobre o valor devido, independentemente da correção monetária e juros moratórios legais, por dia de atraso;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 15/34)

Parágrafo terceiro - Ao empregado com menos de um ano de serviço à empresa, que pedir demissão, será assegurado o pagamento de férias na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

37. 13º SALÁRIO

A empresa pagará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, a que fizer jus o empregado, desde que este o requeira, até o dia trinta de junho ou por ocasião de suas férias, ocasiões em que a empresa deverá lhe propor a opção.

Parágrafo único - o empregado que trabalhar para a empresa no mínimo há um ano e que ficar afastado do trabalho, percebendo auxílio da Previdência Social, terá a complementação do décimo-terceiro salário, no primeiro ano de afastamento, a qual será devida, inclusive, mesmo que o afastamento tenha sido igual ou inferior à cento e oitenta dias.

38. ATRASO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O não pagamento do 13º (décimo-terceiro) salário ou da remuneração das férias nos prazos definidos em lei, implicará na multa diária de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido ao empregado e reverterá em seu benefício.

39. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a trinta e superior a quarenta e cinco dias, devendo, a empresa, fornecer cópia do mesmo ao empregado, no ato da admissão, vedada terminantemente a sua prorrogação.

Parágrafo primeiro - O contrato de experiência ficará suspenso durante o afastamento do empregado, nos casos legais, completando-se o tempo nele previsto, após a cessação do afastamento;

Parágrafo segundo - O contrato de experiência deverá ser anotado na CTPS do empregado, no ato de sua admissão;

Parágrafo terceiro - Nos casos de readmissão de ex-empregado, não poderá ser celebrado contrato de experiência.

40. CTPS - ANOTAÇÕES - PRAZOS

Será anotada, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário percebido, os adicionais, comissões e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência, respeitando-se as nomenclaturas já definidas pelo sindicato profissional.

Parágrafo primeiro - qualquer nomenclatura de função anotada na CTPS que não esteja contida neste instrumento, dará ao empregado o direito de ação junto à Justiça do Trabalho, pleiteando os direitos referentes à função de "GERENTE";



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 16/34)

Parágrafo segundo - A CTPS recebida para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em quarenta e oito horas; a entrega e devolução deverão ser feitas mediante recibos;

Parágrafo terceiro - Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS, após o prazo legal para a sua devolução;

Parágrafo quarto - Deverá ser fornecida ao empregado, cópia do Contrato de Trabalho, por ele assinado, no ato da assinatura.

41. ESTABILIDADES NO EMPREGO

O (a) empregado (a) gozará de estabilidade provisória no emprego, ou seja, fará jus ao emprego e/ou ao salário, pelos prazos constantes nos itens seguintes.

a) EMPREGADA GESTANTE

A partir do início da gravidez e até sessenta dias após o término da licença-maternidade, sendo que, na hipótese da dispensa sem justa-causa, a empregada deverá apresentar à empresa o atestado médico comprobatório de gravidez, até 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso-prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

b) EMPREGADA ADOTANTE

A empresa concederá licença adoção remunerada de 60 (sessenta) dias e garantia de emprego e/ou salário de 90 (noventa) dias após o término da licença adoção, à empregada adotante de criança entre zero e dois anos de idade, a partir da guarda provisória determinada judicialmente ou de fato, com a declaração do Conselho Tutelar do Menor.

c) ACIDENTADO (a)

60 (sessenta) dias, após o prazo legal, no emprego, ao empregado acidentado, com garantia de aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

d) AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

Adquirida no seu atual emprego, enquanto perdurar esta doença, com o seu aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.

e) AFASTADO (a) POR DOENÇA

Por 90 (noventa) dias, contados do retorno ao trabalho, ao empregado afastado por doença, por mais de 15 (quinze) dias, com o seu aproveitamento em funções compatíveis com o seu estado físico, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 17/34)

- f) AO ALISTADO OU AFASTADO PARA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR
Desde o seu alistamento e até 60 (sessenta) dias após a sua baixa ou dispensa, sendo que, se ele servir o Tiro de Guerra, não sofrerá desconto dos DSR. e feriados, em razão das horas não trabalhadas, nem será impedido de trabalhar no restante da jornada diária.
- g) AO (à) QUE SE ENCONTRE EM ESTADO DE PRÉ-APOSENTADORIA
Que estiver a menos de 24 (vinte e quatro) meses, da aquisição do direito de requerer aposentadoria por tempo de serviço, em seu prazo mínimo, terá assegurada a garantia de emprego e salário, até atingir esse prazo e desde que esse empregado tenha mais de 1 (um) ano de trabalho contínuo para essa empresa.

Parágrafo Único - O (a) empregado (a) com estabilidade prevista nesta cláusula, não poderá ser dispensado (a), a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele(a) e a empresa e sempre com a assistência expressa do Sindicato Profissional.

42. SERVIÇOS SOCIAIS AO APOSENTADO

A empresa assegurará ao seu ex-empregado aposentado, quando para ela trabalhava, o uso dos serviços sociais e assistenciais, por ela mantidos ou contratados, pelo período de 2 (dois) anos.

43. ABONO APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis mais existentes na empresa, será pago um abono equivalente a 2 (duas) vezes a última remuneração ao empregado com mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma empresa que dela vier a desligar-se, por motivo de aposentadoria.

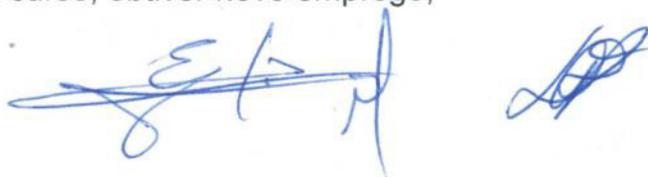
Parágrafo primeiro: ao empregado que permanecer prestando serviços à empresa, mesmo após a concessão da aposentadoria, o benefício constante no *caput* será pago somente quando do afastamento definitivo.

Parágrafo segundo: o pagamento do abono a que se refere a presente cláusula poderá ser feito em até 5 (cinco) parcelas mensais, iguais e sucessivas.

44. AVISO PRÉVIO – INDENIZAÇÃO ESPECIAL

A empresa concederá, ao empregado por ela dispensado sem justa causa, além do prazo legal, aviso prévio de 2 (dois) dias por ano de serviços por ele prestados a ela.

Parágrafo primeiro - A empresa dispensará o empregado do cumprimento do aviso-prévio, quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 18/34)

Parágrafo segundo - A dispensa do empregado do comparecimento à empresa, no decorrer do aviso-prévio, deverá ser anotada no próprio aviso;

Parágrafo terceiro - A empresa fará constar na notificação da dispensa, a falta grave que a motivar por justa causa, sob pena de presumir-se imotivada a demissão;

Parágrafo quarto - Durante o prazo do aviso prévio ficam vedadas as alterações contratuais, salvo no caso de reversão ao cargo anterior, se o empregado for exercente de função de confiança;

45. FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A REUNIÕES, CURSOS OU TREINAMENTOS

As reuniões, bem como os cursos e treinamentos promovidos pela empresa, com comparecimento obrigatório do empregado, serão realizados durante a jornada normal de trabalho e, excedendo esta, as horas correspondentes, serão remuneradas como extraordinárias.

46. BALANÇOS E PROMOÇÕES ESPECIAIS DE VENDAS

A empresa com mais de 23 (vinte e três) empregados não poderá realizar balanços e promoções especiais de vendas, com o trabalho de seu empregado aos domingos, feriados e dias compensados, sem acordo prévio e expresso firmado com o Sindicato Profissional, sob pena de multa de vinte por cento, por dia, sobre o salário normativo correspondente ao empregado, revertida ao empregado.

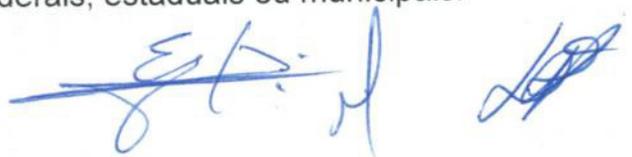
47. INFORMES PARA I.R. - RECIBOS DE PAGAMENTOS

A empresa fornecerá ao empregado:

- a) informe anual de rendimentos, para fins de declaração de imposto de renda;
- b) recibo ou envelope de pagamento, no ato do pagamento do salário, discriminando todos os pagamentos e descontos efetuados, devendo constar o número de horas normais e extras trabalhadas, o montante de vendas sobre o qual incidam comissões e os percentuais destas, como o valor a ser recolhido ao FGTS, além do nome da empresa.

48. ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos, desde que entregues ao empregador no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da data da sua emissão, os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional ou com ele conveniados, além dos subscritos por profissionais que prestem serviços à Previdência Social e outros órgãos oficiais da saúde, federais, estaduais ou municipais.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 19/34)

49. PREENCHIMENTO DE VAGAS

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas, em níveis superiores.

Parágrafo único - Na admissão de novos empregados, a empresa dará preferência aos candidatos encaminhados pelas "bolsas de empregos" ou similar mantida pelo Sindicato Profissional subscritor desta.

50. FORNECIMENTOS OBRIGATÓRIOS

A empresa manterá obrigatoriamente, à disposição do seu empregado:

a) VESTIÁRIO

Desde que à atividade do empregado exija troca de roupas, no local de trabalho ou que lhe seja exigido o uso de uniformes, haverá um local apropriado para vestiário, que não poderá ser usado em comum por empregados de sexo diferentes.

b) REFEITÓRIO

Desde que o empregado opte por fazer suas refeições no recinto da empresa, esta manterá local apropriado para tal fim, ou seja, limpo, higienizado, ventilado e iluminado adequadamente.

c) BANCOS E CADEIRAS

A empresa deverá colocar bancos ou cadeiras, no local de serviço, para uso dos empregados que prestam atendimento ao público, em pé, nos termos da Portaria nº. 3124/78, do Ministério do Trabalho.

d) SANITÁRIO, ÁGUA POTÁVEL, SABONETE E PAPEL HIGIÊNICO

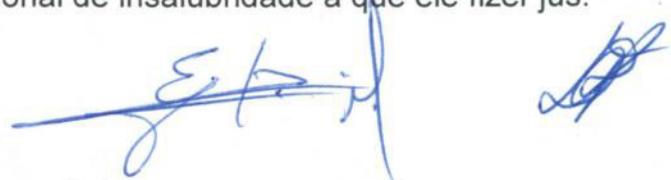
A empresa colocará à disposição dos seus empregados, sanitário em perfeito funcionamento, limpo, higienizado, ventilado e iluminado, vedado o seu uso comum por empregados de sexo diferentes, bem como fornecer-lhes-á água potável, sabonete, papel higiênico e toalha.

e) CONTROLE DE PONTO

A empresa manterá livro-ponto ou cartão mecanizado, com a obrigatoriedade do empregado registrar a sua presença ao trabalho, com anotação dos horários de início, intervalos e encerramento da jornada, bem como de eventual trabalho extraordinário.

f) EQUIPAMENTOS DE TRABALHO E DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - (EPI)

A empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, ao seu empregado, que exerça funções em oficinas ou laboratórios, ou ainda em locais considerados insalubres, os equipamentos necessários ao desempenho da função atribuída ao empregado, bem como equipamentos de proteção individual (EPI), sem prejuízo do pagamento do adicional de insalubridade a que ele fizer jus.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 20/34)

g) **ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO**

A empresa fica obrigada a manter em todas as suas dependências, ventilação e iluminação, com luz natural ou artificial adequadas, bem como, se necessários, aparelhos próprios para eliminação de poluentes.

h) **EQUIPAMENTOS CONTRA INCÊNDIOS**

A empresa fica obrigada a manter em perfeitas condições de funcionamento e uso, os aparelhos contra incêndios, bem como as saídas de emergência, devendo ainda manter comando ou brigada contra incêndio, desde que legalmente obrigada a isso.

i) **UNIFORME, CRACHÁ, MAQUILAGEM, SAPATOS, MEIAS, ETC.**

Desde que a empresa exija o uso por parte do seu empregado, fornecerá, gratuitamente, em tantas unidades quantas forem necessárias, uniforme, crachá, sapatos, meias e roupas de determinados tipos (superiores, em preço, àquelas de uso comum) e maquilagem adequada à tez da empregada.

j) **TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

O empregador obriga-se a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou sem consequência deste.

51. VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá ao seu empregado o vale transporte, independentemente de requerimento escrito por parte deste, podendo substituí-lo pelo respectivo valor em dinheiro, contra recibo, não se incorporando essa indenização ao salário, para qualquer efeito.

Parágrafo primeiro - Havendo dúvidas quanto aos meios de transporte utilizados pelo empregado, deverá ser firmado documento, esclarecendo as dúvidas, por iniciativa dele;

Parágrafo segundo - Na ocorrência de majoração do preço da passagem, após a entrega dos valores ou da sua indenização prévia, a empresa obriga-se a ressarcir a respectiva diferença;

Parágrafo terceiro - A empresa descontará do empregado, a título de sua participação no custeio de transporte, até um por cento de seu salário mensal.

52. VALE REFEIÇÃO - CAFÉ COM LEITE

A empresa é obrigada a fornecer para cada empregado, a cada dia trabalhado, refeição gratuita ou vale-refeição no valor equivalente a R\$ 19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos).

Parágrafo primeiro - A empresa fornecerá gratuitamente, a todos os seus empregados, nos períodos da manhã, da tarde e da noite, em que eles trabalharem, café com leite, pão e manteiga.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 21/34)

Parágrafo segundo - o Sindicato Profissional poderá ajustar convênio para o fornecimento dos vales-refeições, que obrigará a todas as empresas que não fornecerem alimentação gratuita aos seus empregados. Nesse caso, a comunicação deverá ser feita com trinta dias de antecedência.

53. CRECHE - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

A empresa deverá firmar acordo com o Sindicato Profissional, assegurando à empregada-mãe e à empregada-adoante, o benefício do reembolso-creche; não o fazendo, pagar-lhe-á vinte por cento do salário mínimo nacional vigente, por mês e por filho menor até a idade de dois anos.

Parágrafo único - À empregada-mãe, com filho em idade de amamentação, até dezoito meses, serão concedidos trinta minutos a cada três horas, para prestar atendimento necessário ao seu filho.

54. FORNECIMENTO DE LEITE EM PÓ E REMÉDIOS

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, pelo preço de fábrica, assim considerados aquele constante dos catálogos usuais de preços: a) uma lata de leite em pó de 450 gramas, por semana, para cada filho com até 3 (três) anos de idade nas marcas comercializadas pela empresa; b) medicamentos existentes no estabelecimento, mediante apresentação da respectiva receita médica.

55. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

A empresa que tiver empregado com filho excepcional, dar-lhe-á um auxílio mensal equivalente a vinte por cento do salário mínimo nacional vigente, em que ele estiver incluído por filho nessa condição.

Parágrafo único - O auxílio previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário do empregado para qualquer efeito legal.

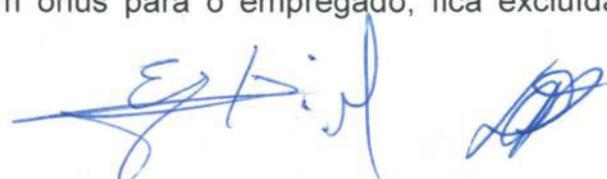
56. SEGURO DE VIDA - ASSALTO

A Empresa contratará Seguro de Vida em favor do seu empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções.

57. INDENIZAÇÃO POR MORTE

Ao dependente legal do empregado falecido, que contar com mais de um ano de trabalho na empresa, será devida indenização equivalente a cinco vezes a sua última remuneração.

A empresa que mantiver seguro de vida em grupo, com valor superior ao benefício constante do "caput", sem ônus para o empregado, fica excluída do cumprimento desta cláusula.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019 - (fl. 22/34)

58. ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa garantirá assistência jurídica, através de advogado contratado para tal fim, ao seu empregado e sem ônus para ele, quando ele for indiciado em inquérito policial ou tiver que responder a processo, por atos praticados em defesa do patrimônio da empresa ou no desempenho de suas funções.

59. ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa deverá fornecer ao seu empregado e seus dependentes legais, o Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Profissional, subscritor da presente.

Parágrafo primeiro - as empresas com mais de 23 (vinte e três) empregados deverão fornecer assistência médica gratuita ao empregado e mais 2 (dois) dependentes;

Parágrafo segundo - as empresas com menos de 23 (vinte e três) empregados deverão fornecer assistência médica gratuita ao empregado e mais 1 (um) dependente, sendo que deverá arcar com o custo de 50% do dependente;

Parágrafo terceiro - para as hipóteses previstas nos parágrafos antecedentes, o empregado poderá incluir outros dependentes legais além do limite especificado, caso em que arcará com custo de 50% (cinquenta por cento);

Parágrafo quarto – O Plano de Saúde incluído nessa cláusula é o equivalente ao chamado “plano básico” ou “standard” ou “enfermaria”;

Parágrafo quinto – O empregado que optar pelo Plano de Saúde superior ao “Básico”, arcará com a diferença de preço.

Parágrafo sexto - A empresa que já possui Plano de Saúde próprio, não poderá cobrá-lo de seu empregado, nem o fornecer em nível inferior de coberturas do Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo sétimo – Todo empregado participará do Plano de Saúde, custeado pelo seu empregador nos termos desta cláusula.

Parágrafo oitavo - O dispêndio com o Plano de Saúde conveniado, não integrará a remuneração do empregado, para qualquer efeito legal.

Parágrafo nono - O Sindicato Profissional comunicará à empresa e aos seus empregados qualquer alteração no Convênio do Plano de Saúde.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 23/34)

60. RESCISÃO CONTRATUAL - GARANTIAS E HOMOLOGAÇÃO

A rescisão do contrato de trabalho, de empregado que não esteja com "contrato de experiência" em vigor e que já esteja prestando serviços a 6 (seis) meses, será feita com a assistência do Sindicato Profissional, na sua sede, sub-sedes ou representantes por ele autorizados, sob pena de nulidade do instrumento rescisório.

Parágrafo primeiro - O Sindicato Profissional não poderá negar-se a assistir as partes na rescisão, se a empresa e o empregado apresentarem-se para tal e munidos de todos os documentos exigidos para a rescisão, podendo, entretanto, deixar de proceder à homologação, anotando, neste caso, no termo de rescisão, os motivos, ou procedê-la com ressalvas lançadas no verso do termo de rescisão;

Parágrafo segundo - No ato homologatório, a empresa apresentará os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindical, negocial, assistencial e para custeio do sistema confederativo relativas ao empregado e recolhidas a favor do Sindicato Profissional, bem como os comprovantes dos recolhimentos das contribuições sindical, assistencial e para custeio do sistema confederativo, relativas à empresa e recolhidas a favor do Sindicato Patronal, podendo a empresa, enviar esses documentos, sob protocolo, ao Sindicato Profissional, uma vez, na respectivas datas dos recolhimentos efetuados;

Parágrafo terceiro - O pagamento das verbas rescisórias será feito em conformidade com o disposto no art. 477 e seus parágrafos, da CLT, com as modificações que lhe foram introduzidas pela Lei nº. 7.855/89, sob pena de continuar em vigor o contrato de trabalho e, conseqüentemente, fazendo jus, o empregado, ao salário, até a efetiva quitação;

Parágrafo quarto - Em caso de recusa, ou impossibilidade do empregado, em receber as verbas rescisórias, o empregador comunicará ao Sindicato Profissional, por escrito, o não cumprimento do prazo estabelecido, com cópia do recibo do termo de rescisão, discriminando os valores colocados à disposição do empregado, comprovando assim a mora do empregado;

Parágrafo quinto - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, juntamente com a notificação do aviso prévio, a data, local e hora da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

Parágrafo sexto - O saldo de salário do período trabalhado antes da data da homologação da rescisão, deverá ser pago por ocasião do pagamento normal aos demais empregados;

Parágrafo sétimo - Nos casos de dispensa com alegação de justa causa, o Sindicato Profissional prestará assistência apenas quanto aos pagamentos efetuados, não tendo a homologação qualquer valor quanto aos motivos da dispensa;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 24/34)

Parágrafo oitavo - A empresa é obrigada a fornecer ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, os respectivos "atestados de afastamento e salários", em modelo aprovado pela Previdência Social;

Parágrafo nono - A empresa é obrigada a fornecer ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, "carta de referência", desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa;

Parágrafo décimo - Por infração a qualquer dispositivo desta cláusula, será devida a multa de cinquenta por cento sobre o valor total das verbas rescisórias, a favor do empregado, sem prejuízo da multa legal.

Parágrafo décimo-primeiro - Quando a empresa fizer a homologação da rescisão sem conhecer eventual reajuste salarial, devido ao empregado, fica obrigada a proceder homologação pelas diferenças devidas, até o décimo dia útil seguinte ao ato da decisão que instituiu o reajuste, sob pena de incidir no pagamento da multa equivalente ao último salário mensal do ex-empregado.

61. CIPA

A empresa obrigada ao cumprimento da legislação que rege a constituição da CIPA, convocará eleição para constituição ou recomposição da mesma, com sessenta dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia do mesmo ao Sindicato Profissional, até dez dias após, devendo o edital conter o local para inscrição individual do candidato, mediante comprovação escrita dessa inscrição, além do prazo para as inscrições, de trinta dias.

- a) a eleição será feita individualmente, proibida a formação de chapa, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, por ordem alfabética;
- b) todo o processo eleitoral, incluindo a apuração, será coordenado pelo Vice-Presidente, em exercício, da CIPA, se esta já existir, em conjunto com o representante indicado pelo Sindicato Profissional, ou por este, se a eleição for para constituição do órgão;
- c) até dez dias, da realização da eleição, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, com a indicação dos eleitos, inclusive suplentes, bem como os representantes indicados pela empresa;
- d) o não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte da empresa, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de trinta dias;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 25/34)

- e) os representantes dos empregados na CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade provisória até um ano após o término dos seus mandatos, somente podendo ser dispensados, antes desse prazo, por falta grave ou mútuo acordo, este com a assistência expressa do Sindicato Profissional;
- f) o curso de treinamento será obrigatório para todos os membros da CIPA, inclusive os suplentes, mesmo os reeleitos e deverá, ser concluído nos primeiros trinta dias, a contar da posse dos mesmos, devendo a empresa informar o Sindicato Profissional quando o mesmo será realizado e a entidade que o ministrará;
- g) o membro da CIPA ("cipeiro") representante dos empregados deverá participar da investigação sobre os acidentes ocorridos na empresa;
- h) a empresa encaminhará ao Sindicato Profissional, as atas de todas as reuniões das CIPA, realizadas no mês, até o décimo quinto dia do mês subsequente;
- i) a empresa informará o Sindicato Profissional, com, no mínimo, trinta dias de antecedência, o programa e a data da realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

62. SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, local e meios para a sindicalização dos seus empregados, desde que comunicada com antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Parágrafo primeiro - A empresa apresentará ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato Profissional;

Parágrafo segundo - A empresa que dificultar ou se opuser à sindicalização, com qualquer tipo de ameaça, seja ao empregado, seja ao Sindicato ou seus dirigentes, ou ainda com concretização de qualquer ato em represália à sindicalização, terá seu procedimento equiparado ao disposto no Código Penal, artigo 199 e, conseqüentemente, fica passível de processo-crime, e incursa nas penalidades nesse artigo previsto e da multa constante na cláusula 67, desta Convenção;

Parágrafo terceiro - A empresa descontará em folha de pagamento, as contribuições sindicais (legal, negocial, assistencial, confederativa, associativa e outras), do seu empregado, comprometendo-se a recolher aos cofres da Entidade, diretamente ou através de depósito bancário, os valores descontados, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês do desconto.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019 - (fl. 26/34)

63. DIRIGENTES SINDICAIS

O dirigente sindical afastado do emprego para desempenho de suas funções no Sindicato Profissional, perceberá, da empresa, sua remuneração, enquanto vigente o seu mandato, fazendo jus, inclusive, aos reajustes salariais obrigatórios ou espontâneos concedidos por ela.

Parágrafo único - os dirigentes do Sindicato Profissional terão livre acesso às empresas, para fins de distribuição de comunicados, jornais e filiação de associados, bem como para participarem de assembléias sindicais, comprovadamente convocadas.

64. QUADRO DE AVISOS

A empresa manterá, em local visível a todos os seus empregados, quadro de avisos à disposição do Sindicato Profissional, para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional.

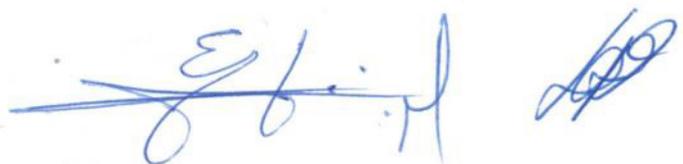
65. ENVIO DE DOCUMENTOS AO SINPRAFARMA-ABC (RAIS-GPS-CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS-etc...)

Além de eventual multa e outras sanções previstas em normas legais (inclusive o Decreto nº 1197/94), a empresa que descumprir a obrigação de enviar os documentos constantes nos itens desta cláusula ao Sindicato Profissional, nos seus prazos próprios, estará sujeita à multa da cláusula 72 desta Convenção:

- a) a empresa enviará obrigatoriamente, até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ao Sindicato Profissional;
- b) a empresa enviará obrigatoriamente, até o décimo dia do mês subsequente, cópias das contribuições sindicais, legal, assistencial, confederativa e outras instituídas pelo Sindicato Profissional, bem como das Guias de Previdência Social (GPS), (estas obedecendo a Lei 8.870 de 15.04.94) acompanhando-as de relações nominais dos empregados a elas referentes;
- c) a empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, relação nominal, contendo funções e salários de todos os seus empregados no ano de 2017, até 15.01.2018, e no ano de 2018, até 15.01.2019.

66. REVISTA PESSOAL

A empresa que adotar o sistema de revista pessoal em seus empregados, procedê-la-á em local apropriado e adequado, por pessoa do mesmo sexo do empregado, evitando-se eventuais constrangimentos.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 27/34)

67. TAREFEIRO ("FREE LANCER"), TEMPORÁRIO e/ou EXTRA

O presente acordo aplica-se ao tarefeiro, cuja remuneração consista de importância fixa, paga por unidade de tarefa, observadas as demais cláusulas deste instrumento.

Parágrafo único- O empregado contratado como temporário ou "extra", não poderá receber remuneração superior às dos demais empregados já existentes na empresa, para a mesma função, nem tampouco inferior ao piso salarial da categoria em que ele se inserir.

68. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que por motivo de saúde (doença ou acidente) se afastar do serviço, a empresa obriga-se a conceder durante o prazo de quarenta e cinco dias, a complementação do auxílio previdenciário, para que assim perceba a mesma remuneração que receberia em atividade.

69. DIA DO TRABALHADOR EM FARMÁCIA

A empresa de qualquer natureza, integrante de categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, subscritor desta convenção, pagará ao seu empregado a remuneração do mês de setembro, quando se comemora o "dia do oficial em farmácia" (5 de setembro), com o acréscimo de dois trinta avos da remuneração total do empregado, nesse mês.

Parágrafo único - o comissionista fará jus, no mês de setembro, ao acréscimo, em sua remuneração, de importância correspondente a um DSR, referente à gratificação do "dia do oficial em farmácia".

70. CUMPRIMENTO E MULTA

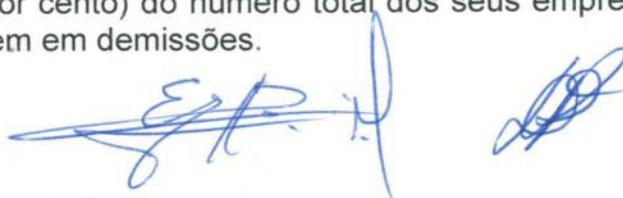
Sempre que a empresa descumprir cláusula desta Convenção, arcará com a multa legal ou com uma multa de cinquenta por cento do salário normativo para "balconistas que trabalhem em empresas com mais de 15 (quinze) empregados", a que for maior, aplicada por cláusula descumprida e por empregado, a qual reverterá em favor da parte prejudicada (empregado ou Sindicato Profissional), sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação em vigor.

71. PIS e RAIS

A empresa que não cadastrar o seu empregado no PIS, ou omitir o seu nome na RAIS, até um ano após a sua admissão, sofrerá multa no valor de um salário normativo, que reverterá a favor do empregado.

72. ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES

Fica estabelecido o limite de admissão ou aceitação de menores e estagiários, pela empresa em 30% (trinta por cento) do número total dos seus empregados, desde que tais atos não impliquem em demissões.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 28/34)

73. AUXÍLIO NATALIDADE

Por ocasião do nascimento de filho de empregado, a empresa pagará, a título de auxílio natalidade, 1/2 (meio) salário mínimo vigente, no prazo de sessenta dias após a apresentação da certidão de nascimento.

74. REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES

Nas empresas com mais de cinco empregados é assegurada a eleição direta de um representante, em processo coordenado pelo Sindicato Profissional, que gozará das garantias do artigo 543 e seus parágrafos da C.L.T.

75. AJUDA DE CUSTO POR QUILOMETRAGEM RODADA

O empregado que utiliza veículo próprio para trabalho externo, fará jus a ajuda de custo no importe R\$ 0,60 (sessenta centavos), para cada quilometro rodado, pagos semanalmente, não integrando salário para qualquer efeito legal.

76. PAGAMENTO DE SALÁRIO PARA O EMPREGADO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas, que exerçam a mesma função ou similar do analfabeto.

77. MORADIA

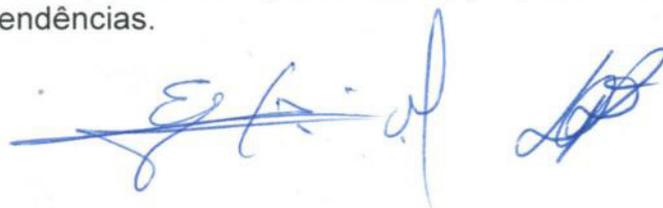
Ao empregado que residir no local de trabalho, fica assegurada a moradia em condições de habitabilidade.

Parágrafo primeiro - Aos empregadores caberão os reparos e conservação nas residências cedidas aos empregados, desde que os danos não ocorram por dolo destes.

Parágrafo segundo - Fica autorizado o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o "habite-se" concedido pela autoridade competente, e, desde que o valor não ultrapasse dez por cento do salário base do empregado.

78. COMISSÃO INTER-SINDICAL DE CONCILIAÇÃO

No prazo de 30 (trinta) dias da assinatura desta Convenção, os Sindicatos signatários indicarão 2 (dois) representantes, cada um, para comporem a Comissão Inter-Sindical que deverá analisar os casos de dissídios individuais entre empregados e empregadores, por eles representados, propondo às partes, acordo para a soluções das pendências.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 29/34)

Parágrafo primeiro - A Comissão intervirá apenas nos casos que lhe forem encaminhados pelas partes interessadas, sendo que os Sindicatos recomendarão aos seus representados que sempre encaminhem as pendências à ela.

Parágrafo segundo - A Comissão elaborará o seu próprio regulamento, que deverá ser aprovado pelas Diretorias dos respectivos Sindicatos.

Parágrafo terceiro - O Sindicato profissional não patrocinará ajuizamento de ação trabalhista antes de submeter a pendência à Comissão, desde que regularmente constituída e em regular funcionamento.

79. ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

Os acordos extrajudiciais, sejam individuais ou coletivos, entre empregados e empregadores de que trata os artigos 652, alínea f, 855-B à 855-E da CLT alterdo pela Lei 13.467 de 13/07/2017, bem como as homologações somente terão validade e produzirão seus jurídicos e legais efeitos se pactuados com a interveniência das entidades sindicais patronal e profissional e serão efetuados na comissão de conciliação prévia.

Parágrafo primeiro – O acordo extrajudicial celebrado com a interveniência das entidades profissional e patronal terá os mesmos efeitos dos acordos ou convenções coletivas e abrangerá somente as partes acordantes.

Parágrafo segundo – Para o acordo extrajudicial é vedada a cobrança de custas, taxas ou despesas diretamente ao trabalhador, ficando o empregador obrigado ao pagamento em substituição ao empregado.

Parágrafo terceiro – O acordo extrajudicial, mesmo que celebrado no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho, será redigido em instrumento apartado e conterá a qualificação das partes, exposição dos fatos e condições do trabalho, o objeto do acordo, o valor, a data de pagamento e especificará os títulos quitados.

Parágrafo quarto – O acordo extrajudicial será redigido em linguagem simples e, se fizer menção a artigos de lei e demais normas ou jurisprudências, os transcreverá.

Parágrafo quinto – As empresas que pretenderem pactuar com seus empregados acordos extrajudiciais para quitação de verbas não abrangidas no termo de rescisão do contrato de trabalho, no momento da homologação, deverão comunicar previamente as entidades sindicais convenientes para que participem em sessão conjunta, sem prejuízo de ser designada data futura ou em prosseguimento.

Parágrafo sexto – Para a realização do acordo extrajudicial o empregador deverá comprovar o pagamento das contribuições devidas aos sindicatos patronal e profissional.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 30/34)

80. MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

As empresas se obrigam a não se valer da arbitragem prevista na Lei nº. 9.307/96, na formalização dos contratos individuais de trabalho de seus empregados, tampouco durante a relação empregatícia e nem a seu término, sob pena de nulidade dos acordos que vierem a celebrar com base na lei antes mencionada.

Parágrafo Único - A nulidade será requerida pelo sindicato profissional na Justiça do Trabalho com fundamento nesta cláusula, independentemente de procuração do trabalhador, quando constatada a celebração do contrato laboral entre a empresa e seu empregado que contenha cláusula compromissória, com base na lei em apreço.

81. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A empresa pagará ao seu empregado a participação dele nos lucros e resultados dela, referente aos anos de 2017 e 2018, que poderá ser ajustada em termos deste instrumento ou convenção coletiva de trabalho específica, observada a legislação à espécie.

Parágrafo primeiro – a empresa com mais de 23 (vinte e três) empregados pagará, a título de PLR, a importância equivalente a um salário normativo da categoria estipulado para a função exercida pelo empregado e a empresa com menos de 23 (vinte e três) empregados pagará, a título de PLR, a importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria estipulado para a função exercida pelo empregado;

Parágrafo segundo – o pagamento poderá ser efetuado em até duas vezes.

82. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Considerando-se que o sindicato profissional foi criado e existe para representar, indistintamente, todos os integrantes da categoria profissional, de acordo com o disposto no artigo 579, da CLT, com a redação nova dada pela Lei 13.467/17, que comete à entidade sindical profissional o poder-dever de arrecadar a *SINDICATO* contribuição sindical prevista no aludido artigo celetista, deverão as empresas descontar dos salários de todos os seus empregados a importância equivalente a 1 (um) dia de salário, no mês de março dos anos de vigência do presente instrumento.

Parágrafo único - O recolhimento dessa contribuição, pela empresa, deverá ser feito até o dia 30 de abril seguinte, através de guia disponibilizada em seu site: WWW.sinprafarma.com.br ou no site da Caixa Econômica Federal, de onde deverão ser impressos e feitos os recolhimentos devidos.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019 - (fl. 31/34)

83. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Considerando-se a constitucionalidade da representatividade legal do sindicato profissional, de todos os membros que integram a categoria profissional, insculpida no artigo 8º. da Lei Maior e, conseqüentemente, o direito de arrecadar as diversas contribuições, a empresa descontará nos meses de novembro/2017, dezembro/2017, junho/2018, novembro/2018, dezembro/18 e junho/2019 4% (quatro por cento) da remuneração total paga a cada um de seus empregados, sindicalizados ou não, qualquer que seja a forma de sua remuneração, a título de contribuição negocial, a favor do SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINPRAFARMA-ABC, contribuição essa estabelecida pela Assembléia Geral desse Sindicato no dia 24.07.2017, com fundamento no artigo 8º., da Constituição Federal, devida em razão da atuação do Sindicato nas negociações coletivas em prol da categoria profissional e destinada à manutenção do Sindicato profissional.

Parágrafo primeiro - O recolhimento dessa contribuição, pela empresa, deverá ser feito até os dias 15 dos meses subseqüentes aos meses dos descontos, em conta corrente, em nome do SINPRAFARMA-ABC, através de guia disponibilizada em seu site: WWW.sinprafarma.com.br, de onde deverão ser impressos e feitos os recolhimentos devidos.

Parágrafo segundo - A empresa que deixar de recolher a contribuição estabelecida no "caput", arcará com seu recolhimento acrescido da multa de 100% (cem por cento) sobre o montante a ser recolhido, além da correção monetária vigente, aplicada "pro rata die" e dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

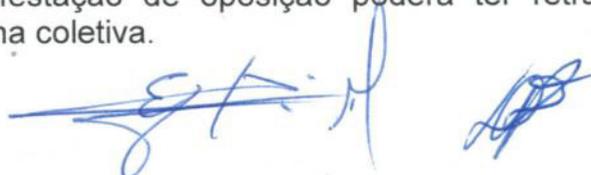
Parágrafo terceiro - Para os empregados admitidos após o mês novembro, os descontos referentes aos meses de novembro e dezembro serão efetuados no primeiro pagamento do seu salário, de uma só vez.

Parágrafo quarto - A empresa que não descontar a contribuição do salário do seu empregado, na data certa, arcará com o seu recolhimento integral ao SINPRAFARMA - ABC e não poderá descontá-la do empregado em outra data.

Parágrafo quinto - O SINPRAFARMA - ABC poderá demandar a empresa que não efetuar o recolhimento da contribuição tratada nesta cláusula, na Comarca de Santo André - SP ou no local onde a mesma estiver sediada, à sua escolha.

Parágrafo sexto - o empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição negocial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 5 dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo sétimo - a manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 32/34)

84. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

Nos meses em que não houver o recolhimento da contribuição negocial e do imposto sindical, a empresa deverá descontar de seus empregados, sindicalizados ou não, ao **SINPRAFARMA/ABC**, o percentual de 1% (um por cento) de seus salários a título de contribuição confederativa, cujo pagamento também deverá ser feito até o dia 15 do mês subsequente ao desconto.

85. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES

As empresas integrantes de categoria econômica representada pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÉUTICOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SINCOFARMA-ABC, associadas ou não, deverão recolher uma contribuição negocial, nos termos do art. 8º, inc. IV, da Constituição Federal, conforme aprovada em Assembléia Geral do mesmo Sindicato, como segue:

- a) empresa de 0 a 3 empregados, por estabelecimento comercial (matriz e cada filial).....**R\$198,00** (cento e noventa e oito reais);
- b) empresa de 4 a 10 empregados, por estabelecimento comercial (matriz e cada filial).....**R\$370,00** (trezentos e setenta reais);
- c) demais empresas, com mais de 10 empregados, por estabelecimento comercial (matriz e cada filial).....**R\$745,00** (setecentos e quarenta e cinco reais).

Parágrafo primeiro - As empresas recolherão as contribuições negociais, nos meses de dezembro e junho durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, através de bloqueto bancário em nome do SINCOFARMA-ABC, ou através de guia a ser retirada na sua sede, ou no próprio caixa do SINCOFARMA-ABC, até os dias 15 de dezembro para as primeiras, e até os dias 15 de junho para as segundas.

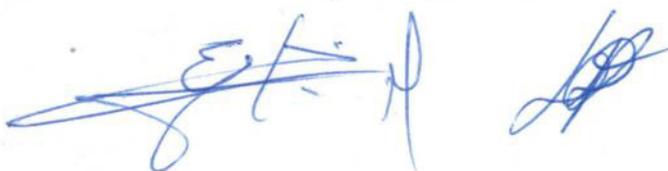
Parágrafo segundo - A empresa aberta após a data do pagamento, pagará a contribuição até 30 (trinta) dias após a sua abertura.

Parágrafo terceiro - O SINCOFARMA-ABC poderá demandar a empresa que não efetuar o recolhimento da contribuição tratada nesta cláusula, na Comarca de Santo André-SP ou no local onde a mesma estiver sediada, à sua escolha.

Parágrafo quarto - A empresa que deixar de recolher a contribuição estabelecida nesta cláusula, no prazo estabelecido, arcará com o seu pagamento acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante a ser recolhido e dos juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês ou fração, mais a correção monetária vigente.

86. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO OU RENEGOCIÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTA CONVENÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615, da CLT.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 33/34)

Parágrafo primeiro - Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, em situações emergenciais, poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social, beneficiando empregados de empresa, grupo de empresas, a categoria profissional ou a categoria patronal, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo aditivo a esta Convenção.

Parágrafo segundo - Mediante Acordo Coletivo de Trabalho, cuja conveniência e oportunidade serão critérios discricionários do Sindicato Profissional, firmado entre o Sindicato Profissional e a empresa, qualquer cláusula desta Convenção poderá ser ajustada às peculiaridades da situação econômico-financeiro-social da empresa e seus empregados, acordo esse que prevalecerá sobre as normas desta Convenção.

87. AUTO-APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS QUE ASSEGURAM DIREITOS AOS TRABALHADORES

A empresa assegurará aos seus empregados a imediata aplicação dos direitos trabalhistas definidos no texto constitucional.

Parágrafo primeiro - Tratando-se de dispositivo a ser objeto de regulamentação em lei, definir-se-á o conteúdo da norma constitucional aplicável às categorias representadas pelos Sindicatos signatários desta Convenção, até que a lei a regulamente, através de negociação coletiva.

Parágrafo segundo - Frustrada a negociação coletiva, ajuizar-se-á mandato de injunção, para que o Poder Judiciário defina a abrangência e o alcance da norma constitucional, a fim de assegurar sua aplicabilidade.

88. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

O Sindicato Patronal, em nome das categorias econômicas por ele representadas, reconhece o direito constitucional do Sindicato Profissional de ajuizar demandas trabalhistas na qualidade de substituto processual de todos os integrantes das categorias profissionais por ele representadas, associados ou não ao seu quadro, independentemente da outorga de poderes, conforme disposto no artigo 8º., inciso III, da Constituição Federal, artigo 8º., da Lei nº. 7.788/89 e Lei nº. 8.073/90 e demais dispositivos legais aplicáveis à espécie.

89. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES

As cláusulas estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho não prevelacerão nos casos de condições mais favoráveis ao empregado, já conquistadas anteriormente, que ficam expressamente mantidas.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2019 - (fl. 34/34)

90. JUÍZO COMPETENTE

Nos termos do artigo 114 da Constituição Federal, as partes reconhecem a competência da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias da aplicação da presente norma coletiva, inclusive no cumprimento de suas cláusulas.

91. ÁREA DE ABRANGÊNCIA

A presente Convenção abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelos Sindicatos subscritos, nos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, todos no Estado de São Paulo.

92. “SINDICATO PROFISSIONAL” E “SINDICATO PATRONAL”

Sempre que nesta Convenção houver a menção a “Sindicato Profissional”, refere-se ao Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos de Santo André e Região - SINPRAFARMA-ABC, e sempre que menciona “Sindicato Patronal”, refere-se ao Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de Santo André e Região - SINCOFARMA-ABC.

93. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de dois anos, no período de 01 de julho de 2017 a 30 de junho de 2019.

Santo André, 24 de maio de 2018


ISABEL CRISTINA CATIB
PRESIDENTE-SINPRAFARMA-ABC


LADYSLEI PARENTE DIAS CALAREZO
VICE-PRESIDENTE FINANCEIRO SINPRAFARMA-ABC


ELIAS ARRUDA PIMENTEL
PRESIDENTE-SINCOFARMA-ABC