

- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024 -

SINDICATO DOS BALC E EMP DE FARM E DROG DO EST MT, CNPJ n. 33.709.197/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente da JUNTA GOVERNATIVA PROVISÓRIA, Sr. LEONARDO GABRIEL PAROLIN;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 24.771.461/0001-26, neste ato representado(a) por seu Vice Presidente, Sr. HAMILTON DOMINGOS TEIXEIRA, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1.º de julho de 2022 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 1.º de julho/2022.

Parágrafo Único: As partes acordam coletivamente que, mesmo não havendo que se falar em ultratividade da norma coletiva, porém especialmente neste caso, e em relação aos anos de 2020 e 2021 onde não houveram negociações coletivas por culpa do abandono do SINDFARMA/MT por sua diretoria, e, para que não haja prejuízo para as partes (empregadores e empregados), ratifica-se no que couber e no que for mais favorável, que as normas coletivas anteriores permaneceram válidas entre as partes que delas se utilizaram, até 30.06.2022.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) todos os Balconistas e demais Empregados de Farmácias e Drogarias do Estado de Mato Grosso, com abrangência territorial em todo Mato Grosso.

Parágrafo Único: As partes acordam coletivamente e convencionalmente que, em consonância com a Reforma Trabalhista de 2017 e a confirmação de seus preceitos pelo plenário do STF através do TEMA 1046 (Validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente), todas as cláusulas coletivas acordadas, convencionadas e constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos Coletivos firmados com aval das entidades sindicais signatárias, se sobrepõe ao Legislativo, e, aos entendimentos jurisprudenciais contrários à CCT, desde que respeite os direitos trabalhistas contemplados na Constituição Federal.

Salários, Reajustes e Pagamento Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As Categorias abrangidas pelo SINDFARMA e SINCOFARMA cuja empresa e empregado estejam com seus deveres assistenciais e negociais quitados, terão a partir de 01 de julho de 2.022 com efeito a

lgp

#

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

partir de 01/08/2022 devido às dificuldades nas negociações, a garantia dos seguintes Pisos Salariais Normativos:

- PISOS SALARIAIS NORMATIVOS PARA EMPRESAS QUITES COM DEVERES ASSISTENCIAIS E NEGOCIAL JUNTO ÀS ENTIDADES SINDICAIS -

Parágrafo Primeiro – Para os empregados que exercem o cargo de Office-boy, Office - Girl, Faxineiros, Serviços de Limpeza, Serviços Gerais, o piso normativo será de **R\$ 1.212,00**, para 44 horas semanais, sempre prevalecendo sempre o salário mínimo nacional, quando houver o reajuste do mesmo, independentemente da data base da categoria;

Parágrafo Segundo – Para os empregados que exerçam o cargo de Gerente, Supervisor, Coordenador de Vendas ou Coordenador Administrativo, Encarregados, o piso normativo será de **R\$ 1.450,00**, para 44 horas semanais, podendo ser acrescido de comissões à combinar com o empregador.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados que exercem o cargo de Gerente, Supervisor, Coordenador Administrativo ou Vendas, Encarregados, e remunerados apenas por salário fixo, haverá acréscimo mínimo de 40% (quarenta por cento) sobre a remuneração fixa, como abono/prêmio pela função de confiança. Os empregados que exercem estes mesmos cargos e que são remunerados por percentual sobre vendas da loja, ou comissão sobre desempenho da loja/estabelecimento, não há necessidade de haver o acréscimo mínimo para ser considerado cargos de confiança.

Parágrafo Quarto – Para os empregados que exercerem os demais cargos tais como Balconista, Agente de Atendimento, Operadores de Caixa, Perfumista, Auxiliar de Escritório, Estoquista, Técnico ou Auxiliar de Manipulação, Moto - boy, Motoristas, Entregador e outros, o piso normativo será de **R\$ 1.350,00**, para 44 horas semanais.

Parágrafo Quinto – O empregado que exerce cargo preponderante de vendas/atendimento remunerado por comissões (comissionista puro ou misto) terá o direito à garantia de um Piso Salarial no valor de **R\$ 1.595,00** (um mil e quinhentos e cinquenta reais) para labor de 44 horas semanais. Esta garantia do piso tem validade após ultrapassados os 06 (seis) meses iniciais de efetivo labor neste mesmo cargo. Para garantia do piso salarial acima, soma-se a comissão, os adicionais extras, o D.S.R., e se o empregado não atingir este Piso Salarial somados a comissão com demais adicionais extras e D.S.R., e, após os 06 (seis) meses de efetivo labor no cargo remunerado por comissão, a empresa fica obrigada à complementar a remuneração do empregado, caso as comissões, adicionais extras, DSR não atinjam a Garantia do Piso Salarial ou ganhos mínimos acima.

- PISOS SALARIAIS NORMATIVOS PARA EMPRESAS EM DÉBITO/INADIMPLENTE COM SEUS DEVERES ASSISTENCIAIS E NEGOCIAL JUNTO ÀS ENTIDADES SINDICAIS -

Parágrafo Sexto – Os estabelecimentos do segmento varejista de produtos farmacêuticos (Farmácias e Drogarias) entendidos por esta CCT estritamente como “CNPJs INDIVIDUAIS” (independentemente de filiais ou grupo empresarial ou grupo econômico)), que não estiverem quites com as obrigações assistenciais do SINCOFARMA/MT, e ou se negarem à recolher as obrigações assistenciais de seus empregados em favor do sindicato obreiro SINDFARMA/MT, estão obrigadas à pagarem pisos normativos estabelecidos nos parágrafos primeiro ao quarto, acrescidos de um percentual de 15% (quinze por cento) mensalmente, tomando como base os pisos acima convencionados.

- DA DISPENSA DE CONTROLE JORNADA POR OCUPAÇÃO CARGOS DE CONFIANÇA –

Parágrafo Sétimo – Para aqueles que exercem as funções descritas no Parágrafo Segundo e que se destacam como cargos de confiança estão dispensados de assinarem livro, ficha, folha de ponto, ou ainda o ponto eletrônico/REP independentemente do número de colaboradores existentes na empresa e, não possuem esses empregados, em hipótese alguma direito à percepção de horas extras ou

lgp

adicionais extras, pois já percebem um "plus" à mais no salário pelo cargo que ocupam e também pelo fato de que representam a empresa perante os clientes e demais empregados.

- DO PRÊMIO – ABONO – POR “QUEBRA CAIXA” PARA OPERADOR CAIXA -

Parágrafo Oitavo – Para os empregados que exerçam como atividade principal o cargo de Operador de Caixa, será concedido um “prêmio/abono” de 10% sobre o piso da categoria profissional à título de “Quebra de Caixa”, para cobrir eventuais diferenças no caixa. Este prêmio/abono possui natureza estritamente e exclusivamente indenizatória e não integra a remuneração do trabalhador para nenhum fim ou reflexos, e só perdura enquanto a atividade principal do empregado for de Operador de Caixa.

Parágrafo Nono – O disposto no Parágrafo Oitavo relativo ao “prêmio/abono de 10%” por “Quebra de Caixa” não se aplica aos demais empregados das outras categorias profissionais que eventualmente realizem atividades de Operador de Caixa.

Parágrafo Décimo – Os demais empregados afetos à essa CCT que cumulem seu cargo com atividade de Operador de Caixa de forma habitual e permanente durante todo expediente mensal, e, se responsabilizando por eventuais diferenças de caixa, excetuando os cargos de Gerente/Administrador/Encarregado, tendo em vista o risco de ocorrência de diferença ou Quebra de Caixa, passam a possuir o direito ao recebimento do “prêmio/abono” de 10% sobre o piso da categoria do Operador de Caixa à título de “prêmio/abono” Quebra de Caixa previsto no parágrafo oitavo.

Parágrafo Décimo Primeiro – Para os demais empregados que exercerem concomitantemente tarefas de outros cargos, quer seja de forma eventual, quer seja de forma permanente dentro do mesmo horário expediente, excetuando o cargo/atividade de operador de caixa que tem risco de diferença de caixa, não terão direito à qualquer tipo de acréscimo, prêmio ou abono, nem configurará em hipótese alguma, acúmulo de cargo ou função;

Parágrafo Décimo Segundo – É de inteira responsabilidade do Operador de Caixa a guarda dos valores em dinheiro recebidos, e documentos recepcionados tais como tickets de convênios e cartões de crédito/débito, durante o expediente, ficando responsável por eventual furto ou roubo dos mesmos caso não tome durante o expediente os cuidados para transferir os valores em excesso constante no caixa conforme prescrito no manual operacional ou no POP do Operador de Caixa.

Parágrafo Décimo Terceiro - A conferência dos valores em caixa será realizada no ato do fechamento do mesmo, e na presença do Operador de Caixa. Na hipótese do Operador de Caixa ser impedido de acompanhar a conferência no ato do fechamento do caixa, ficará isento de responder por eventuais diferenças ou quebras de caixa apuradas posteriormente.

Parágrafo Décimo Quarto - As Farmácias e Drogarias que funcionam com caixa na modalidade “caixa cego” que só mostra no ato do fechamento o resultado final do caixa do dia ou do expediente (valor da diferença sobrando ou faltando e ou diferença = 0,00), se ocorrer diferença de falta de dinheiro no fechamento do caixa, a diferença existente na modalidade “faltando” ou acusada no fechamento deve ser paga/arcada pelo Operador Caixa, via abertura de “vale”. As sangrias/retiradas/transferências de valores em dinheiro realizadas pelo Operador do Caixa durante o expediente para retirada do excesso de dinheiro no caixa conforme treinamento, orientação, só possuem valor efetivo como retirada efetivada depois de conferidas e validadas pelo empregador, pelo gerente da loja, ou pelo responsável pelo setor.

Parágrafo Décimo Quinto – Para a empresa ter o direito de pagar os pisos legalmente previstos nos Parágrafos Primeiro ao Paragrafo Quinto, os empregadores (farmácias e drogarias) deverão comprovar ao empregado no momento da contratação, também anualmente, e também no quando da rescisão contratual que estão quites com os deveres assistenciais do SINCOFARMA/MT e que recolhem as contribuições assistenciais e ou negociais dos empregados ao SINDFARMA/MT estipuladas nesta CCT, pois em caso contrário, tomam-se obrigados à pagar os pisos do Parágrafo Sexto, inclusive de forma retroativa à data da assinatura desta CCT.

- DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE ASSISTENCIAL E NEGOCIAL DAS ENTIDADES SINDICAIS -

Parágrafo Décimo Sexto – O SINCOFARMA/MT e SINDFARMA/MT emitirão, sempre que requerido pelo empregador, a CERTIDÃO DE REGULARIDADE ASSISTENCIAL/NEGOCIAL ASSINADO PELO PRESIDENTE E PELO TESOUREIRO, com finalidade de o empregador não incorrer no disposto no parágrafo décimo sétimo. As CERTIDÕES terão validade de 30 (trinta) dias caso o empresário opte por pagar mensalmente suas contribuições assistenciais, e ou terão validade anual se o empresário optar pelo pagamento anual com desconto.

Parágrafo Décimo Sétimo – Caso o empregador não comprovar no ato contratação ou, durante o vínculo empregatício e principalmente no quando da rescisão contratual sua regularidade assistencial junto ao SINCOFARMA/MT e SINDFARMA/MT, torna-se obrigado à pagar os pisos do Parágrafo Sexto desta CCT desde a contratação (caso a contratação ocorra após a assinatura da presente CCT), ou seja, de forma retroativa à data da assinatura da presente CCT, e ou suas diferenças devidamente corrigidas, e se não o fizer de livre e espontânea vontade, o empregado poderá exigir durante o vínculo de emprego, nas rescisões, ou até o prazo prescricional de até 02 (dois) anos após a rescisão, prazo que possui para reclamar as diferenças previstas no Parágrafo Sexto (dependendo do cargo que ocupou) acrescidas da multa por descumprimento de cláusula coletiva convencional, podendo requerer ainda a declaração de nulidade do TRCT, uma vez que a não comprovação da regularidade assistencial e negocial perante as entidades sindicais implica na obrigatoriedade de HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL JUNTO AO SINDICATO OBREIRO, conforme previsão na Cláusula Décima Sétima e seus Parágrafos.

Parágrafo Décimo Oitavo – Caberão exclusivamente às entidades sindicais que compõem a presente Convenção Coletiva de Trabalho realizarem a divulgação para todos os empresários e empregados afetos à esta CCT, o disposto nos parágrafos anteriores.

Parágrafo Décimo Nono – Os preceitos dos parágrafos anteriores e de toda esta CCT aplicam-se somente após 01/07/2022 para todas as empresas varejistas de produtos farmacêuticos constituídas no Estado de Mato Grosso com (CNAE's 47.71.701 e 47.71.702 principais ou CNAE's secundários) entendido como CNPJ's individualizados por estabelecimento farmacêutico, e aos seus empregados, independentemente de sua filiação ou associação às entidades sindicais, pois a presente contribuição está afeta à atividade desenvolvida e ao cargo ocupado nas empresas, e não à filiação ou associação sindical, que é de livre escolha.

Parágrafo Vigésimo – Caso o Operador de Caixa ou o empresário, na hora do fechamento do caixa, verificar a diferença faltando ou sobrando em dinheiro, cartão, convênios, transferências, ou seja, à menor, ou a maior, e o empregado resolver ficar após/depois de seu expediente para tentar encontrar essa diferença de seu caixa, não terá o Operador de Caixa direito à percepção de remuneração extra e reflexos, por se tratar de erro do próprio operador.

Parágrafo Vigésimo Primeiro – O Adicional de Tempo de Serviço previstos nas CCT's anteriores e que eram pagos aos empregados até a data da assinatura do presente instrumento extinguem-se automaticamente desde a última CCT firmada, e confirma-se com a assinatura da presente CCT, não mais existindo direitos à percepção de referida verba nem tampouco obrigação das empresas de pagarem.

Parágrafo Vigésimo Segundo - Podem os empregadores, caso queiram, e por mera liberalidade, continuar a pagar mensalmente o valor já constante em folhas anteriores como adicional tempo serviço, agora como um PRÊMIO/ABONO com ou sem correção do valor, e, sem configurar em hipótese alguma verba de natureza trabalhista como prevê esta CCT, a partir de 01/07/2022.

- DO CONTRATO DO ENTREGADOR – MOTO – BOY E MOTO GIRL – TRABALHADOR EXTERNO -

lgp

AA

AA

Parágrafo Vigésimo Terceiro – Para os empregados que exercem o cargo de entregador moto-boy/moto-girl ou entregador com moto movida à combustível, terá direito à percepção o adicional de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial da categoria, a título de Adicional de Periculosidade, conforme Lei 12.997/2014.

Parágrafo Vigésimo Quarto – Fica autorizado por este instrumento, para exercício da atividade de entregas por entregador com contrato regido pela CLT, a realização de contrato de locação do veículo automotor de propriedade particular ou posse do prestador de serviço, sendo que este valor pago com finalidade específica de locar/alugar o veículo e reparar desgastes e desvalorização do veículo automotor e ou para sua manutenção periódica ou preventiva, assim como para abastecimento, e, não serão considerados verbas de natureza trabalhista para nenhum fim, apenas de cunho indenizatório/reparatório, aplicando-se a mesma regra para os empregados que laboram externamente à empresa, quer seja como representantes comerciais autônomos, visitantes autônomos, quer seja como empregados.

Parágrafo Vigésimo Quinto – É lícito e fica autorizado por esta CCT a contratação de moto-boy/moto-girl ou motoqueiro entregador, através de contrato de terceirização com empresas constituídas de Prestação de Serviços Terceirizados, Cooperativas ou com MEIs, não configurando em hipótese alguma relação ou vínculo de trabalho entre o contratante e o prestador do serviço.

Décimo Vigésimo Sexto - Fica autorizado empregador e empregado rescindir o contrato de trabalho regido pela CLT, para que possa ser firmado um contrato de terceirização lícita entre as partes, ainda que MEI, sendo considerado contrato de terceirização válida para todos os fins, desde que o pedido de encerramento do contrato de trabalho seja de iniciativa do próprio empregado, e realizada de próprio punho, e, confirmando sua vontade livre de prestar o serviço como autônomo ou terceirizado, ou ainda como MEI

Parágrafo Vigésimo Sétimo – Todos os pisos normativos desta CCT, estão estipulados para labor de 44 horas semanais e 220 mensais, independentemente se a jornada for de 08:00 horas diárias + 04:00 aos sábados, ou em jornada ininterrupta de 12 x 36 horas nos casos previstos nesta CCT, ou menor que 08:00 diárias, desde que complementada posteriormente pelo empregado.

- DA PREVISÃO DE RECEBIMENTO SALÁRIO PROPORCIONAL HORAS TRABALHADAS -

Parágrafo Vigésimo Oitavo – Todos os pisos normativos previstos nesta CCT estão calculados para labor de 44 horas semanais. Fica autorizado o empregador e empregado firmarem contratos de trabalho com jornadas menores que 08:00 horas diárias e 44:00 horas semanais dependendo da necessidade da empresa e disponibilidade do empregado. O empregado contratado para desenvolver estas jornadas menores que 08:00 horas diárias e 44 horas semanais sem a complementação para 44:00 horas semanais como prevê esta CCT, terá direito de receber apenas o Piso Salarial Proporcional e Relativo às horas efetivamente laboradas, quer seja semanalmente e ou mensalmente, cujo valor será calculado tomando como base o piso normativo do cargo ou função que o empregado desenvolve na empresa em jornada de 44:00 horas e as horas laboradas. A mesma regra aplicação ao empregado remunerado apenas com salário mínimo, vez que o salário mínimo também é calculado para jornada de labor de 44 horas semanais.

- DO PARCELAMENTO DO 13.º SALÁRIO –

Parágrafo Vigésimo Nono – Fica autorizado às Micro e Pequenas empresas afetas à esta Convenção Coletiva de Trabalho, caso queiram e tenham disponibilidade de caixa, à pagarem mensalmente no holerite de janeiro a dezembro de cada ano 01/12 avos relativo ao 13.º salário do empregado.

Parágrafo Trigésimo – Uma vez feita a opção, pelo empregador, de pagar o 13.º mensalmente na proporção de 1/12 avos, não pode o empregador mudar a regra para aquele ano/exercício fiscal, nem tampouco haverá retroatividade dos meses pagos em relação ao aumento ou reajuste da data base.

Reajustes/Correções

Salariais

- DO

REAJUSTE

SALARIAL

-

CLÁUSULA

QUARTA

-

Fica autorizado por este instrumento a compensação e ou abatimento no percentual do reajuste autorizado por esta CCT, de todas as eventuais antecipações ou reajustes salariais já concedidos pelos empregadores a partir de 01 de julho 2020, independentemente de terem sido concedidos como adiantamentos de dissídio salarial e ou reajuste salarial ou correção salarial, ou também, se foram concedidos em percentual acima do concedido via CCT, como no caso das categorias que recebem apenas o salário mínimo, não podendo o empregador pagar, a partir da assinatura da presente CCT, pisos normativos menores que os nesta CCT previstos.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores que pagam salários acima do Piso Salarial previstos nas CCT's anteriores e que ainda não concederam nenhum tipo de reajustes ou adiantamentos de dissídio salarial ou correção de salários a partir de 01/07/2020, deverão fazê-lo no mês da assinatura da CCT em julho 2022 com efeito a partir de 01/08/2022, sem que ocorra nenhuma penalidade, retroatividade, correção monetária ou juros, não podendo referidos salários serem menores que os pisos estipulados por esta CCT a partir de 01/07/2022, com efeitos a partir de 01/08/2022.

Parágrafo Segundo – Os pisos normativos das categorias profissionais abrangidas pelo Sincofarma/MT e Sindfarma/MT que vigorarão a partir de 01/07/2022 à 30/06/2023, são os pisos acima estipulados nos Parágrafos Primeiro ao Quinto da Cláusula Terceira somente e exclusivamente para as empresas quites com seus deveres assistenciais e negocial junto às entidades sindicais. Vigorarão os pisos do Parágrafo Sexto da Cláusula Terceira somente e exclusivamente para as empresas que não estejam quites com seus deveres assistenciais e negociais junto às entidades sindicais, e se negarem à fazê-lo.

Parágrafo Terceiro – Para aqueles empregados que já recebem pisos normativos acima daqueles estipulados nesta CCT, e que não tiveram nenhum reajuste ou adiantamento de dissídio ou correção salarial no período de 01 julho 2020 a 30 junho 2022, terão seus salários corrigidos em 01 de julho de 2022 com efeito a partir de 01/08/2022, em 11,20% (onze inteiros virgula vinte por cento), devendo sempre ser respeitado os valores mínimos dos pisos normativos desta CCT. Para aqueles que já tiveram reajustes, aumentos ou adiantamento de dissídio salarial a partir de 01/07/2020, aplica-se o disposto no caput.

- DA NATUREZA JURÍDICA DOS PRÊMIOS – GRATIFICAÇÕES - ABONOS PELA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS CLASSIFICADOS COMO SERVIÇOS FARMACÊUTICOS -

Parágrafo Quarto – Todos os PRÊMIOS – GRATIFICAÇÕES ou ABONOS ainda que habituais pagos ao empregados, nos holerites ou diretamente aos empregados, não serão, em hipótese nenhuma, considerados salário ou terão natureza salarial, não integrando a remuneração do trabalhador abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para nenhum fim ou reflexos, pois serão considerados sempre, verbas de natureza indenizatória, não podendo referidos prêmios/abonos, serem maiores que os pisos normativos ou remuneração paga ao empregado.

Parágrafo Quinto – Os PRÊMIOS – GRATIFICAÇÕES ou ABONOS abarcados pelo parágrafo anterior incluem prêmios por ocupação de um cargo específico ou por desenvolvimento de uma tarefa específica ou tarefa diversa dos demais empregados do setor, PRÊMIOS por assiduidade (não faltar e ou não chegar atrasado ao posto de trabalho), ou ainda os PRÊMIOS por esforço pessoal na comercialização e promoção de produtos que estão em ofertas, INCENTIVO em campanhas promocionais, e que possuem prêmios por unidades oferecidas e vendidas (conhecidas como orelhinhas ou não) ou por

valor ou percentual por venda de cada unidade, e ainda, PREMIOS por cumprimento de metas, PREMIOS por inexistência de erros, PREMIOS por inexistência de reclamações dos clientes.

Parágrafo Sexto – O pagamento dos serviços tidos como serviços farmacêuticos tais como Aplicação de Injetáveis, Pequenos Curativos, Aferição de Pressão Arterial, Aplicação de Brincos, Aferição de Parâmetros tais como Glicose ou Triglicerídeos, Aplicação de Aerossol, e outros serviços autorizados pela Legislação Sanitária, quando realizados pelo Balconista, Vendedor ou Atendente, sob Supervisão do Profissional Farmacêutico RT ou Farmacêutico Assistente, e pagos como PRÊMIOS – GRATIFICAÇÕES ou BÔNUS/ABONOS ao empregado, no holerite ou não, ainda que de forma habitual, contínua e ou permanente, são também abarcados pelo Parágrafo Quarto acima e não configuram, em hipótese alguma, salário e não terão de forma alguma, natureza salarial, não integrando a remuneração do trabalhador abrangido por esta convenção para nenhum fim ou reflexos, pois serão considerados sempre, verbas de natureza indenizatória.

Pagamento	de	Salário	-	Formas	e	Prazos
CLÁUSULA	QUINTA	-		SALARIO		SUBSTITUIÇÃO

As empresas pagarão os salários de seus empregados até o 5.º dia útil do mês subsequente ao da prestação do serviço, contando os dias de segunda à sexta feira, excluindo-se os sábados, domingos e os feriados.

Parágrafo Primeiro – Os pagamentos serão realizados em dinheiro em espécie, depósito ou transferência bancária, ou Pix.

Parágrafo Segundo – As empresas pagarão ao empregado substituto o mesmo salário do substituído, desde que tal substituição seja superior à 30 (trinta), e desde que o substituto tenha o mesmo tempo de serviço e qualificações profissionais, mesmas aspirações e a mesma desenvoltura no exercício do cargo que o substituído.

Parágrafo Terceiro: Não terá direito ao recebimento da mesma remuneração o substituto eventual ou em caso de férias, treinamento ou curso de aperfeiçoamento do substituído.

- DO ADIANTAMENTO DE SALARIO E DA OBRIGAÇÃO DE ABERTURA DE CONTA SALÁRIO NA INSTITUIÇÃO BANCÁRIA INDICADA PELO EMPREGADOR -

CLÁUSULA SEXTA -

Se requerido pelo empregado antecipadamente e por escrito, e, dependendo da disponibilidade e liberalidade do empregador, é permitido conceder e fornecer "adiantamento de salário" até o limite de 50% da renda bruta do obreiro que deverão ser descontados em folha de pagamento.

Parágrafo Primeiro – Caso o empregador realize pagamento de salário de seus empregados via depósito ou transferência bancária (Pix), fica o empregado obrigado a abrir conta salário quando o empregador assim exigir, e na mesma instituição financeira indicada pelo empregador, não respondendo o empregador por atrasos no pagamento do salário por demora ou negativa do empregado de abertura de conta salário na instituição indicada.

Parágrafo Segundo – Se o empregado preferir receber via transferência bancária ou pix em conta corrente diversa da conta salário na instituição bancária do empregador e o empregador concordar com o pedido, arcará por sua conta e risco com atrasos na realização das transferência e com as custas/despesas das taxas bancárias das mesmas.

lgp

- DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E RESCISÃO CONTRATUAL LICENÇAS E OUTROS -
CLÁUSULA SÉTIMA -

Para os empregados que percebem remuneração variável (comissionista puro ou misto), o pagamento das verbas rescisórias para fins de rescisão contratual, serão calculados pela média da remuneração dos últimos 12 (doze) meses, excluindo as verbas de natureza indenizatória previstas nesta CCT.

Parágrafo Primeiro – Nos casos que o empregado dispensado ou demissionário não tiver completado 12 (doze) meses de efetivo labor, as verbas rescisórias em relação à parte variável serão calculadas proporcionalmente levando-se em consideração a média dos meses laborados.

Parágrafo Segundo – No caso do empregado Comissionista, Puro ou Misto, em relação às comissões, e em caso de licenças médicas inferiores à 15 (quinze) dias, o empregador não tem obrigação de realizar nenhum pagamento da verba variável relativo à esses dias de licença, porque o empregado tem outros 15 dias ou mais para recuperar o patamar de suas vendas, sendo garantido ao mesmo apenas o complemento da remuneração até o piso salarial do comissionista após os cálculos de todos os reflexos, caso não alcance o piso garantido no Parágrafo Quinto ou Parágrafo Sexto, IV, dependendo de cada caso.

Parágrafo Segundo – Os empregadores se obrigam a fornecer ao obreiro comprovante/holerites de pagamento, com identificação do empregador, especificando as verbas à que tem o direito e os descontos à que tem o dever ou que foram autorizados.

Parágrafo Terceiro – O depósito ou transferência bancária para a conta do empregado nos prazos previstos na clausula quinta dispensam o empregador de colher a assinatura do empregado no holerite, mas não o dispensa da obrigação de entregar cópia do holerite ao empregado, e arquivar um cópia do holerite juntamente com o recibo do pagamento ou da transferência.

Gratificações,	Adicionais,	Auxílios	e	Outros
Outros				Adicionais
-	DO	ADICIONAL	NOTURNO	-

CLÁUSULA OITAVA –

Os empregados que laboram no horário noturno compreendido entre 22:00 as 05:00 horas do dia seguinte, fazem jus à percepção do adicional noturno. As horas laboradas neste horário serão acrescidas de 20% (vinte por cento), sobre a hora normal, e, em se tratando de remuneração variável, serão calculadas pela média das horas trabalhadas, levando em consideração a remuneração do mês.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado labore em turnos de revezamento, e, o horário de labor ou expediente normal de 12 horas contratado ultrapassar o horário das 05:00 horas por ter iniciado o labor mais cedo conforme escala de revezamento, (entra 18:00 ou 19:00 e sai 06:00 e 07:00 da manhã do dia seguinte dependendo do horário de entrada) não terá direito o empregado nestes casos ao adicional noturno de 20% e reflexos relativo às horas normais da jornada normal contratada que ultrapassarem o período das 22:00 as 05:00 horas.

lgp

SS

Parágrafo Segundo: O adicional noturno será calculado somente e exclusivamente sobre as horas laboradas durante o mês relativo ao horário das 22:00 às 05:00 horas, nos termos do parágrafo anterior e Caput, se esta jornada for considerada "extra – jornada".

Parágrafo Terceiro: Excetua-se as regras dos parágrafos anteriores, no caso de se tratar de horas extraordinárias laboradas além da jornada normal contratada de 12 x 36 horas, ou eventual dobra de turno para cobertura de falta de outro empregado, e que não forem compensadas com folgas posteriores.

Auxílio

Alimentação

- DOS BENEFÍCIOS DE LANCHES E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO -

CLÁUSULA NONA -

Fica expressamente autorizado, e não obrigado, ao empregador a fornecer lanches e alimentação aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá fornecer o lanche e ou alimentação diretamente ao empregado ou custear no todo ou em parte os lanches ou alimentação, sem que isso configure, verba ou benefício de natureza salarial ou trabalhista, independentemente de a empresa possuir o PAT, e, não havendo necessidade de lançamento de tais valores em holerites.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa efetue o custeio de forma parcial dos lanches e ou alimentação, fica expressamente autorizada à descontar a cota parte do empregado em seu holerite mediante prévia autorização escrita, que pode ser no ato da contratação ou da adesão ao benefício, ou realizada mensalmente.

Parágrafo Terceiro: Por se tratar de um benefício fornecido por mera liberalidade do empregador, o mesmo possui natureza apenas indenizatória, e não trabalhista, não adere ao contrato de trabalho, e, não integra ou adere o contrato de trabalho para nenhum fim, podendo à qualquer momento o benefício ser suprimido, levando-se em consideração o momento econômico do país e da região, assim como deve a condição financeira do empregador, desde que o faça mediante aviso prévio de 30 (trinta) dias e para toda equipe.

Parágrafo Terceiro: O auxílio Alimentação pode ser concedido pelo empregador através da própria alimentação ou ainda em DINHEIRO, DEPÓSITO/TRANSFERÊNCIA BANCÁRIA, CARTÃO DE BENEFÍCIOS, TICKET ALIMENTAÇÃO ou VALE ALIMENTAÇÃO.

- DO BENEFÍCIO DOS SACOLÕES/CESTAS BÁSICAS -

CLÁUSULA DÉCIMA -

Fica autorizado expressamente ao empregador à fornecer sacolões ou cestas básicas aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá condicionar o direito aos sacolões à assiduidade no trabalho (não faltar nem chegar atrasado ao posto de trabalho) e outras condições tais como ser casado, ser arrimo de família ou manter união estável para ter o direito ao benefício do sacolão/cesta básica.

gp

89

89

Parágrafo Segundo: A empresa poderá custear no todo ou em parte os sacolões sem configurar, em hipótese alguma verba de natureza salarial ou trabalhista, e sem que haja necessidade de lançamento em holerites;

Parágrafo Terceiro: A empresa poderá fornecer o valor avaliado do sacolão padrão, em dinheiro, cartão, ticket alimentação, para que o empregado possa adquirir alimentos da cesta básica da marca ou qualidade de sua preferência, sem que isso configure verba de natureza salarial.

Parágrafo Quarto: A Caso a empresa custeie de forma parcial os sacolões, fica autorizada a descontar a cota parte do empregado em seu holerite mediante prévia autorização escrita.

Parágrafo Quinto: Por se tratar de um benefício fornecido por mera liberalidade do empregador, o mesmo possui natureza apenas indenizatória, e não trabalhista, não adere ao contrato de trabalho, e não integra o contrato para nenhum fim, podendo ser suprimido pelo empregador à qualquer momento, levando-se em consideração o momento econômico e condição financeira do empregador, etc., e desde que o faça mediante aviso prévio de 30 (trinta) dias e desde que o faça para toda equipe.

Auxílio

Transporte

- VALE TRANSPORTE E DO AUXÍLIO COMBUSTÍVEL -

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA -

O VALE TRANSPORTE será concedido ao empregado em obediência a lei 7.418/85 e Decreto 95.247/87, e cobrirá as despesas do percurso da residência ao local de trabalho e vice e versa, e desde que o empregado resida acima de 2KM da empresa e desde que no local onde reside seja obrigatoriamente coberto por transporte coletivo público.

Parágrafo Primeiro – Os empregadores sempre que possível, poderão incentivar seus empregados à utilizarem transporte saudável (bicicleta) para se deslocarem de casa para o trabalho e vice e versa.

Parágrafo Segundo - Não terá direito ao benefício do vale transporte, os empregados proprietários ou possuidores de veículos automotores, desde que os utilizem para vir e voltarem do trabalho.

Parágrafo Terceiro: O empregado que reside à menos de 2KM do local de trabalho, independentemente de possuir ou não veículo próprio, ou que residem em local que possuem ou não transporte público coletivo, não terão direito ao benefício do Vale Transporte, haja vista a distância mínima prevista nesta CCT para o gozo do benefício.

Parágrafo Quarto – Caso queiram, os empregadores poderão fornecer Auxílio Combustível aos seus empregados que possuam veículos próprios, para auxiliar no custeio do combustível utilizado para se deslocarem de casa ao trabalho e vice e versa. O empregado que pretender utilizar seu veículo próprio para locomover-se de casa para o trabalho e vice e versa, assume exclusivamente e integralmente o risco em relação à acidentes e outros percalços no percurso de ida e vinda ao trabalho no início e fim do expediente, ou no período do intervalo intra jornada.

Parágrafo Quinto - Caso a empresa custeie de forma parcial o Auxílio Combustível, fica autorizada a descontar a cota parte do empregado, acordada com ele, em seu holerite mediante prévia autorização escrita.

Parágrafo Sexto – Tendo em vista que que inexistente hoje o “vale transporte” como documento físico para ser adquirido pela empresa e fornecido ao empregado, o empregador poderá entregar em dinheiro, diretamente ao empregado, mediante recibo ou depósito/transferência bancária, o valor do VALE

TRANSPORTE à que faz jus o empregado, para que o mesmo, pessoalmente carregue seu Cartão de Transporte, sem configurar verba de natureza salarial/trabalhista.

Parágrafo Sétimo - Se o empregador exigir o Cartão de Transporte para recarga, o mesmo deverá estar registrado no nome do empregado. Não existirá em hipótese alguma mora do empregador, ou dever de efetuar recargas retroativas caso o empregado não apresentar o Cartão de Transporte em seu nome.

Parágrafo Oitavo – O disposto no parágrafo anterior aplica-se também no caso de a empresa fornecer Auxílio Combustível.

Parágrafo Nono – Fica desde já autorizado o desconto de 6,0% sobre a remuneração total do empregado (salário, comissões, DSR, Prêmios, Abonos) que optar por recebimento do benefício do Vale Transporte.

Parágrafo Décimo – Caso no dia da recarga do Cartão de Transporte, o empregado ainda possuir crédito ou saldo remanescente da recarga do mês anterior em seu Cartão de Transporte, o empregador fica obrigado a tão somente complementá-lo para o período subsequente.

Parágrafo Décimo Primeiro - Por se tratar o auxílio combustível de um benefício fornecido por mera liberalidade do empregador ao empregado que possui veículo automotor próprio e o utiliza para ir e voltar do trabalho, referido auxílio possui natureza apenas indenizatória, e não trabalhista, não adere ao contrato podendo ainda o empregador analisando o momento econômico, assim como sua condição financeira poderá à qualquer momento suprimir o benefício, mediante aviso prévio mínimo de 30 (trinta) dias, e, desde que o faça para toda equipe.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão/Contratação
- DA CONTRATAÇÃO DOS MOTOQUEIROS ENTREGADORES -

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA -

Os empregadores poderão contratar com os profissionais moto - boys, moto-girls, motoqueiros e ou entregadores que laboram com suas motocicletas, CONTRATO DE LOCAÇÃO ou ALUGUEL DO VEÍCULO AUTOMOTOR (MOTOCICLETA), que se regerá pelas leis civis vigentes.

Parágrafo Primeiro: O contrato de LOCAÇÃO/ALUGUEL da motocicleta não exige o empregador de firmar o contrato de trabalho, podendo também fazê-lo de forma terceirizada, para remunerar os serviços que serão prestados por estes profissionais, respeitados o piso salarial da categoria.

Parágrafo Segundo: O contrato de aluguel do veículo automotor (motocicleta) tem exclusivamente a finalidade e natureza jurídica de indenizar o contratado ou terceirizado entregador, proprietário da motocicleta pelo: desgaste, depreciação, despesas de reembolso de combustível; despesas com manutenção periódica (troca de óleo, revisões, etc..) e demais despesas para a manutenção corretiva do veículo, devendo mantê-lo em perfeito estado de conservação conforme exigência da legislação de trânsito.

Parágrafo Terceiro: O valor do contrato de aluguel não possui nem possuirá natureza de verba trabalhista para nenhum fim, por tratar-se de contrato civil indenizatório no termos do parágrafo anterior, podendo ser firmado entre as partes de forma expressa com pagamento semanal, quinzenal ou mensal.

Parágrafo Quarto: O empregado ou prestador de serviço que for contratado para exercer o cargo de Motoqueiro Entregador ou Moto – Boy, e que utiliza e loca sua própria motocicleta ao empregador para

gp A [Handwritten signatures]

realização da prestação do serviço, mesmo se tratando de contratos autônomos, não poderá se furtar de disponibilizar o veículo locado durante o seu expediente e contrato, independentemente do fato de estar prestando os serviços como empregado ou terceirizado.

Parágrafo Quinto: Caso o empregado se negar à disponibilizar o veículo locado ao locatário para o exercício da atividade de entregador, durante a vigência do contrato de trabalho e da locação, ou do contrato de terceirização, será presumido o pedido de rescisão do contato de locação e do contrato de trabalho ou de terceirização por iniciativa do empregado, surtindo desde os efeitos legais desde a negativa na disponibilização do veículo.

Parágrafo Sexto: O ressarcimento de valores gastos pelo obreiro entregador com combustíveis, independentemente de comporem o contrato de locação do veículo automotor (motocicleta), ou não, possui natureza indenizatória e poderão ser entregues em dinheiro, depósito, transferência bancária e não integram a remuneração do obreiro e não serão considerado verbas de natureza salarial para nenhum fim, pois são verbas de natureza indenizatória.

Aviso

Prévio

- DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL -

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA -

Com a aprovação da Lei 12.506/2011, o Aviso Prévio passa à ser proporcional, garantir sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

Parágrafo Primeiro: Se o Aviso Prévio for iniciado pelo empregador para ser cumprido, o empregado deverá cumpri-lo integralmente com o acréscimo proporcional aos anos laborados de 03 dias para cada ano trabalhado, optando o empregado pela redução da jornada de 02 horas diárias ou 07 dias em seu total, conforme art. 488 e § Único.

Parágrafo Segundo: Se o Aviso Prévio for iniciado pelo empregador na modalidade indenizado, o mesmo também deverá ser pago de forma integral no TRCT, proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado na empresa.

Parágrafo Terceiro: Se o Aviso Prévio for iniciado pelo empregado, este deverá cumprir integralmente e proporcionalmente aos anos laborados, ou indenizar o aviso prévio integral nos termos dos parágrafos anteriores, independentemente de ter arrumado novo emprego ou nova colocação.

Parágrafo Quarto: Faculta-se ao empregador "dispensar" o empregado de cumprir o Aviso Prévio iniciado pelo empregado, com ou sem o desconto do aviso em seu TRCT, mantendo-se nesse caso inalterado o prazo para quitação das verbas rescisórias previstos em lei, como se estivesse trabalhando.

Parágrafo Quinto: Aviso Prévio iniciado pelo empregado não está afeto ao disposto no art. 488, § Único, não havendo que se falar em redução de 02:00 (duas) horas nem tampouco de 07 (sete) dias.

Parágrafo Sexto: Se o Aviso Prévio iniciado pelo empregador, levando-se em conta sua proporcionalidade, se findar nos 30 dias que antecede a data base da categoria profissional, independentemente da modalidade trabalhado ou indenizado, não fará jus o empregado à indenização adicional de um salário mensal conforme disposto no art. 9.º da Lei 7.238/84, exceto nos casos comprovados de demissão coletiva.

Parágrafo Sétimo: Por ser o Aviso Prévio iniciado pelo empregador de forma Trabalhado um empecilho para o empregado procurar novo emprego, poderão empregado e empregador firmar acordo válido para cumprimento do Aviso Prévio fora do estabelecimento comercial para que assim possa o empregado ter mais tempo para procurar um novo emprego, recebendo pelos dias do Aviso Prévio, mantendo-se

lgp
[Handwritten signatures]

desta forma inalterados o prazo para realização do pagamento e rescisão contratual, como se o Aviso Prévio estivesse sendo cumprido integralmente com 02:00 horas `a menos durante a jornada ou 07 dias à menos com jornada integral, sendo neste caso considerado Aviso Prévio Cumprido Integralmente, não incidindo nenhuma multa do Art. 467; 477 da CLT, ou qualquer outra penalidade previstas na CLT ou em leis, tanto para o empregador ou para o empregado.

Parágrafo Oitavo: O Acordo para cumprimento do Aviso Prévio nos termos do parágrafo anterior retira do trabalhador o direito de receber vale transporte ou auxílio combustível e ou qualquer outro benefício oferecido pela empresa para os empregados, tais como alimentação, cesta básica, prêmios, etc.

– DOS PROCEDIMENTOS CLAROS E GRADATIVOS PARA DISPENSA POR JUSTA CAUSA –

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA -

Conforme disposto no art. 482 da CLT, a empresa pode demitir o empregado por justa causa quando entender que a conduta do empregado se amolda ao referido artigo e que torne impossível a continuidade do vínculo de emprego, ou que tenha o empregado praticado atos que quebre a fidedúcia/confiança ou atos contra a honra ou imagem de seu empregador e ou prepostos, quer seja via internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, podendo aplicar a penalidade desde que o faça cumprindo o seguinte:

Parágrafo Primeiro – Excetuando os casos de quebra de confiança/fidedúcia, desacato ou discussão em voz alta, insultos, brigas, insubordinação e ofensa à honra ou imagem do empregador, assim como praticar concorrência com o mesmo e outras ações ou atos que torne impossível a continuidade do contrato de trabalho, e, onde a rescisão por justa causa se opera de forma imediata à ocorrência ou constatação do fato ou conduta, o empregador aplicará a JUSTA CAUSA mediante aplicação de penas gradativas assim dispostas:

I – A primeira Advertência ou Notificação de Advertência poderá ser aplicada de forma Oral ou Escrita;

II – Uma Segunda Advertência ou Notificação de Advertência será obrigatoriamente por escrito, e caso a primeira tenha sido aplicada de forma oral, a segunda Advertência ou Notificação de Advertência tem que mencionar que a primeira advertência foi oral e o motivo da mesma;

III – Uma Primeira Suspensão pelo prazo de 01 a 15 dias;

IV – Após aplicação da Primeira Suspensão, o empregador pode aplicar outra suspensão ou aplicar diretamente a JUSTA CAUSA, dependendo da gravidade da conduta ou do fato praticado pelo empregado.

V – Não poderá o empregador aplicar 02 punições ao empregado pelo mesmo fato, devendo optar por apenas uma delas.

VI – Não necessitam as Advertências ou Notificações de Advertências serem do mesmo fato ou mesma conduta, para aplicação da JUSTA CAUSA, desde que a pena aplicada seja gradativa nos termos acima previstos.

Parágrafo Segundo – A negativa do empregado em assinar a Advertência ou Notificação de Advertência pode implicar automaticamente na geração de uma SEGUNDA ADVERTÊNCIA, por insubordinação, e, não retira o poder do empregador de advertir o empregado nem tampouco retira a validade e veracidade da ADVERTÊNCIA, desde que tenha sido assinada por outros dois empregados da empresa, independentemente do cargo que ocupam.

Parágrafo Terceiro – No caso do disposto no art. 482, “i” da CLT. o empregador não é obrigado à aguardar os 30 (trinta) dias de ausência do empregado ao posto de trabalho para aplicar a JUSTA CAUSA por abandono de emprego, bastando, após faltas reiteradas injustificadas e ausência de

comunicação e justificação das mesmas, notificar o empregado faltante por aplicativo de WhatsApp, e-mail ou A.R. no endereço fornecido pelo empregado no quando da sua contratação, ofertando-lhe e oportunizando-lhe prazo de 24:00 horas ou mais, dependendo de cada caso, para o empregado comparecer ao seu posto de trabalho para trabalhar, ou prazo de 24:00 horas ou mais dependendo de cada caso, para justificar as faltas sob pena de rescisão do contrato de trabalho por abandono de emprego.

Parágrafo Quarto – A aplicação da JUSTA CAUSA POR ABANDONO DE EMPREGO conforme parágrafo anterior, precederá de 02 (duas) Notificações:

I - A 1.^a (primeira) notificação convocando o empregado para comparecimento ao posto de trabalho para continuidade do contrato no prazo de 24:00 horas ou mais, à critério do empregador;

II – Não atendendo o empregado a 1.^o (primeira) Notificação/Convocação acima, e, transcorrido entre 03 (três) à 07 (sete) dias de ausências ao posto de trabalho após o recebimento da 1.^a Notificação, o empregador realizará uma 2.^a (segunda) notificação para comparecimento ao posto de trabalho para dar continuidade do contrato de trabalho ou justificar as faltas/ausências no prazo de 24:00/48:00 horas conforme estipulados na 1.^a (primeira) Notificação.

Parágrafo Quinto – O não comparecimento do empregado após exauridos os prazos constantes das 02 (duas) notificações, e ocorrendo falta de encaminhamento de justificativa através de Atestado Médico, quer seja por Aplicativos, e-mails e outros meios cabíveis desde que comprovadamente recebidos pelo Empregador, presume-se automaticamente que o empregado não tem interesse de continuar o vínculo de emprego, podendo nestes casos, o empregador optar por rescindir o contrato de trabalho por iniciativa do empregado, descontando-lhe o Aviso Prévio não cumprido vez que esta opção é condição mais favorável ao empregado, ou, poderá o empregador aplicar-lhe imediatamente a JUSTA CAUSA por abandono do emprego.

Parágrafo Sexto - O fato de a (s) Notificação (ões) ter (em) sido enviada (s) para endereço diverso do endereço atual do empregado, mas, sendo a postagem enviada comprovadamente para o endereço fornecido pelo empregado no quando da sua contratação, presume-se notificado o empregado por se tratar de obrigação do próprio empregado a manutenção dos dados cadastrais atualizados junto ao seu empregador e E-Social.

Parágrafo Sétimo – Levando-se em consideração que vivemos em um mundo globalizado ou digitalizado, o empregado tem obrigação contratual e legal de, caso estiver enfermo, avisar o empregador da sua condição via WhatsApp, telefone, e-mail, sms, ou através familiares, colegas de trabalho, amigos, para que a empresa tome conhecimento da sua condição e não tome as iniciativas de rescindir o contrato, obrigando-se ainda o empregado de encaminhar pelas mesmas vias o Atestado Médico de Afastamento no primeiro dia que tiver acesso ao mesmo, caso contrário, aplica-se o disposto nos parágrafos anteriores no que couber para rescisão por abandono do emprego ou por desinteresse em continuidade do vínculo.

Parágrafo Oitavo – A obrigação do parágrafo anterior só pode ser elidida se o empregado comprovar que durante as faltas, que estava em impossibilitado de avisar o empregador, como nos casos de coma, ou, incomunicável, como nos casos de raptos, sequestros, assaltos, etc..)

Parágrafo Nono – É totalmente proibido ao empregado e configura aplicação imediata da JUSTA CAUSA, receber em sua conta corrente ou conta corrente de terceiros, via depósito, transferência bancária, TED ou PIX, ou ainda receber em dinheiro a venda realizado por cliente e substituir tais operações do cliente por vendas em convênios próprios ou de terceiros, cheques pré datados ou cartões de crédito próprio ou de terceiros, os valores relativos ao pagamento de compras efetuadas pelo cliente na farmácia ou quitação de convênios e outras vendas a prazo, ou qualquer outro tipo de pagamento, ou sejam valores que pertencem à empresa não podem apropriados indevidamente pelo empregado e substituídos por outras modalidades de vendas a prazo.

lgp

ggg

Parágrafo Décimo – É totalmente proibido ao empregado, e configura aplicação imediata da JUSTA CAUSA, utilizar-se do expediente proibido no parágrafo anterior para ficar com o dinheiro em espécie substituindo ou passando a venda do cliente em seu convênio, convênio de terceiros, ou, cartões de crédito próprio ou de terceiros.

Parágrafo Décimo Primeiro – É totalmente proibido ao empregado, e configura aplicação imediata da JUSTA CAUSA, utilizar-se/abusar da confiança que goza na empresa para simular descontos concedidos aos clientes e ficar com os valores dos descontos para si ou para outrem, ou também para dividir com outrem os valores das simulações, mesmo que tais descontos percentuais estejam previstos dentro de sua alçada, por haver quebra da fidúcia.

Parágrafo Décimo Segundo – As infrações previstas nos parágrafos oitavo ao décimo primeiro, assim como todo e qualquer ato de improbidade e quebra da fidúcia (confiança) constantes no parágrafo primeiro e outros tipos de atos que tornem impossível a continuidade do vínculo de trabalho, desobriga o empregador de aplicar qualquer tipo de penalidade gradativa, e, autoriza expressamente a aplicação imediata rescisão do contrato de trabalho por JUSTA CAUSA do empregado.

Outros grupos específicos
- DOCUMENTOS -

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA-

A empresa poderá, sempre que requerido por escrito pelo empregado demissionário, fornecer CARTA DE APRESENTAÇÃO para que o ex-empregado possa apresentar no novo emprego.

Parágrafo Único: Em hipótese alguma a CARTA DE APRESENTAÇÃO poderá possuir menções que ofendam a honra e a imagem do ex - empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação
- ANOTAÇÕES CONTRATO TRABALHO EM CTPS -

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA –

É obrigação do empregador realizar as anotações dos contratos de trabalho nas CTPS de seus empregados.

Parágrafo Primeiro: As C.T.P.S. serão devidamente anotadas e devolvidas ao empregado mediante recibo em até 05 (cinco) dias após a admissão (início de labor) do empregado na empresa, constando as anotações de praxe.

Parágrafo Segundo: Dentro do prazo de 05 (cinco) dias do caput, não será aplicado ao empregador nenhuma penalidade, gerando imediata nulidade da penalidade.

Parágrafo Terceiro: Os exames admissionais, demissionais e periódicos serão pagos pelo empregador.

Parágrafo Quarto: Porém, se o empregado iniciar a rescisão contratual dentro do prazo do contrato de experiência de até 90 (noventa) dias, os valores gastos pela empresa com exames admissionais obrigatórios e adicionais dependendo do cargo, poderão ser descontados em suas verbas rescisórias, sendo estes realizados à título de reembolso.

lgp

Handwritten signatures and initials.

- DA HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA DAS RESCISÕES DE CONTRATO TRABALHO -
- DA HOMOLOGAÇÃO FACULTATIVA VIA ACORDO PARA RESCISÕES CONTRATO TRABALHO -

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA

Fica Instituído pela presente CCT a obrigação de homologar a rescisão do contrato de trabalho junto ao Sindicato Obreiro para que esta tenha validade jurídica, exclusivamente e unicamente pelas empresas do segmento que não comprovarem ao empregado ou sindicato laboral, no momento da rescisão contratual, que está quites com seus deveres assistenciais e negocial junto às entidades sindicais, independentemente do tempo do vínculo de emprego, excetuando neste caso, somente as rescisões de contratos de trabalho à título de experiência cujo prazo máximo é de 90 (noventa) dias, conforme previsão no Parágrafo Décimo Sétimo da Cláusula Terceira.

Parágrafo Primeiro – O valor à ser pago por homologação obrigatória nos termos do caput e desta CCT, é de R\$ 500,00 (quinhentos reais) à título de TAXA DE HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA POR DESCUMPRIMENTO DE CLAUSULA COLETIVA, à ser recolhido para o Sindicato Obreiro, via Boletão, Pix ou Transferência Bancária.

Parágrafo Segundo – Se o empregador realizar o pagamento das verbas rescisórias em desconformidade com o disposto no caput e parágrafo primeiro desta cláusula coletiva e seus parágrafos e de toda CCT (não comprovar que está quites com deveres assistenciais e negocial junto ao SINCOFARMA/MT e SINDFARMA/MT), gera direito ao empregado dispensado de requerer a declaração de nulidade do TRCT não homologado.

Parágrafo Terceiro – O empregado não poderá se dispor do disposto nesta CCT em relação à regularidade assistencial e negocial para obter vantagem indevida. Se o empregador comprovar para o empregado dispensado sua regularidade e mesmo assim for acionado judicialmente, e posteriormente comprovar também para o empregado e ou para a Justiça do Trabalho que está ou estava quites com os deveres assistenciais sindicais no quando da rescisão contratual, responderá o empregado por má-fé, devendo lhe ser aplicada a multa que deverá ser revertida em favor da empresa prejudicada com notícia ou alegação inverídica.

Parágrafo Quarto – Caso o empregador não comprovar para o empregado nem para Justiça do Trabalho que está quites com seus deveres assistenciais nos termos desta CCT, a sentença que condenar o empregador à pagar a TAXA DE HOMOLOGAÇÃO POR DESCUMPRIMENTO DE CLAUSULA COLETIVA e verbas complementares que o empregado por ventura tenha direito, nos termos do Parágrafo Segundo acima e desta CCT, deverá ainda aplicar as multas do art. 467 se couber e do art. 477 da CLT se couber, por causa da declaração da nulidade do TRCT não HOMOLOGADO (conforme previsto expressamente nesta CCT), e também poderá ainda condenar o empregador à pagar uma multa por descumprimento da convenção coletiva, no valor estipulado no final desta Convenção, ambas (TAXA DE HOMOLOGAÇÃO e MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CONVENÇÃO COLETIVA) será revertido em prol do sindicato obreiro, que deverá ser intimado para receber tais valores por seu representante legal ou advogado, mediante Alvará Judicial.

- DA DISPENSA EXPRESSA DE HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA DE RESCISÃO CONTRATUAL JUNTO AO SINDICATO OBREIRO -

Parágrafo Quinto: Os estabelecimentos farmacêuticos (CNPJ's individualizados) quites com seus deveres assistenciais e negocial junto aos sindicatos, estão expressamente dispensados de homologar qualquer rescisão contratual junto ao sindicato obreiro, ou seja, para as empresas quites com deveres assistenciais não há nenhuma obrigatoriedade de homologar rescisões contratuais, nem tampouco poderá haver aplicação de penalidades de multas e outros, nem declaração de nulidade do TRCT por ausência de homologação, independentemente do tempo do contrato de trabalho havido entre as partes.

Parágrafo Sexto: Podem, de comum acordo entre empregador e empregado FACULTATIVAMENTE realizarem as homologações de rescisões de contratos de trabalho junto ao sindicato obreiro podendo, assim, por exceção e comum acordo, repita-se, facultativamente, ser homologada no sindicato obreiro, caso as partes concordarem com a homologação, e na seguinte forma:

A) Para aqueles empregados que desejarem realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao sindicato obreiro, e, desde que, em comum acordo com a empresa empregadora, em sendo filiado /associado ou quites com contribuição assistencial e ou negocial junto ao sindicato obreiro não terá custo algum.

B) Para aqueles empregados não filiados que desejarem realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato obreiro, e, desde que, em comum acordo com a empresa empregadora, será cobrado uma taxa homologatória no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a ser paga pela parte interessada na homologação, e, que deverá ser quitada através de guias disponíveis no site do sindicato ou poderá optar o interessado por pagar pessoalmente em dinheiro no ato da homologação, ou transferência via PIX.

C) – Só serão homologadas pelo sindicato obreiro (homologação obrigatória ou facultativa) as rescisões contratuais com o pagamento das verbas rescisórias constantes no TRCT, efetuadas de forma presencial (no ato da homologação), e, em dinheiro ou comprovação do depósito bancário ou transferência bancária direto na conta corrente do empregado, ficando vedado a realização do depósito em caixa eletrônico;

D) – Os agendamentos para rescisão, atendidas as letras “a”, “b” e “c” deverão ser comunicados ao sindicato obreiro preferencialmente com no mínimo 02 (dois) dias de antecedência para o seu pré agendamento.

Parágrafo Sétimo – Os documentos necessários para homologação facultativa e obrigatória são os seguintes: (i) CTPS atualizada/baixada; (ii) TRCT em 04 (quatro) vias; (iii) Livro ou Ficha do Empregado; (iv); (v) Extrato da conta do FGTS do empregado atualizado; (vi) Comunicação de Dispensa para habilitação Seguro Desemprego e for o caso; (vii) 01 (uma) via do Aviso Prévio concedido ou requerido; (viii) Carta de Preposto quando couber; (ix) Exame Demissional quando couber.

Parágrafo Oitavo – As partes comparecerão para homologação facultativa e também obrigatórias nos termos desta CCT, no dia e hora previamente agendados, e as ausências serão anotadas pelo Sindicato Obreiro ou seu representante legal.

Parágrafo Nono – Se o empregador não comparecer para homologação facultativa na data e horário pré agendado, apenas comprovará que o empregador não havia concordado com a homologação facultativa no sindicato obreiro, e não haverá que se falar em aplicação de qualquer tipo de penalidade ou reprimenda pelo sindicato, órgãos do trabalho ou justiça do trabalho, vez que a homologação facultativa prescinde de concordância das partes.

Parágrafo Décimo – O depósito na conta do empregado (Conta Salário ou Conta Corrente) dos valores constantes no TRCT, desobriga o empregador de ajuizar Ação de Consignação Em Pagamento ou Declaratória de Extinção do Contrato de Trabalho e elide a aplicação de multas do Art. 467 e 477 da CLT, desde que o empregador esteja quites com suas contribuições assistenciais.

Parágrafo Décimo Primeiro – Se o empregador, que se negar à quitar as contribuições assistenciais e negocial dos sindicatos, não agendar a HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA nos termos de CCT, e agendando, não comparecer em dia e hora previamente agendado, será penalizado com pena da TAXA DE HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA, acrescido de outras multa previstas nesta CCT e CLT.

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

- DOS DESCONTOS CHEQUES SEM FUNDOS -

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA -

Fica vedado o desconto no salário de seus empregados, relativo aos cheques acolhidos por eles e devolvidos, excetuando aqueles casos em que o empregado tenha descumprido normas expressas (escrita) estabelecidas pela empresa.

Parágrafo Primeiro – As empresas estabelecerão suas normas por escrito, orientando seus empregados, determinando os obstáculos e procedimentos para acolhimento de cheques, em qualquer modalidade de venda.

Parágrafo Segundo – As normas serão estabelecidas por escrito pela empresa, onde todos os empregados á assinarão, dela tomando ciência, do qual permanecerá uma cópia afixada ou exposta em lugar visível internamente.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

- DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO -

CLÁUSULA DÉCIMA NONA -

Fica por meio desta CCT garantida a estabilidade provisória dos empregados nos seguintes casos abaixo:

- DA EMPREGADA GESTANTE -

Parágrafo Primeiro – Fica garantida a estabilidade provisória da gestante, em favor do nascituro, desde a confirmação da gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto e nas previsões abaixo:

I – Tendo em vista a proteção do nascituro e da empregada grávida, fica expressamente autorizado ao empregador no momento que Avisar a Empregada da pretensão da rescisão contratual ou desligamento da mesma, requerer a realização, à sua expensas, do Exame de Gravidez (BHCG ou outro) da empregada demissionária (empregada que pretende a empresa dispensar), cujo pedido e ou autorização de realização do exame em laboratório conveniado do exame de gravidez à expensas do empregador, deverá ser entregue à empregada juntamente com o Aviso Prévio iniciado pela empresa e realizado por laboratórios de Medicina do Trabalho ou de Análises Clínicas de renome;

II – Caso o resultado do exame de gravidez seja positivo, suspender – se - a imediatamente o Aviso Prévio iniciado pelo empregador, nos termos do parágrafo anterior, para salvaguardar direitos legítimos do nascituro e da gestante, devendo a empregada comprovadamente grávida continuar suas atividades ou retornar às suas atividades quando o Aviso for Indenizado, até que possa novamente, quando a lei autorizar, ser dispensada, ou, pode a empregada grávida, caso não queira permanecer laborando para o empregador, optar pelo pedido expresso de rescisão contratual iniciado por ela mesma que elide a estabilidade provisória.

III – Se a empregada comprovadamente grávida, se negar à continuar laborando na empresa e se negar à realizar o pedido de demissão por escrito, sua negativa deverá ser interpretada como pedido de demissão iniciado por ela própria (pois comprovadamente não pretende dar continuidade ao vínculo), não ocorrendo neste caso, nenhum tipo de direito de estabilidade provisória ou indenização substitutiva à mesma.

IV – Caso o resultado exame de gravidez seja negativo, mesmo como os efeitos no tempo do Aviso Prévio indenizado ou trabalhado no contrato de trabalho, posterior gravidez após o exame negativo do dia do início do Aviso Prévio iniciado pelo empregador, exime o empregador da obrigação de suspender o Aviso Prévio, de Reintegrar ou Indenizar a empregada grávida após o exame negativo, pois neste caso será considerado culpa exclusiva da empregada o estado gravídico.

V – Caso a empregada demissionária se negar à realizar o exame/teste de gravidez dar andamento à rescisão do contrato de trabalho iniciado pela empresa, arcará exclusivamente por sua negativa, assumindo toda responsabilidade se, posteriormente for comprovado que estava grávida no quando da rescisão contratual.

VI – Caso o empregador não pretenda realizar o exame ou teste de gravidez da empregada que a pretende desligar dos quadros, a empregada demissionária que estiver grávida ou que tomar conhecimento da gravidez após a dispensa, deverá, obrigatoriamente, assim que realizar o primeiro exame de gravidez positivo após a demissão ou que souber ou tomar conhecimento que está grávida, requerer por escrito à empresa sua reintegração nos quadros da mesma, juntando a cópia do exame ou teste de gravidez positivo, número do telefone, WhatsApp ou e-mail, e também o endereço completo para resposta da empresa.

VII – A reintegração ao quadro da empresa só terá efeitos “ex nunc”, ou seja, terá efeitos para todos os fins, somente a partir da data do requerimento de reintegração, não se responsabilizando a empresa por demora da empregada no pedido, ou negligência da mesma.

VIII – Uma vez negado pela empresa a reintegração nos quadros mesmo comprovada a gravidez da empregada demitida, nasce automaticamente o direito da obreira em requerer indenização substitutiva à ser computada a partir da data do requerimento de reintegração até o quinto mês após o parto ou até o quinto mês da previsão do parto.

IX – Será considerado para todos os fins como “negativa de reintegração aos quadros da empresa” a demora na resposta pela empresa à empregada por mais de 30 (trinta) dias consecutivos após o recebimento do pedido da empregada, retroagindo neste caso o direito à percepção da indenização desde a data do requerimento protocolado na empresa ou encaminhado via correio, WhatsApp, e-mail, ou outra forma prevista na lei.

X – A empresa pode reintegrar a empregada grávida aos seus quadros, e, por mera liberalidade e acordo por escrito, dispensá-la de trabalhar durante a gravidez até a data inicial da licença maternidade sem que ocorra nenhuma penalidade para empresa, por se tratar de mera liberalidade e medida mais favorável à empregada grávida.

XI – Caso a empregada não aceitar o acordo de dispensa das atividades laborais durante a gravidez, nos termos do item anterior, terá que fazê-lo por escrito, e cumprir com as jornadas normais de trabalho que foram contratadas.

XII – Inexiste qualquer direito de estabilidade provisória da grávida, ou de reintegração à empresa e ou indenização substitutiva no caso de pedido de demissão for iniciado pela própria empregada grávida, independentemente do motivo que a levou a tomar a decisão de desligar-se da empresa, e, independentemente de a empregada que se demitiu saber ou não da gravidez no momento do pedido de dispensa, e também em caso de dispensa por justa causa, implicando em renúncia imediata ou inexistência do direito a estabilidade provisória da grávida.

- DO EMPREGADO ACIDENTADO -

Parágrafo Segundo: Fica garantida a estabilidade provisória do empregado que sofrer acidente de trabalho dentro do ambiente de trabalho e também aos empregados acometidos por doenças assemelhadas à acidente de trabalho comprovadas por Perícia Médica e do INSS.

I - Inexiste qualquer direito de reintegração ou indenização substitutiva no caso de pedido de demissão iniciado pelo empregado acidentado e também em caso de dispensa por justa causa, implicando em renúncia imediata ou inexistência do direito a estabilidade provisória.

- GENERALIDADES -

Parágrafo Terceiro – Para os empregados em gozo de licença médica por doenças consideradas não ocupacionais e não acidentes de trabalho (doenças e gravidez), a empresa só fica obrigada a pagar até 15 (quinze) dias de salário consubstanciado em atestados médicos de 15 (quinze) dias ou de períodos inferiores ou até superiores a 15 (quinze) dias, à cada 90 (noventa) dias, ficando autorizado ao empregador o desconto, ou não pagamento de salários dos dias que ultrapassarem o período de 15(quinze) dias a cada 90 (noventa) dias.

Parágrafo Quarto – Licenças que ultrapassarem os 15 (quinze) dias à cada 90 dias, mesmo mediante atestados médicos, independente de atestados com este período, períodos inferiores ou superiores, nos termos do parágrafo anterior, serão de responsabilidade integral e exclusiva da Previdência Social seu pagamento ao empregado, e o empregado deverá encaminhar seu pedido para o órgão competente, não tendo a empresa nenhuma responsabilidade de encaminhamento do empregado, por não se tratar de doença ocupacional ou acidente de trabalho, nem de abertura do CAT.

Parágrafo Quinto – Para os empregados que são remunerados por salário fixo ou parte fixa, fica autorizado o desconto do D.S.R. relativo à falta na semana que não foi abonada pelo Atestado Médico, ainda que Válido, mas que ultrapassou o prazo de 15 (quinze) dias a cada 90 (noventa) dias, assim como fica autorizada a supressão/não pagamento do D.S.R. do comissionado puro ou misto.

Parágrafo Sexto – Atestado Médicos de empregados comissionistas de 15 (quinze) dias ou menos não obrigam a empresa à pagar o valor correspondente aos dias faltantes, haja vista que o empregado laborará os outros 15 (quinze) dias ou mais, sendo garantido neste caso, apenas o complemento até o piso da categoria profissional, e, caso o empregado não consiga alcançar o piso após o retorno, mesmo se computado todos os reflexos, neste caso deverá ser complementado o piso pelo empregador.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Prorrogação/Redução de Jornada

- DAS HORAS EXTRAS LABORADAS – DO BANCO DE HORAS -

CLÁUSULA VIGÉSIMA –

As horas extras laboradas pelos empregados afetos à esta CCT serão assim tratadas:

A – As horas extras laboradas de Segunda à Sábado e não compensadas com folgas posteriores e que não integram o banco de horas, serão pagas nos holerites com adicional extra de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

B - Para as horas extras laboradas em domingos, feriados, e não compensadas com folgas posteriores e que não integram o banco de horas, serão pagas nos holerites acrescidas de adicional extra de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

Parágrafo Único – As horas extras ou extra jornada do empregado e não compensadas com folgas posteriores e que não integram o banco de horas, remunerado por remuneração mista (salário fixo + comissão) e ou só comissão (comissionista puro) serão assim tratados por esta CCT:

A – Sobre a parte fixa, será devido a Hora Extra acrescida do Adicional de Hora Extra nos termos dos itens acima;

B – Sobre a comissão (parte variável) independentemente se ser o empregado comissionista misto ou puro, será devido somente o Adicional Extra de 50% (segunda a sábado não compensados por folgas posteriores e que não integram o banco de horas) e 100% (domingos e feriados não compensados por folgas posteriores e que não integram o banco de horas), sendo certo que as horas extras em relação à parte variável nestes casos não serão devidas pelo empregador, pois a remuneração da comissão auferida pelo empregado durante as horas suplementares já integram a remuneração do mesmo. A mesma regra se aplica se o empregado percebe somente comissão ou remuneração variável.

Compensação de Jornada

- DAS COMPENSAÇÕES DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS – BANCO DE HORAS -

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA -

A jornada de trabalho dos empregados afetos à esta CCT será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, 08 (oito) horas diárias de Segunda a Sexta Feira com intervalo para almoço/descanso de até 02:00 (duas) horas, e labor de 04:00 horas aos sábados.

A – Fica autorizado expressamente as empresas afetas à esta CCT à realizarem contratos de trabalho para jornada diária de 06:00 horas diárias de Segunda a Sábado totalizando 36:00 horas semanais, com intervalo intra – jornada 15:00 minutos para lanche/descanso após a 4.^a hora, sendo o cálculo do salário proporcional à horas laboradas, calculados nos termos desta CCT.

B – Fica autorizada por esta CCT para as empresas do segmento de farmácias e drogarias à firmarem contratos individuais de trabalho, nos termos do art. 71 da CLT, com intervalo intra jornada de até 04:00 horas de segunda a sexta feira, e, em domingos e feriados compensados ou pagos como Extra, sendo que em caso de pagamento como horas extras, as 04:00 horas do intervalo intrajornada serão obrigatoriamente excluídos do cálculo de horas extras;

C – Os domingos laborados em número de até 03 (três) por mês, e compensados por folgas em dias de descanso durante semana posterior ao labor do domingo será considerado dia normal de trabalho para todos os fins e direitos, haja vista que inexistente o domingo do descanso semanal, mas sim o descanso semanal remunerado.

D – Fica autorizada por esta CCT para as empresas do segmento farmacêutico à firmarem contratos individuais de trabalho com seus empregados, com intervalo intra jornada de 0:30 minutos para labor de 08:00 horas diárias de Segunda a Sexta Feira, Sábados em caso de compensação, Domingos e Feriados, principalmente se o obreiro laborar em área de vendas ou atendimento ao cliente e ou Operador de Caixa ou em departamentos que não podem interromper atividades durante do expediente;

E – No caso do item anterior, o empregado contratado para gozar intervalo de 0:30 minutos não pode laborar em jornada extra nestes dias de forma habitual, pois esta condição é realizada com intuito do empregado sair mais cedo do trabalho aproveitando-se do horário para fugir de congestionamento em horários de pico e chegar mais cedo em casa ou ter mais tempo para outros afazeres ou para ficar com a família, pegar filhos na escola, etc, sendo neste caso obrigação do empregado se policiar em relação ao seu horário de saída com 0:30 minutos de antecedência, cabendo-lhe assinar o ponto e avisar seu empregador ou chefe imediato que está saindo mais cedo porque utilizou apenas de 0:30 minutos do intervalo intra jornada;

F – Fica autorizado às empresas realizarem termo aditivo para os contratos já existentes no quando da validade desta CCT, para alteração das previsões dos itens “A”; “B”; “C” “D” e “E”, não podendo ser considerado em hipótese alguma “alteração unilateral ilegal do contrato de trabalho”.

G – O descanso do intervalo intra jornada deverá ser realizado ou gozado preferencialmente de forma externa ao estabelecimento farmacêutico.

H - Fica autorizado por esta CCT o gozo do intervalo intra jornada (alimentação e descanso) no ambiente interno da empresa, em espaço reservado para este fim na empresa (alimentação e descanso), se o empregado assim optar, sem que isto configure em hipótese alguma, labor extra ou horário à disposição do empregador, por se tratar de “opção do próprio empregado”.

Parágrafo Primeiro - Fica facultado a compensação das horas extras trabalhadas por folgas, firmadas em Acordos Individuais ou Coletivos, ou, por Autorização desta CCT, que dispensa a assinatura do Acordo Individual, e quando houver necessidade pela empresa de labor em jornada superior à hora contratada ou também quando o empregado laborar à menor que a jornada contratada durante a semana. A compensação em ambos os casos se dará da seguinte forma:

1 - As horas laboradas extra jornada poderão ser compensadas por folgas em dias posteriores, mediante Acordo Individual de Compensação de horas ou por previsão desta CCT, sendo vedado ultrapassar período de 180 (cento e oitenta) dias para a compensação, quando então, caso ultrapassado este período deverão ser pagas como extras, com acréscimos e reflexos.

2 – O disposto no item anterior que prevê prazo de 180 (cento e oitenta) dias para compensação não se aplica no caso de labor em domingos, que deve obrigatoriamente ser compensado por folga na semana posterior ao labor, ou pago como extra.

3 – Quando o empregado completar 08:00 horas extraordinárias armazenadas poderá requerer por escrito a compensação por 01 (um) dia de folga, e quando possuir 44 horas extraordinárias armazenadas, poderá requerer por escrito a compensação por 01 (uma) semana de folga, sem prejuízo da sua remuneração normal, caso contratado por remuneração fixa.

4 – As compensações das horas armazenadas nos termos dos itens 1 e 3 acima dar-se-á de comum acordo com o empregador, levando-se sempre em consideração a necessidade e disponibilidade do empregador, haja vista que o mesmo poderá optar por pagar por referidas horas armazenadas, como extras, dentro do prazo dos 180 (cento e oitenta) dias.

5 – Quando o contrato prever que o empregado laborará em jornada inferior às 08:00 horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais contratadas e sem redução do piso salarial para complementar depois as horas laboradas à menor que a jornada contratada, quer seja por imposição da empresa quer seja por pedido do empregado, referidas horas negativas (laboradas à menor que a jornada contratada) ficam armazenadas negativamente/devedoras para serem complementadas posteriormente pelo empregado. O empregado se obriga à realizar a complementação destas horas negativas/devedoras quando o empregador assim solicitar. A complementação se dará da seguinte forma:

6 - Se a solicitação do empregador para complementação de jornada laborada à menor pelo empregado coincidir com dias de semana, inclusive aos sábados, sua compensação dar-se-á normalmente na proporção 1x1 (01:00 hora laborada em dias de semana inclusive sábados por 01:00 hora armazenada negativamente durante a semana/quinzena/mês para ser complementada pelo empregado).

7 - Se a solicitação do empregador para complementação de jornada laborada à menor coincidir com domingos e feriados não compensados, sua compensação dar-se-á extraordinariamente na proporção 1x2 (01:00 hora laborada em domingos e feriados não compensados por folgas, por 02:00 horas armazenadas negativamente/devedoras durante a semana/quinzena/mês).

8 – Em caso de negativa do empregado em pagar/complementar as horas armazenadas negativamente ou devedoras, e, em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregado ou do empregador fica autorizado ao empregador à descontar as horas armazenadas negativamente/devedoras no holerite do mês que houve a negativa de complementação ou em seu TRCT em caso da rescisão contratual.

9 - Os domingos laborados e compensados com folga semanal posterior ao labor, em um número de até 03 (três) domingos por mês, serão considerados dias normais de trabalho, para todos os fins.

10 - Os domingos laborados e não compensados com folga, ou com complementação de horários pelo empregados nos termos dos itens anteriores e desta CCT, serão pagos nos holerites com acréscimo de 100%, e, em se tratando de comissionista puro ou misto aplica-se a regra de pagamento apenas do Adicional Extra, pois a comissão (renda variável) auferida nestes dias já remuneraram o empregado.

Parágrafo Segundo - O controle, quando obrigatório, das horas extraordinárias laboradas, e objeto de compensação se dará em livro de ponto, folha de ponto, ficha de ponto, ou através de sistema mecânico, eletrônico (REP) ou informatizado. Quando a empresa for dispensada do controle de jornada, o controle poderá ser realizado pelo próprio empregado e ou pelo empregador através de qualquer sistema informatizado, qualquer documento, caderno ou livro que possa ser entendido pelas partes para que não gere dúvidas.

Parágrafo Terceiro - Em caso de rescisão contratual ou desligamento do empregado, as horas laboradas extraordinariamente e não compensadas serão apuradas e pagas na rescisão contratual como se extraordinárias fossem, obedecendo ao disposto nesta CCT, e em caso dos itens: 5; 6; 7; 8 do parágrafo anterior, serão descontadas na rescisão contratual.

Parágrafo Quarto - Poderão empregado e empregador, caso queiram, firmar legalmente e por escrito o acordo individual de compensação de horas, para compensar horas laboradas extraordinariamente e não compensadas com folgas posteriores, e nem pagas nos holerites, e, dentro do prazo dos 180 dias previstos nesta CCT, compensando-as pelas horas dos dias do Aviso Prévio Trabalhado iniciado pelo empregador.

- DO CONTROLE ALTERNATIVO ELETRONICO DE JORNADA DE TRABALHO -

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA -

O controle de jornada de trabalho só é exigível do empregador que possuir acima de 20 (vinte) empregados com Carteira de Trabalho Registrados por estabelecimento comercial entendido como CNPJ individual, e não como a soma de Matriz e Filiais ou como soma de um Grupo Econômico, independentemente de o Proprietário Individual ou a Rede de Farmácias possuir mais de 01 loja.

Parágrafo Único - As empresas enquadradas no Caput e que não possuem acima de 20 (vinte) empregados registrados, mesmo que paguem horas extras aos seus empregados, não estão obrigados a realizar o controle de jornadas de seus empregados, ou seja, permanecem isentas da obrigação.

A - Faculta-se a empresas a adoção dos sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria 671 de 8 de novembro de 2021 do Ministério do Trabalho, e parágrafos complementares, que terão a mesma validade do sistemas REP, atendendo as seguintes condições:

B - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho deverão:

1. Estar disponível no local de trabalho;
2. Permitir a identificação do empregador e do empregado;
3. Possibilitar na própria empresa ou através da central de dados, a extração eletrônica do registro das marcações realizadas pelos empregados, cujo relatórios impressos deverão assiná-las mensalmente com os devidos holerites.

B - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, não devem admitir:

1. Restrição de marcação de ponto, exceto no caso de labor em jornada diversa da contratada e cadastrada;

lgp

A

W

2. Marcação automática de ponto, exceto o horário do intervalo intra jornada;
3. Exigência de autorização previa para marcação de sobre jornada;
4. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado e empregador.

C - Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo de impressão em bobina de papel ou de gerar a impressão em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto (REP ou controle eletrônico).

D – Poderão empresa e empregado mediante acordo individual optarem de comum acordo e firmarem o acordo expresso para assinar o ponto apenas das horas extraordinárias (excedentes à jornada contratada), ou seja, das horas que ultrapassarem a jornada normal de trabalho contratada, aceitando assim as partes todos os termos do Acordo firmado, não podendo depois dele refutar ou tentar desacreditar, sob pena de multa por má fé;

Intervalos para Descanso

- CONDIÇÕES PARA DESCANSO DURANTE O EXPEDIENTE -

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA

Atendendo as normas de segurança do trabalho, as empresas deverão manter cadeiras, bancos ou banquetas, à disposição do empregado que labora em pé e no atendimento direto ao cliente ou no caixa para que o mesmo possa se sentar, nos pequenos intervalos em que não estiver atendendo à nenhum cliente.

Parágrafo Primeiro – A empresa poderá possuir tais cadeiras/bancos/banquetas nas próprias estações de trabalho.

Parágrafo Segundo – As empresas poderão adotar o sistema de longarinas ou bancos para uso geral e comum para o empregado também possa se sentar e descansar nestes curtos intervalos entre atendimentos aos clientes.

Descanso Semanal

- DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO -

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA -

Será pago ao empregado que percebe remuneração variável, o D. S. R. ou R.S.R., tendo como base de cálculo o cálculo da renda variável auferida e os dias de descanso e feriados do mês.

Parágrafo Único: Para fins rescisórios será realizado calculo pela média das remuneração variável para o cálculo de D.S.R..

Faltas

- DOS ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS -

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA –

Os abonos de faltas previstos no art. 473 da CLT em relação aos ascendentes e descendentes e colaterais, limita-se expressamente ao parentesco até o 1.º Grau apenas, ou seja morte do cônjuge, pai, mãe, irmãos em 1.º grau e filhos legítimos ou adotados legalmente.

Parágrafo Único – Cada falta injustificável do empregado durante o ano (período aquisitivo de férias) implica na redução de 1 (um) dia nas férias do período de gozo e pagamento, independentemente de já ter havido desconto em folha das faltas injustificadas.

- DOS ABONOS DE FALTAS VESTIBULAR/ENEM –

CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA -

Serão abonadas as faltas ao serviço, desde que comprovadamente e previamente comunicadas ao empregador, e, que estiver realizando provas de exame vestibular ou ENEM para ingresso em estabelecimento em ensino superior.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

- TURNO 12X36 ESTABELECIEMTOS EM 24 HORAS –

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA -

Fica autorizado ao empregador adotar à partir de 01/07/2012 o turno ininterrupto de revezamento de jornadas de trabalho 12 x 36 (doze horas de labor por trinta e seis horas de descanso).

Parágrafo Primeiro - Essa modalidade de jornada é permitida somente para Empresas que funcionam 24 horas por dia ininterruptamente e com turnos de revezamento;

Parágrafo Segundo - Para essa modalidade deve ser observado o valor do piso equivalente à jornada de 44h/semanais, devendo o contrato ser registrado na CTPS.

Parágrafo Terceiro - Os domingos e feriados laborados nos turnos de revezamentos ininterruptos de 12 x 36 horas serão considerados dias normais de trabalho/labor, para todos os fins e direitos, não incidindo sobre os mesmos nenhuma hora extra, nenhum adicional extra ou reflexo extra, vez que a folga de 36:00 horas interjornada após 11:00 horas de labor com 01:00 hora de intervalo intra jornada dentro da jornada de 12x36, é condição mais favorável ao empregado;

Parágrafo Quarto - O empregado contratado para o turno de revezamento deverá ter no mínimo 01:00 hora de intervalo intra jornada que será computado dentro da jornada de 12 x 36 horas, podendo nesta 01:00 hora sair de seu posto de trabalho e se dirigir à sua casa, ou outro local para alimentação e descanso, podendo também, caso opte, gozar seu intervalo internamente em local apropriado.

Parágrafo Quinto - Para fins de proteção, segurança e higiene do trabalho, à cada 12 (doze) meses, poderá ser efetuado o revezamento de turnos, invertendo-se os turnos dos empregados, ou seja, aquele que labora diuturnamente passa a laborar em horário noturno e vice e versa. Excetua-se o caso de solicitação feita pelos próprios empregados que seriam trocados os turnos diretamente ao empregador, para não haver troca de turno, e ou na possibilidade do revezamento antes de 12 meses.

Parágrafo Sexto - A empresa poderá estipular para seus empregados outros prazos de revezamento de turnos dependendo de sua necessidade e desde que a troca de turno não sejam inferiores à 30 dias e não sejam superiores à 12 meses, respeitando o disposto no parágrafo anterior.

Parágrafo Sétimo - Todo empregado da empresa, devidamente contratado ou afeto ao turno ininterrupto de revezamento de 12 x 36 horas obriga-se ao revezamento de horários e troca de turnos, se exigido pelo empregador, podendo haver rescisão por justa causa em caso de negativa do empregado.

lgp

Parágrafo Oitavo - Pode o empregado mediante autorização escrita do empregador, trocar o turno de revezamento com outro empregado do quadro que prefira laborar no seu turno, sempre que houver a determinação de troca de turnos de revezamento.

Parágrafo Décimo - Para os empregados que laboram das 22:00 às 05:00 horas farão jus à indenização de mais 01:00 hora por dia de efetivo labor, acrescido do adicional de 50%, lançado no holerite em relação aos dias efetivamente trabalhados, face à redução ficta da hora nesta jornada.

Parágrafo Décimo Primeiro – A indenização á que diz respeito o parágrafo anterior terá natureza meramente indenizatória e sobre ela não haverá reflexos nas demais verbas trabalhistas, por se tratar de indenização pela redução ficta da hora normal de 60:00 minutos para 52:30 horas, e não por labor em extra jornada.

Parágrafo Décimo Segundo – Aplica-se ao disposto nesta cláusula o que está previsto na clausula oitava em relação ao horário noturno e do Adicional Noturno.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

- DAS FERIAS - REGRAS PARA CONCESSÃO -

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA –

O início do gozo do período das férias não poderá coincidir com domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro – A previsão de férias, e também a data da concessão das férias ao empregado é competência exclusiva e privativa do empregador levando-se em conta seu poder organizacional e diretivo, desde que, dentro do período concessivo.

Parágrafo Segundo – Férias concedidas após o período concessivo não se aplica, em hipótese alguma, penalidade de pagamento em dobro, mas sim e tão somente juros e correções legais.

Parágrafo Terceiro – É permitido ao empregador conceder férias ao empregado com Aviso de antecedência mínima inferior à 30 (trinta) dias, em caso de pedido iniciado pelo empregado para antecipação de férias, com concordância e disponibilidade do empregador.

Parágrafo Quarto – É facultado ao empregado, requerer e converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito, em abono pecuniário no valor proporcional da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, devendo neste caso o empregador concordar na conversão em pecúnia para o empregado do 1/3 de férias.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

- GENERALIDADES -

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA –

As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados, água filtrada e ou potável, instalação sanitária em boas condições de uso e com boa iluminação e higiene, e, local de trabalho com boa iluminação e ventilação.

Uniforme

- UNIFORMES EPI'S E INSTRUMENTOS/EQUIPAMENTOS DE TRABALHO -

CLÁUSULA TRIGÉSIMA

Todos os equipamentos (EPIs) necessários à segurança e ao desenvolvimento da "atividade fim e interna da empresa", serão fornecidos gratuitamente ao empregado, por seu empregador, para seu bom uso "obrigatório", e integram o patrimônio do empregador.

Parágrafo Primeiro – O uniforme quando exigido seu uso em serviço ou durante o expediente, será fornecido gratuitamente pelo empregador até 02 (dois) exemplares, sendo obrigatória ao empregado o cuidado e conservação e limpeza do uniforme, assim como a sua devolução no quando do desligamento do empregado dos quadros da empresa, independentemente do modo de rescisão contratual, caso o uniforme contenha a identificação, designação e ou logomarca da empresa, sob pena de aplicação de multa.

Parágrafo Segundo – Uma vez exigido o uso do uniforme, nos termos do parágrafo anterior, constitui justa causa do empregado o comparecimento no posto de trabalho para o turno de trabalho sem estar vestindo o mesmo, assim como comparecer com o uniforme sujo ou amassado, por se tratar de drogarias e farmácias, empresas equiparadas á unidades de saúde.

Parágrafo Terceiro – O uniforme é vestimenta à ser utilizada dentro do estabelecimento comercial e durante o expediente, podendo ser autorizado pelo empregador sua utilização apenas no trajeto de casa ao trabalho e vice e versa, sendo expressamente proibido seu uso para outros fins, não cabendo em nenhum dos casos, qualquer tipo de indenização ou reparação civil pela opção do próprio obreiro no uso de casa ao trabalho e vice e versa, face à autorização do empregador do uso.

Parágrafo quarto – É dever e obrigação do empregado cuidar e manusear corretamente os instrumentos ou equipamentos de propriedade da empresa e disponibilizados pelo empregador para desenvolvimento das tarefas diárias para as quais fora contratado.

Parágrafo Quinto – Os prejuízos causados pelo empregado ao empregador por desatenção/negligência (culpa) ou dolo (vontade), serão por ele suportados, sendo autorizado expressamente ao empregador abertura de vale para desconto em folha de pagamento.

Aceitação de Atestados Médicos

- DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS -

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA

Serão aceitos como válidos os atestados emitidos por profissionais médicos/odontólogos devidamente habilitados nos respectivos Conselhos de Classe.

Parágrafo Primeiro: Para usufruir deste direito, o empregado deverá apresentar na primeira oportunidade ao empregador o atestado, que conterão obrigatoriamente o carimbo de identificação do profissional com CRM ou CRO, a assinatura do profissional e a CID da enfermidade que o acometeu.

gp

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Parágrafo Segundo: Caso o afastamento for superior à 01 (um) dia, o empregado providenciará o encaminhamento do competente atestado médico pelo WhatsApp, e-mail, ou qualquer outro meio disponível, para que o empregador dele tome ciência e possa providenciar um substituto.

Parágrafo Terceiro – É totalmente lícito ao empregador, em caso de suspeita da idoneidade do atestado médico apresentado pelo empregado, instigar junto ao empregado, junto ao médico ou instituição de saúde constante no documento, sua veracidade e idoneidade, sem configurar nenhum tipo de ato ilícito do empregador, ou dever de indenizar/reparar civilmente, por se tratar de mero exercício regular do direito.

Parágrafo Quarto – Caso confirmado que o documento é inidôneo ou inverossímil, a penalidade à ser aplicada pelo empregador ao empregado é a RESCISÃO DO CONTRATO POR JUSTA CAUSA assim que o empregador tomar ciência das informações de inidoneidade do documento, com base no art. 482 da CLT.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

- DO BENEFÍCIOS DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA -

Fica autorizado ao empregador firmar contratos de seguros de vida em grupo ou isolado para seus empregados.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá custear no todo ou em parte seguro de vida aos seus empregados sem configurar, em nenhuma hipótese, verba de natureza salarial ou trabalhista e sem que haja necessidade de lançamento em holerites;

Parágrafo Segundo: A rescisão contratual do empregados por qualquer dos motivos previstos na legislação trabalhista implica em imediato encerramento ou rescisão do contrato de seguro de vida.

Parágrafo Terceiro: Caso a empresa custeie de forma parcial o seguro de vida, fica autorizada a descontar a cota parte do empregados em seu holerite mediante prévia autorização escrita.

Parágrafo Quarto: Caso o custeio pela empresa seja parcial apenas, e o empregados se negue a autorizar o desconto de sua cota parte em seu holerite, fica a empresa autorizada a efetuar o cancelamento do contrato de seguro, informando o empregados da decisão.

Parágrafo Quinto: O valor da indenização da apólice de seguro do empregado recebida pelo próprio empregado ou seus beneficiário elide o dever do empregador de reparar civilmente, e, caso advenha decreto condenatório, referidos valores serão obrigatoriamente e integralmente abatidos de qualquer condenação que por ventura venha a empresa à sofrer ou ser condenada quer seja na seara civil, criminal ou trabalhista, quer seja por dolo ou culpa do empregador, relativo ao fato que ensejou a reparação civil.

Parágrafo Sexto: Por se tratar o Seguro de Vida em Grupo de um benefício fornecido por mera liberalidade do empregador, o mesmo possui natureza apenas indenizatória, e não trabalhista, não adere ao contrato, podendo o empregador analisando o momento econômico, assim como sua condição financeira, à qualquer momento suprimir o benefício, mediante aviso prévio mínimo de 30 (trinta) dias, e, desde que o faça para toda equipe.

- DO BENEFICIO DOS PLANOS DE SAÚDE PRIVADOS -

lgp





CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA -

Fica autorizado o empregador à firmar contratos de Planos de Saúde Privados ou Convênios Médicos ou de Seguros Saúde para seus empregados.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá custear no todo ou em parte os planos de saúde ou convênios médicos de seus empregados sem configurar, em hipótese alguma, verba de natureza salarial ou trabalhista;

Parágrafo Segundo: A rescisão contratual do empregado por qualquer dos motivos previstos na legislação trabalhista implica em imediato encerramento ou rescisão do contrato de Plano de Saúde, observada a legislação que rege o setor, podendo dentro dos prazos previstos pela ANS, o empregado optar por transferir para si o plano de saúde, às suas expensas.

Parágrafo Terceiro: Caso a empresa custeie de forma parcial o Plano de Saúde ou Convênio Médicos ou de Saúde, fica autorizada a descontar a cota parte do empregado em seu holerite mediante prévia autorização escrita.

Parágrafo Quarto: Serão admitidos como dependentes do plano somente os descendentes e esposa/esposo do empregado, facultando ao empregador o direito de enquadrar o dependente na mesma condição de pagamento do plano do empregado, ou, caso o benefício do custeio seja só direcionado ao empregado, obriga-se o empregado à arcar integralmente com a despesa de seus dependentes.

Parágrafo Quinto: Em caso de demissão do empregado iniciada pela empresa ou a pedido do mesmo, obriga-se o empregado à recolher e devolver as carteiras de usuários do Plano de Saúde, assim como arcar com sua cota parte do Plano até o seu desligamento final na operadora.

Parágrafo Sexto: Por se tratar o Plano de Saúde Privado ou Seguro Saúde de um benefício fornecido por mera liberalidade do empregador, o mesmo possui natureza apenas indenizatória, e não trabalhista, não adere ao contrato, podendo o empregador analisando o momento econômico, assim como sua condição financeira, à qualquer momento suprimir o benefício, mediante aviso prévio mínimo de 30 (trinta) dias, e, desde que o faça para toda equipe.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

- DA VISITA DA DIRETORIA E ASSESSOR JURÍDICO DO SINDICATO ÀS EMPRESAS -

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA -

Com previa autorização do empregador, assegura-se aos Dirigentes Sindicais e sua Assessoria Jurídica o direito de ingresso nas dependências da empresa, cujo acesso seja o mesmo do público em geral, para distribuição de boletins, jornais e ou comunicados de interesse da categoria profissional, vedado todo e quaisquer materiais político – partidário e ou de agravo direto ao empregador.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

- DOS TERMOS DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E CONTRATUAIS ANUAL -
01/07/18 A 30/06/2019 E 01/07/2019 A 30/06/2020 – DE 30/06/2020 A 30/06/2021 – DE 30/06/2021 A

30/06/2022

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA –

Por força desta Convenção, os empregados da categoria profissional do Sindfarma/MT e seus empregadores, nos termos do art. 507-B da CLT poderão requerer anualmente que seja emitido o TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.

§ 1.º - O TERMO discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória de todas as parcelas nele especificadas.

§ 2.º - Para cada TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, o Sindicato obreiro cobrará uma taxa de emissão equivalente á R\$ 100,00 (cem reais) pro ano e por empregado, à ser pago pelo empregador na sede do Sindicato Obreiro, e o termo será emitido em papel timbrado da entidade sindical ou papel com logo marca do mesmo.

§ 3.º - Para ter eficácia liberatória será consignado todas as obrigações cumpridas mensalmente, e será assinada por empregado, empregador e sindicatos representantes das categorias, e por seus advogados.

§ 4.º - Empregado que assinar o TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS nos termos desta cláusula e seus parágrafos, e posteriormente adentrar ao Poder Judiciário discutindo sua veracidade e idoneidade, além de não lograr êxito em sua empreitada face à sua EFICÁCIA LIBERATÓRIA, deverá ser condenado ao pagamento de uma multa equivalente à 01 (um) salário por TERMO ASSINADO sem prejuízo da litigância de má – fé e honorários sucumbenciais.

– DA CRIAÇÃO E FORÇA DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA –

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA -

Fica instituída nos termos dos art. 625-D da CLT, no âmbito sindical do SIDFARMA e SINCOFARMA a a CCP (COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA), composta paritariamente por 02 membros de cada Entidade Sindical, para tratar de conciliações de conflitos da categoria entre empregado e empregador

Parágrafo Primeiro: A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA funcionará como um filtro de demandas e conflitos trabalhistas e terá como finalidade precípua CONCILIAR apaziguando as partes, firmando Acordos Individuais e Coletivos, se necessário e a demanda for coletiva, tudo para satisfazer ambas as partes.

Parágrafo Segundo: Todas as demandas trabalhistas relativas as partes abarcadas por esta CCT, deverão obrigatoriamente serem submetidas à CCP antes de adentrar ao Poder Judiciário, sob pena de não conhecimento da ação por falta de preenchimento dos pressupostos básicos da ação, que é o de exaurimento da via administrativa/extra judicial.

Parágrafo Terceiro: Caso não se alcance êxito na CCP, será lavrada a ATA da Reunião que deverá ser anexada à inicial da Reclamação Trabalhista.

Parágrafo Quarto: Caso as partes obtenham êxito na conciliação extra judicial, poderão ainda requererem, caso queiram, perante a Justiça do Trabalho a homologação da conciliação via Acordo firmado na CCP, para que o mesmo tenha também uma sentença judicial homologatória e posterior transito em julgado.

Parágrafo Quinto: Na abertura de qualquer das sessões da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA o representante dos empregados informará ao empregado representando em alto e bom tom a finalidade da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA e sua atuação nos conflitos.

lgp

lgp

lgp

Parágrafo Sexto: Toda reunião a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA que tratar de demandas trabalhistas, só será válida se lavrada ATA da SESSÃO assinada pelas partes presentes.

Parágrafo Sétimo: A ATA da SESSÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA que firmar o Acordo, deverá expressamente nomear/discriminar os direitos que estão sendo objeto da demanda e do acordo firmado, e, no caso de descumprimento do acordo, terá sempre força de TÍTULO EXECUTIVO EXTRA JUDICIAL cuja execução deverá ser promovida diretamente pelo empregado na Justiça de Trabalho, sem custas para o empregado.

Parágrafo Oitavo: Uma vez nomeados um a um os direitos trabalhistas objeto do acordo firmado na CCP, e uma vez quitado o acordo, constará na ATA que a parte dará pleno, irrevogável e irrenunciável quitação às verbas e ao extinto contrato de trabalho, tendo a referida ATA força de "sentença homologatória", cabendo posteriormente apenas execução da mesma em caso de inadimplemento.

Parágrafo Nono: Será considerado sempre má – fé do empregado buscar receber na Justiça do Trabalho direitos já requeridos e conciliados, recebidos e quitados perante a CCP.

Parágrafo Décimo: Tendo em vista a gratuidade do atendimento ao empregado, o empregador que concordar em conciliar junto à COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA deverá pagar uma taxa no valor de R\$ 250,00 para o Sindicato Obreiro ou seu representante legal.

Parágrafo Oitavo: A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA poderá funcionar em data e horário previamente agendados, na sede do SINDFARMA ou do SINCOFARMA ou em local neutro escolhido pelas partes.

Parágrafo Nono: A SESSÃO da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA poderá ser realizada também de forma virtual ou digital, onde as partes assinarão de forma virtual com certificado digital ou em documento em formato PDF.

– DOS DEVERES DE RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E NEGOCIAL DAS ENTIDADES SINDICAIS –

CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA –

Fica instituída no âmbito do SINDFARMA/MT e SINCOFARMA/MT a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL para os membros das categorias profissionais e empresariais afetas à esta CCT.

- DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS -

Parágrafo Primeiro: Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregador descontará do salário de cada empregado no mês de referência "julho de cada ano", que é pago no mês de Agosto, ou no máximo mês subsequente, em parcela única, o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) do empregado que recebe bruto de 01 (um) à 2.5 SM/MÊS, e R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) de quem recebe bruto acima de 02.5 SM/mês e, de cada empregado ativo em julho/2022 e a cada ano subsequente, e repassará via depósito bancário, via boleto bancário, via PIX ou em dinheiro mediante recibo na sede do sindicato obreiro juntamente com a relação dos empregados com respectivos valores, à título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL INSTITUÍDA POR ESTA CCT, independentemente de ser associado ou filiado ao sindicato de sua categoria profissional, pois a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL INSTITUÍDA POR ESTA CCT está diretamente atrelada à categoria profissional e não à filiação ou associação ao sindicato.

Parágrafo Segundo: O empregado poderá se opor ao pagamento da contribuição assistencial/negocial, desde que o faça de forma escrita conforme ANEXO I, e entregue pessoalmente uma via para o empregador e outra cópia protocolada na sede do sindicato obreiro, sendo que neste caso não lhe será garantido os pisos normativos e demais vantagens de prêmios/abonos conquistadas por esta CCT, nem tampouco terá direito à reconhecimento de outros direitos reconhecidos exclusivamente por esta CCT.

lgp



- DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS DAS EMPRESAS - POR ESTABELECIMENTO COMERCIAL = CNPJS INDIVIDUALIZADOS = MATRIZ # FILIAL # GRUPO ECONÔMICO -

CLAUSULA TRIGÉSIMA OITAVA -

- DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS -

Cada estabelecimento farmacêutico (farmácia e drogaria) instalada no estado de Mato Grosso, considerada por esta CCT cada estabelecimento farmacêutico = cada CNPJ individual, independentemente de ser matriz ou filial, recolherá a importância de R\$ 80,00/mês de fevereiro à junho e de Agosto a dezembro e, R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) nos meses de janeiro e julho de cada ano, totalizando R\$ 1.300,00/ano por CNPJ, à título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.

Parágrafo Primeiro: A empresa que ainda não realizou nenhum dos pagamentos previstos no caput no exercício de 2022, poderá fazê-lo em relação aos atrasados até 30 (trinta) dias da assinatura desta CCT, sem nenhum acréscimo.

Parágrafo Segundo: As empresas que optarem pelo pagamento do valor anual de uma só vez gozarão, no mesmo prazo acima para exercício 2022, do desconto de 15% (quinze por cento), desde que o faça no início de cada exercício fiscal nos anos posteriores.

Parágrafo terceiro: A empresa (CNPJ) que se negar a recolher para o Sincofarma as contribuições assistenciais acima previstas, e que não possuir a certidão de regularidade das entidades sindicais fica obrigada:

I - A pagar os salários dos seus empregados com acréscimo de 15% (quinze por cento) conforme os pisos exclusivos previstos na Clausula Terceira, Parágrafo Sexto;

II - Obrigada à realizar as homologações das rescisões contratuais de todos os empregados que forem demitidos após 01/07/2022 e que tenham laborado por mais de 90 (noventa) dias para a empresa, obrigando-se ainda ao pagamento da Taxa de Homologação;

III - Ver declarado nulo o TRCT pago/quitado e não homologado, não podendo ser considerado má fé do empregado o pedido de nulidade, conforme Cláusula Terceira, Parágrafos Décimo Quinto, Décimo Sexto e Décimo Sétimo;

Disposições Gerais

Outras Disposições

- DA DATA BASE DA CATEGORIA PROFISSIONAL DESTA CCT -

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA -

A Data-Base da Categoria Profissional será o dia 1.º do mês de JULHO.

- DA VIGÊNCIA DA CCT 2022/2024 -

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA -

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência em todo Estado de Mato Grosso, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01 de Julho de 2.022 e seu término se dará em 30 de Junho de 2.024, perdendo sua validade após esta data, caso não seja renovada, tendo em vista sua não ultratividade.

lcp



Parágrafo Único: Após transcurso de 12 meses da assinatura da presente CCT, poderão as partes se reunirem para discutir reajuste/recomposição salarial do período de 12 meses, assim como discutir outras cláusulas que entenderem necessárias alterar ou adequar, mediante termo aditivo à esta convenção coletiva de trabalho.

- DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLAUSULAS CONVENCIONAIS DESTA CCT -

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA -

Fica estipulado a Multa como Cláusula Penal de 1/2 (meio) SM por descumprimento das cláusulas convencionais por funcionário, à ser revertida 50% em favor de cada uma das entidades sindicais signatárias.

Parágrafo Único; As partes convencionam que a presente Convenção Coletiva de Trabalho tem seus efeitos jurídicos para todos os fins a partir de 01/07/2022, e reajuste do salário a partir do mês de agosto/2022, independentemente de registro na DRT/MT ou MTE, devido à urgência (03 anos sem CCT e reajustes).

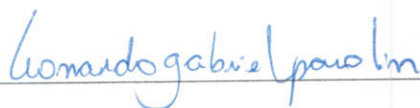
- DO FORO -

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA -

Fica eleito o foro da comarca de Cuiabá – MT., para dirimir qualquer dúvida que possam surgir da presente Convenção Coletiva de Trabalho, podendo inclusive ser dirimida através da convenção arbitral.

E por estarem justos e acordados, as Entidades Sindicais que fazem parte desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, assinam este documento em 03 (TRÊS) vias de igual teor, que serão registradas na Delegacia Regional do Trabalho para que surtam todos os efeitos jurídicos.

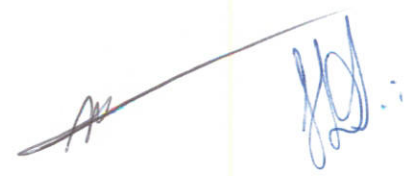
Cuiabá – MT. 25 de agosto de 2.022.



LEONARDO GABRIEL PAROLIN
Presidente da Junta Governativa Provisória
SINDICATO DOS BALC E EMP DE FARM E DROG DO EST MT



ANDRE LUIS MELO FORT
Advogado Sindfarma/MT



15.1.05

H. Teixeira

HAMILTON DOMINGOS TEIXEIRA
Vice Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DO
ESTADO DE MATO GROSSO

Miguel

MIGUEL ANGELO CARROCIA
Advogado do Sincofarma/MT

lp

ANEXO I –

OPOSIÇÃO AO DESCONTO EM FOLHA DA CONTRIBUIÇÃO
ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DO SINDFARMA/MT

Eu, _____, empregado da _____, venho por meio do presente termo me opor pessoalmente ao desconto dos valores relativos à CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL do SINDFARMA com o SINCOFARMA/MT, conforme Cláusula Trigésima Sétima da CCT, não autorizando o desconto.

Declaro que tomei ciência do disposto na Cláusula Trigésima Sétima, Parágrafo Segundo, em relação aos efeitos da minha oposição.

Declaro ainda que tomei ciência que tenho obrigação de protocolar 01 (uma) cópia na sede do Sindicato da minha categoria profissional para ter validade minha oposição.

Por ser verdade, firmo o presente.

_____/MT., ____ de _____ de 2.02__.

Fulano de Tal
Empresa Tal

gp



