



Sindicato dos Empregados no
Comércio de Florianópolis - SC

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021 FARMÁCIAS

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	SC001850/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE:	07/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR051579/2020
NÚMERO DO PROCESSO:	10263.103367/2020-07
DATA DO PROTOCOLO:	05/10/2020

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FLORIANOPOLIS, CNPJ n. 83.930.305/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LAEL MARTINS NOBRE e **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DA GRANDE FLORIANÓPOLIS**, CNPJ n. 81.839.821/0001-18, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). RUBENS FERNANDO SANCHES ANDRADE, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

01 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

02 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio varejista de produtos farmacêuticos**, com abrangência territorial em **Florianópolis/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

03 - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o Salário Normativo (piso salarial) para os integrantes da categoria profissional, no valor de **R\$ 1.610,00** (um mil seiscentos e dez reais).

§ 1º: Os empregados nas funções de Office-boy e empacotadores e os empregados admitidos a partir do mês de setembro/19, que ainda não tenham trabalhado no comércio varejista, receberão pelo período de 90 (noventa) dias, o salário normativo de **R\$ 1.386,00** (um mil trezentos e oitenta e seis reais).

§ 2º: Caso o salário estabelecido na Lei Estadual nº 459/2009 sofrer reajuste no prazo de vigência da presente convenção, prevalecerá aquele cujo valor for mais benéfico para os empregados citados no parágrafo anterior.

Reajustes/Correções Salariais

04 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos integrantes da categoria profissional serão reajustados com a aplicação do percentual de 3% (três por cento).

Parágrafo único: O reajuste incidirá sobre os salários de 1º de setembro de 2019, aplicando-se, quando couber, a proporcionalidade, podendo ser compensados os adiantamentos espontaneamente pagos pelo empregador no período.

05 - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais, resultantes da correção salarial estabelecida nas cláusulas CORREÇÃO SALARIAL, PISO SALARIAL, QUEBRA DE CAIXA e HORA EXTRA, do mês de setembro/2020, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de outubro de 2020.

06 – MORASALARIAL

Considerando o 5º (quinto) dia útil para o pagamento do salário, em caso de mora salarial atribuível à empregadora, haverá multa pelo atraso salarial com base no salário normativo, seguindo os seguintes critérios:

- do 6º (sexto) dia útil ao 10º (décimo) dia, o empregador pagará ao empregado, multa de 1% (um por cento) por dia de atraso do salário;

§ Único - As multas acima estabelecidas serão devidas, sem prejuízo da correção monetária e demais penalidades estabelecidas em lei ou contrato.

07 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido aos empregados o comprovante de pagamento mensal, obrigatoriamente pela empresa, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontadas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

08 - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam a função de caixa, cobradores ou substitutos expressamente designados pela empresa, haverá remuneração mensal de 20% (vinte por cento), calculada sobre o salário normativo estabelecido no caput da cláusula “Piso Salarial” desta convenção.

Parágrafo Único: A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável, no encerramento do expediente diário do empregado que exerce a respectiva função. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento das responsabilidades por erros verificados.

09 - AUXÍLIO CRECHE

O (a) pai/mãe trabalhador(a), que comprovar ter sob sua guarda filho com idade de até 6 (seis) anos, limitado a 1 (um) por empregado(a), mediante apresentação de recibo/comprovante de matrícula emitido por creche pública ou particular, receberá a título de auxílio creche, o valor de **R\$ 139,00** (cento e trinta e nove reais) mensais.

§ Único - O benefício ora convencionado não se constituiu salário in natura ou indireto e não integrará a remuneração do (a) empregado (a) para quaisquer efeitos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio

10 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

11 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO

O contrato de experiência ficará suspenso, durante a concessão do Benefício Previdenciário, completando-se o tempo nele previsto, após término do referido benefício.

12 - CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As empresas fornecerão aos empregados em experiência, cópia dos respectivos contratos, desde que celebrados em documentos escritos, adversos à carteira profissional.

13 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que comprovadamente obtiver novo emprego antes do término do aviso prévio, fica dispensado do cumprimento do respectivo aviso, recebendo, nesta situação, o proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

14 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica garantido o emprego e o salário ao acidentado na forma da Lei, pelo período de 01(um) ano, conforme artigo 118 da Lei 8.213/91.

15 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA

Fica garantido o emprego e o salário ao empregado sob auxílio-doença, pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir do término do benefício concedido pelo sistema previdenciário, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

16 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA AO COMISSIONISTA

Aos empregados que percebem somente por comissão, fica assegurada remuneração mensal mínima correspondente ao Salário Normativo estabelecido para a categoria, desde que suas comissões não atinjam tal valor.

17 - ASSENTO AOS CAIXAS

As empresas fornecerão a todos os empregados que exerçam a função de caixa, cadeiras com encosto, para o desenvolvimento de suas funções.

18 - CHEQUES SEM COBERTURA

As empresas não descontarão de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem cobertura por estes recebidos quando nas funções de caixa, cobradores ou substitutos expressamente designados pela empresa, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas por escrito.

19 - CÁLCULO DAS FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMISSIONISTAS

As comissões auferidas para base de cálculo das férias, 13º salário e aviso prévio dos comissionistas, serão previamente corrigidas pelo INPC IBGE acumulado dos últimos 12 (doze) meses.

§ Único: Os empregados que percebam a base de comissão e salário fixo (misto), será apurada para efeito desta cláusula, somente a comissão indicada no *caput*.

20 - DESCONTO OU ESTORNO DAS COMISSÕES

Fica vedado às empresas descontarem ou estornarem da remuneração dos empregados, valores relativos a mercadorias retomadas pela empresa por falta de pagamento do comprador.

21 - ATESTADO MÉDICO

O atestado fornecido por médicos e dentistas, contendo, obrigatoriamente o nº do CRM e CRO, respectivamente, será aceito pela empresa, desde que apresentado pelo empregado no prazo de 48 horas, sob pena de não serem abonadas as faltas respectivas.

22 - ANOTAÇÕES DE COMISSÕES

Obrigam-se as empresas a registrar na CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual, o percentual ajustado para o pagamento de comissões e seu salário fixo, se houver.

23 - PAGAMENTO DE COMISSÕES

As empresas ficam obrigadas a efetuarem o pagamento das comissões a seus empregados, sempre calculadas sobre o valor efetivamente pago pelo cliente, desde que o financiamento seja efetuado pela empresa ou financiadora com participação da empresa.

24 - REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA

Para cálculo do repouso semanal remunerado, serão consideradas as comissões de vendas do mês e para cálculo do pagamento das horas extras, essas comissões integram o salário base.

25 - RESCISÃO CONTRATUAL DO COMISSIONISTA

No caso de rescisão de contrato de trabalho de empregado comissionista, a empresa fica obrigada no ato da homologação, a apresentar a entidade sindical profissional, os comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado nos últimos 12 (doze).

26 - MOTIVO DA RESCISÃO

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o motivo da rescisão.

27 - SERVIÇO MILITAR

Será garantido o emprego ao trabalhador alistado para a prestação de serviço militar obrigatório, a partir do recebimento, pela empresa, da notificação que será efetivamente incorporado, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

28 - ABONO DE FALTA DO TRABALHADOR (A)

Será abonada a falta do(a) trabalhador(a) no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na internação hospitalar de dependente até 16 (dezesesseis) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

29 - ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas colocarão nos locais de trabalho, onde o atendimento ao público é feito de pé, assento para descanso nas horas sem movimento.

30 - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório destinarão local em condições de higiene para lanche dos empregados. No caso do trabalho extraordinário, a alimentação será fornecida gratuitamente após a primeira hora.

31 - SUBSTITUIÇÕES

O empregado que exercer substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá o direito a igual salário ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

32 - PREENCHIMENTO DE RSC (INSS)

Ficam as empresas obrigadas ao preenchimento dos formulários do “RSC (Relação de Salário de Contribuição) INSS”, apresentados pelos empregados demitidos ou demissionários.

33 - CURSOS E REUNIÕES

Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho, ou, fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras, exceto os gerentes nomeados na forma da lei.

34 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

As empresas assegurarão o direito ao abono de faltas ao empregado estudante e ao vestibulando, nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação oportuna.

35 - UNIFORMES

Serão fornecidos uniformes aos trabalhadores gratuitamente, quando a empresa exigir o seu uso.

36 - MAQUIAGEM

Obrigações de as empresas fornecerem material de maquiagem, adequada a tez da empregada, quando exigirem que as mesmas trabalhem maquiadas.

37 - RENEGOCIAÇÃO

As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento normativo, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

38 - PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados ao mesmo empregador, durante os 12 (doze) meses anteriores a aquisição do direito a aposentadoria previdenciária, por tempo de contribuição, salvo por motivo disciplinar.

39 - DISPENSA DO MÉDICO COORDENADOR

De acordo com a Portaria nº 24 e Portaria nº 8 do MTB/SST, que modificou a NR7, ficam dispensadas de indicar médico coordenador as empresas enquadradas na categoria com grau de risco 1 e 2 que tenham até 50 empregados e as enquadradas no grau de risco 3 e 4 que tenham até 20 empregados.

40 - EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS: APLICAÇÃO DO PRAZO DE VALIDADE

Ficam dispensadas de realizar o exame médico ocupacional quando da rescisão contratual, desde que o último exame feito pelo empregado não tenha sido realizado há mais de 270 dias, as empresas com grau de risco 1 e 2 e, de 180 dias as empresas com grau de risco 3 e 4.

41 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada na sua carteira de trabalho.

42 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade de fornecimento do vale-transporte a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção, na forma da Lei nº 7.418 de 16/12/85, inclusive para deslocamento dos empregados que almoçam em suas residências.

§ Único: As empresas que fornecerem refeição ou possuem restaurante próprio, ficam desobrigadas do fornecimento do vale-transporte nos intervalos para refeição.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

43 - JORNADA DE TRABALHO PARA VIGIAS

Com base no artigo 7º, inciso XIII, capítulo 2 da Constituição Federal, fica facultado às empresas e respectivos empregados que exercerem exclusivamente a função de vigia, estabelecerem acordo de prorrogação e compensação do horário de trabalho, possibilitando estabelecer a jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Compensação de Jornada Cláusulas Especiais

44 - CLÁUSULAS ESPECIAIS

São consideradas Cláusulas Especiais as que tratam do Banco de Horas (45) e do Trabalho que antecedem as datas festivas (46).

§ 1º - A aplicabilidade e eficácia se dará somente após firmado Acordo Coletivo de Trabalho, por CNPJ, com obrigatoria anuência das entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º - O Acordo Coletivo de Trabalho será específico para cada uma das cláusulas citadas no caput e terá validade igual ao período da Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º - Somente a empresa em dia com o recolhimento da Tarifa Operacional Patronal, inclusive as filiais, poderá formalizar o Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 4º - No caso de filiais na mesma base territorial, a empresa poderá formalizar apenas um documento, contendo o CNPJ de cada estabelecimento contemplado.

§ 5º - A utilização das Cláusulas Especiais sem a formalização do Acordo Coletivo de Trabalho, implicará no pagamento de multa de 50% do salário normativo a cada mês após a notificação da empresa infratora ao Ministério da Economia, revertida para as entidades sindicais signatárias, dividida na proporção de 70% para a entidade laboral e 30% para a entidade patronal.

§ 6º - A multa aplicada será devida, sem prejuízo do cumprimento do parágrafo 3º.

§ 7º - Para formalização do acordo estabelecido nesta cláusula, a empresa deverá apresentar comprovante de recolhimento da taxa de custeio do processo negocial devida ao Sindicato da categoria profissional pelos empregados abrangidos pelo acordo, no valor de R\$ 10,00 (dez) reais, por empregado, observado o disposto no inciso XXVI do art. 611-B da CLT.

45 - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas de trabalho é o instrumento que possibilitará operacionalizar a jornada flexível, através da captação individual e armazenamento das horas de trabalho em débitos ou créditos do empregado.

§ 1º - Serão consideradas horas a débito do empregado aquelas trabalhadas aquém da jornada semanal normal de 44h00;

§ 2º - Serão consideradas horas a crédito do empregado aquelas trabalhadas além da jornada semanal de 44h00, até o limite de 56h00 semanais, limitado a 2 (duas) horas diárias;

§ 3º - As empresas poderão utilizar um sistema de apuração individual de débitos e créditos existentes no Banco de Horas, onde constará, obrigatoriamente, a jornada de trabalho normal desempenhada pelo obreiro, e ficará disponível para controle, consulta e informação aos empregados e ao SINDICATO, sempre que solicitado;

§ 4º - Afim de que se viabilize a compatibilidade da Prorrogação e Banco de Horas com a possibilidade de jornadas diferenciadas previstas em eventual Acordo de Jornada de Trabalho, só terá validade o Banco de Horas, com a efetiva anotação da jornada normal de trabalho de cada obreiro no sistema de apuração individual de débitos e créditos existentes no Banco de Horas, para fins de apuração e liquidação;

§ 5º - Os débitos e créditos do Banco de Horas serão administrados diretamente entre os empregados e as empresas podendo ser quitados, de forma individual, num prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias da realização das referidas horas, por uma das seguintes formas:

a) Horas de Crédito:

I. Folgas coletivas, com abrangência, ocasião e duração definidas de forma parcial ou total pelas empresas;

II. Folgas individuais acordadas entre o empregado e o empregador;

III. Ausências, chegadas tardias ou saídas antecipadas, desde que previamente

acordadas entre o empregado e o empregador.

b) Horas a Débito:

I. Ampliação da jornada, individual ou coletiva, de acordo com as necessidades das empresas, até o limite de 2 (duas) horas diárias, sendo que o empregado será comunicado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data e horário da compensação das horas a débito.

§ 6º - Ao término de 120 (cento e vinte) dias, a partir da realização de horas a crédito ou a débito, será efetuado um balanço apurando créditos existentes no Banco de Horas da seguinte forma:

a) **Horas a Débito:** Findo o período de 120 (cento e vinte) dias, havendo saldo de horas a débito, estas serão absorvidas pela empresa não sendo descontadas em folha de pagamento do empregado.

b) **Horas a Crédito:** Findo o período de 120 (cento e vinte) dias, havendo saldo de horas a crédito, estas serão remuneradas como horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento) até o limite de 2 horas diárias; já para as subsequentes e para as realizadas em domingos e feriados o adicional será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais, pagas na folha de pagamento no mês subsequente.

§ 7º - Na ocorrência de desligamento do empregado, o saldo existente no Banco de Horas será quitado da seguinte forma:

a) Em havendo crédito, essas horas serão pagas como extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento) até o limite de 2 (duas) horas diárias; já para as subsequentes e para as realizadas em domingos e feriados será de 100% (cem por cento), em relação ao valor das horas normais, compondo as demais verbas rescisórias;

b) Em havendo débito, essas horas serão absorvidas pela empresa, não sendo descontadas das verbas rescisórias, tendo em vista a interrupção da possibilidade de compensação das horas pelo empregado envolvido.

§ 8º - Não serão consideradas para quaisquer efeitos de Banco de Horas ou de remuneração, os períodos de até 00:05 (cinco) minutos, registrados no sistema de controle de frequência antes ou após a jornada diária normal de trabalho;

a) A remuneração dos dias de férias e o 13º salário, será calculada na base de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, não sendo afetada, portanto, pelas horas de crédito ou de débito registradas no Banco de Horas.

b) Na compensação de débitos ou créditos relativos a horas noturnas, será considerada a relação 01h00 igual 00h52min50seg, para o período de jornada das 22h00 às 05h00, e nos relativos a horas diurnas a relação será de 01h00 igual a 60 minutos.

§ 9º - Mensalmente a empresa informará ao empregado o saldo credor e devedor do banco de horas.

46 - TRABALHO NOS SÁBADOS QUE ANTECEDEM AS DATAS FESTIVAS

As empresas do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de uso Animal, Perfumarias, Cosméticos, artigos Médicos, Ópticos e Ortopédicos, só poderão utilizar mão de obra laboral nos sábados imediatamente anteriores às datas festivas (Dia das Crianças, Páscoa, Dia das Mães, Dia dos Namorados e Dias dos Pais) e ao menos um sábado por mês, a jornada normal de trabalho dos empregados poderá estender-se até as 18h00, mediante formalização de Acordo Coletivo.

§ 1º - Ficam excluídos deste caput as farmácias e drogarias, por se tratarem de serviços essenciais à saúde pública, em conformidade com o Decreto 27048/49.

§ 2º - As horas extras realizadas nas datas estabelecidas no caput desta cláusula serão remuneradas com o adicional estabelecido na cláusula desta Convenção que trata da jornada extraordinária de trabalho.

§ 3º - As empresas fornecerão aos empregados que trabalharem em jornada extraordinária nos dias estabelecidos no caput desta cláusula, após a primeira hora extra, diariamente, o valor de R\$ 19,00 (dezenove reais) para alimentação, ficando isentas desse valor as empresas que tiverem restaurantes, fornecerem refeições, tickets ou vales refeições no valor ajustado.

Intervalos para Descanso

47 - INTERVALOS INTRAJORNADA

Os intervalos intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas para refeição, quando não concedidos, darão direito ao empregado, ao recebimento de horas extras como se tal fosse.

48 - INTERVALO PARALANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos concedidos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

Controle da Jornada

49 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas utilizarão mecanismos de registro de ponto, como livro, cartão ou folha-ponto, cartão mecanizado ou eletrônico, para o efetivo controle do horário de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

50- JORNADA NOTURNA

O trabalho prestado em horário noturno, compreendido entre as 22:00 horas e às 05:00 horas, será remunerado com adicional de 35% (trinta e cinco por cento).

51- JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

As horas excedentes da jornada diária de trabalho, até o limite de 2 (duas) horas serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as que ultrapassarem este limite serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

52- JORNADA DE TRABALHO EM REGIME ESPECIAL

Fica estabelecida e permitida a utilização da jornada especial de trabalho no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

§ 1º - Independentemente da quantidade de horas laboradas quando houver a utilização da jornada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o piso salarial deverá ser pago na sua integralidade, no caso de a jornada mensal totalizar menos de 220 horas, neste caso, fica vedado o pagamento inferior ao piso estabelecido nesta convenção, sendo garantido, em todos os casos, o descanso semanal remunerado e os intervalos para repouso e alimentação.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

53- INÍCIO DO PERÍODO DO GOZO DAS FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado, ou dia de compensação do repouso semanal.

Outras disposições sobre férias e licenças

54- COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão de férias será participada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

55- FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Relações Sindicais Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

56- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os diretores das entidades sindicais profissionais, serão liberados para comparecimento em assembleias, congressos e reuniões sindicais durante 12 (doze) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações, limitado a 01 (um) empregado por empresa.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

57- ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Fica facultado às empresas e empregados procederem a homologação das rescisões de contrato de trabalho perante o Sindicato profissional.

Parágrafo Único: A quitação dos valores constantes no termo de rescisão do contrato de trabalho, será válido através do pagamento em moeda corrente, depósito bancário compensado e/ou cheque administrativo.

58- COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os sindicatos convenientes realizarão reuniões para reabrir as negociações, visando a implantação definitiva da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme Lei nº 9958/2000.

Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo

59- PENALIDADES

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo a mesma em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

60- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Com fundamento no Art. 8º inciso IV da Constituição Federal, restou estabelecida em

Assembleia Geral EXTRAORDINÁRIA, exclusivamente aos sócios da entidade sindical patronal signatária, a Contribuição Confederativa Patronal, pelas empresas abrangidas pela presente convenção Coletivas de Trabalho, nas quantias, e de conformidade com a tabela a seguir:

Número de empregados	Vencimento 15/12/2020
Sem empregado	R\$ 160,00
01 a 04 empregados	R\$ 310,00
05 a 10 empregados	R\$ 420,00
Acima de 11 empregados	R\$ 795,00

61- TARIFA OPERACIONAL PATRONAL

Conforme Assembleia Geral do Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos, de Uso Humano e Animal, Perfumaria, Cosmético, Artigos Médicos, Ópticos e Ortopédicos, representante da categoria econômica em conformidade com a Classificação Nacional de Atividade Econômica - CNAE, Seção G. Divisão 47, Grupo 477 - Classes: 4771-7, 4772-5, 4773-3 e 4774-1, as empresas com Código e Descrição da Atividade Econômica Principal que se enquadram na classificação acima, isto é, Farmácias, Drogarias e Lojas de Perfumaria, Cosméticos, Artigos Médicos, Ópticos, Ortopédicos, incluindo as filiais, que tenham no seu quadro de colaboradores não graduados como Profissional Farmacêuticos, independente do regime tributário, porte da empresa ou número de empregados, inclusive as empresas participantes do SIMPLES Nacional, que fazem uso de cláusulas específicas, estão obrigadas a recolher a Entidade Sindical Patronal signatária, da sua respectiva base territorial a Tarifa Operacional Patronal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria. A Tarifa é a contrapartida das empresas aos serviços prestados pela entidade sindical patronal na elaboração, preposição, discussão e finalização da Convenção Coletiva de Trabalho. O recolhimento será feito em guias próprias fornecidas pela entidade signatária, podendo ser dividido em até cinco parcelas iguais, sendo a primeira até 20 dias após o registro da Convenção no Ministério da Economia e as demais com prazo mínimo de trinta e cinco dias entre uma parcela e outra. O período para cobrança será de 01 de outubro de 2020 a 30 de abril de 2021, obedecendo as seguintes datas e valores das parcelas:

a) R\$ 63,00 em 15/10/2020

b) R\$ 63,00 em 30/11/2020

c) R\$ 63,00 em 15/01/2021

d) R\$ 63,00 em 28/02/2021

e) R\$ 63,00 em 15/04/2022

§ 1º - A empresa que quitar a Tarifa Operacional Patronal em parcela única até 30.10.2020 terá desconto de 5% do valor apurado.

§ 2º - As empresas abrangidas por esta convenção Coletiva de Trabalho solicitarão o boleto de cobrança, referente as parcelas ou o valor total com desconto, através do e-mail: sistema@sincofarma.com.br. O retorno da solicitação será feito em até 02 dias úteis, após a solicitação.

§ 3º - O Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos, de Uso Humano e Animal, Perfumaria, Cosméticos, Artigos Médicos, Ópticos e Ortopédicos, signatário desta Convenção coletiva, fica responsável por qualquer ação judicial ou administrativa que advir das cláusulas que tratam da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL e TARIFA OPERACIONAL PATRONAL respondendo por todos os ônus decorrentes, constituindo-se o Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis em parte ilegítima para tanto.

62- CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

Mediante encaminhamento do sindicato profissional da autorização prévia e expressa dos empregados, as empresas farão o desconto da contribuição em folha de pagamento dos mesmos, nos termos e condições informadas pelo sindicato profissional e farão o recolhimento dos valores em guia a ser fornecida pelo referido sindicato.

Parágrafo Único: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis fica responsável por qualquer ação judicial ou administrativa que advir da presente cláusula, constituindo-se as empresas em parte ilegítima para tanto.

63 - DAS CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS EM FAVOR DO SINDICATO

No caso de haver qualquer alteração ou revisão da sentença do processo ACP 0000916-79.2011.5.12.0037, movido pelo Ministério Público do Trabalho em face do Sindicato profissional, as partes comprometem-se a discutir as contribuições dos empregados em favor do referido sindicato.

64 - Os Municípios que foram emancipados de municípios da base de abrangência deste instrumento coletivo, ainda que não constem no Registro da Base Territorial no Ministério da Economia, ficam igualmente subordinados às disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Florianópolis, 29 de setembro de 2020

LAEL MARTINS NOBRE
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FLORIANOPOLIS

RUBENS FERNANDO SANCHES ANDRADE
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS DA GRANDE FLORIANÓPOLIS