

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE000874/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036552/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13623.203837/2024-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/07/2024

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

SINDICATO DO COMERCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 24.568.081/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MACIEL LIMA NETO e por seu Procurador, Sr(a). REGINA DE FATIMA TAVARES DE ALBUQUERQUE;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DOS MUNICIPIOS DE TORITAMA SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE E SURUBIM PE, CNPJ n. 10.523.000/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLEIBSON ALVES MOTA;

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E DO NORDESTE, CNPJ n. 08.142.853/0001-70, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ADJAMIRO RIBEIRO LOPES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CALÇADOS**, com abrangência territorial em **Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica assegurado a todo empregado contratado em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, por empresa do **SEGMENTO NO COMÉRCIO DE CALÇADOS.**, nos municípios de **SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE/PE, TAQUARITINGA DO NORTE E TORITAMA/PE**, a partir de **1º de MARÇO de 2024** o PISO SALARIAL da categoria profissional na importância de **R\$1.485,00 (Mil, quatrocentos e oitenta e cinco reais)**.

Fica assegurado a todo empregado contratado em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, por empresa do **SEGMENTO NO COMÉRCIO DE CALÇADOS.**, nos municípios de **SURUBIM/PE**, a partir de **1º de MARÇO de 2024** o PISO SALARIAL da categoria profissional na importância de **R\$1.470,00 (Mil, quatrocentos e**

**setenta reais).**

Fica assegurado a todo empregado contratado em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, por empresa do **SEGMENTO NO COMÉRCIO DE CALÇADOS.**, nos municípios de **Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, São Vicente Férrer/PE e Vertentes/PE**, a partir de **1º de MARÇO de 2024** o PISO SALARIAL da categoria profissional na importância de **R\$1.440,00 (Mil, quatrocentos e quarenta reais).**

**PARÁGRAFO 1º** - O empregado ADMITIDO em empresa **NO COMÉRCIO VAREJISTA DE CALÇADOS**, nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, por esta **CLÁUSULA** e nas condições aqui estipuladas, que não tenha trabalhado no segmento anteriormente, com registro na sua CTPS, somente fará jus ao **PISO SALARIAL após 90 (noventa) dias de ingresso na categoria profissional.**

**PARÁGRAFO 2º** - O NOVO PISO SALARIAL pactuado assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de março de 2024** até a entrada em vigor os valores ajustados neste instrumento coletivo referentes ao novo piso salarial, ressalvados os não compensáveis (término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência do cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação determinada por sentença transitada em julgado), definidos item XII da instrução n. 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

**PARÁGRAFO 3º** - Os acréscimos oriundos deste instrumento jurídico previstos nesta CLÁUSULA no que se refere ao PISO SALARIAL com repercussão nos **salários de MARÇO À JULHO DE 2024, PODERÃO ser quitados até o prazo final para o pagamento da folha de pessoal dos meses de AGOSTO E SETEMBRO DE 2024 em forma de abono.**

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados em empresas do **EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CALÇADOS.**, nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE que perceberem acima do PISO SALARIAL normatizado na mesma, terão os salários REAJUSTADOS com base no percentual de **5% (cinco por cento) aplicados sobre o salário de fevereiro/2024**, que vigorará a partir de **1º de MARÇO de 2024.**

**PARÁGRAFO 1º** - Aos empregados admitidos após 15 de março de 2024, que não possuam paradigma e que não receberam naquele período, remuneração em valor igual ao piso salarial vigente, terão direito a aplicação do reajuste salarial na proporção 1/10 por mês trabalhado, considerando-se como mês completo, a fração igual ou superior a 15 dias. Observando que será obtido o valor do reajuste salarial, multiplicando-se a remuneração do mês da admissão pelo índice indicado na tabela acima.

**PARÁGRAFO 2º** - O presente reajuste tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei n. 10.192/2001 e artigo 611 da CLT.

**PARÁGRAFO 3º** - A forma de reajuste pactuada nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de março de 2024** até a entrada em vigor os valores ajustados neste instrumento coletivo referentes ao novo reajuste salarial, ressalvados os não compensáveis (término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência do cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação determinada por sentença transitada em julgado), definidos item XII da instrução n. 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

**PARÁGRAFO 4º** - Os acréscimos oriundos deste instrumento jurídico previstos nesta CLÁUSULA no que se refere ao REAJUSTE SALARIAL com repercussão nos **salários dos meses de MARÇO À JULHO DE 2024, PODERÃO ser quitados até o prazo final para o pagamento da folha de pessoal dos meses de AGOSTO E SETEMBRO DE 2024 em forma de abono.**

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

## CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados fornecerão comprovantes de pagamento de salário em formulário próprio, contendo identificação do empregador, nome e função do empregado, indicando detalhadamente as importâncias pagas, descontos efetivados, montantes e contribuições recolhidas ao FGTS e INSS.

## SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

### CLÁUSULA SEXTA - MENOR APRENDIZ

Ao menor aprendiz, empregado em empresa do **SEGMENTO NO COMÉRCIO DE CALÇADOS.**, nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, será garantida a percepção da remuneração salarial mínima mensal no valor equivalente a **01 (UM) SALÁRIO MÍNIMO** condicionado, porém, à proporcionalidade das horas trabalhadas, em atenção ao limite máximo estipulado em lei (06 horas/diárias), bem como o registro na sua CTPS e demais garantias legais (FGTS, PREVIDÊNCIA, etc.). Respeitando-se sempre, a legislação ordinária normatizadora do trabalho do menor, nos termos da Lei 10.097 de 12.12.00, regulamentada pelo Decreto 5.598 de 01.12.05.

**PARÁGRAFO 1º** - No caso do menor que venha atingir a maioridade e já perceba salário superior ao mínimo nacional vigente, lhe será garantida a manutenção e tal salário.

**PARÁGRAFO 2º** - Ficam resguardadas as condições mais benéficas em favor do empregado, advindas da livre pactuação salarial.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDO, CARTÕES DE CRÉDITO, "VALES" E CONVÊNIOS

É vedado à empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, cartões de crédito, "vales" e convênios recebidos de fregueses (clientes), desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, expedidas por escrito, quanto às cautelas para recebimento.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA OITAVA - SERVIÇOS GERAIS

As empresas do **SEGMENTO NO COMÉRCIO DE CALÇADOS.**, nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, poderão contratar empregados para exercer a função de SERVIÇOS GERAIS, a partir de **1º de MARÇO de 2024**, com PISO SALARIAL de **R\$1.412,00 (Mil, quatrocentos e doze reais) mensais**, equiparando-se ao valor do salário mínimo nacional, na hipótese do reajuste deste, resultar em valor superior ao Piso Salarial nesta cláusula assegurado para função de serviços gerais.

**PARÁGRAFO 1º** - Compreendem-se como atribuições de SERVIÇOS GERAIS, as de HIGIENE e LIMPEZA do estabelecimento, carregos, descarregos e organização de mercadorias, serviços externos de busca e entrega de documentos em geral e pagamentos na rede bancária.

**PARÁGRAFO 2º** - Fica vedado o desvio de função e atividades dos empregados contratados com as atribuições de SERVIÇOS GERAIS. Respondendo o empregador pela diferença salarial, se houver.

**PARÁGRAFO 3º** - Os acréscimos oriundos deste instrumento jurídico previstos nesta CLÁUSULA com repercussão no **salário dos meses de MARÇO À JULHO de 2024, PODERÃO ser quitados até o prazo final para o pagamento da folha de pessoal dos meses de AGOSTO E SETEMBRO DE 2024 em forma de abono.**

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

No ato da concessão das férias ao empregado, este fará jus à antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, referente ao ano em curso, desde que solicitado por escrito, observadas às disposições da Lei.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

No caso de demissão do empregado, em data posterior ao período de gozo de férias, será facultado ao empregador efetuar o desconto do valor anteriormente pago a título de antecipação de 13º salário proporcional.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - MOTORISTA COMERCIÁRIO**

O empregado que conduzir veículo de empresa do comércio de bens e serviços, nos limites do perímetro urbano do município atingido por este instrumento coletivo, na condição de motorista, utilizando para tanto veículo leve de até 2.800 (dois mil e oitocentos) quilos (meio caminhão), fará jus ao acréscimo de **15% (quinze por cento)**, sobre o piso salarial da categoria, por cada mês em que comprovadamente efetue tal atividade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DO CAIXA**

Todo empregado no exercício da função de caixa receberá, a título de quebra de caixa, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria profissional, condicionando-se este pagamento ao desconto pela empresa empregadora, de quebra de caixa porventura ocorrida, respeitando-se o direito dos que já recebem o referido adicional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o empregador não proceda com descontos, a título de diferença de caixa no salário do comerciário exercente da função de caixa, poderá não efetuar o pagamento do referido adicional, ficando resguardado o direito adquirido.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FISCAL DE LOJA**

O EMPREGADO que prestar serviços de fiscalização interna ou externa em empresa atingida por este instrumento coletivo, na condição de FISCAL DE LOJA, fará jus ao salário mensal da categoria, nas condições aqui convencionadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Será impreterivelmente vedada a utilização de arma de fogo pelo comerciário exercente das atribuições de FISCAL DE LOJA.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE BENEFÍCIO AO TRABALHADOR**

As entidades sindicais convenientes instituem, neste ato, o **PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR**, doravante denominado simplesmente "**PAF**", com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido PAF.

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho fica acordado que para viabilidade de implantação e manutenção dos benefícios contemplados no PAF, as empresas

empregadoras se obrigam a pagar mensalmente o valor de **R\$ 29,90 (vinte e nove reais e noventa centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em

completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

Caso o empregado deseje acrescentar dependentes, poderá fazê-lo, arcando integralmente com os valores correspondentes, através do desconto em folha de pagamento, com direito ao Plano Odontológico e Telemedicina, mediante o pagamento mensal de **R\$ 19,90 (dezenove reais e noventa centavos)** por cada um deles.

Caso o empregado deseje acrescentar dependentes, poderá fazê-lo, arcando integralmente com os valores correspondentes, através do desconto em folha de pagamento, com direito ao Plano Odontológico, mediante o pagamento mensal de **R\$ 14,90 (catorze reais e noventa centavos)** por cada um deles.

Fica estabelecido que os dependentes legais de até 5 (cinco) anos de idade serão cobertos pelo plano odontológico de forma gratuita. Após completarem 6 (seis) anos de idade, os dependentes passarão a ser cobrados, sendo os

trabalhadores responsáveis por arcar integralmente com os custos correspondentes, através do desconto em folha de pagamento.

Os valores serão descontados dos empregados que assim o desejarem, mediante autorização expressa e escrita de cada um deles, e será inserido no boleto da mesma cobrança enviada para empresa mensalmente. Tal exigência tem caráter obrigatório para empresa, uma vez manifestada a vontade do trabalhador em estender o benefício aos seus dependentes.

O **PAF** será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada "Gestora", que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

## **BENEFÍCIOS: descrição, coberturas e características.**

### **PLANO ODONTOLÓGICO\***

Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar):

- Coberturas:
  - Urgência 24h
  - Diagnóstico
  - Prevenção
  - Restauração
  - Tratamento de canal
  - Odontopediatria
  - Radiologia
  - Cirurgias
  - Tratamento de gengiva
- Características:
  - Cobertura Nacional
  - Sem Perícia
  - Isenção Total de Carências
  - Atendimento com dentistas, via chat, 24 horas por dia, 7 dias por semana

### **TELEMEDICINA**

Consulta médica, por vídeo chamada, agendada, com as especialidades descritas abaixo:

- Clínica geral;
- Cardiologia;
- Endocrinologia;
- Dermatologia;

### **ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO**

Consulta agendada com psicólogo, por vídeo chamada.

### **CONSULTORIA NUTRICIONAL**

Consulta agendada com nutricionista, por vídeo chamada.

## ASSISTÊNCIA SAÚDE OCUPACIONAL

Para os trabalhadores de empresas associadas ao **SINCOMCAPE**, os exames, admissional e demissional, serão reembolsados no valor de até **R\$35,00 (trinta e cinco reais)** por exame realizado.

- Regras para a concessão do benefício:
  - O benefício será concedido exclusivamente para trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado;
  - A empresa que desejar solicitar o reembolso deverá fazê-lo em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data de realização do exame;
  - O benefício será concedido às empresas que tenham todos os empregados regularmente contratados e enquadrados no âmbito desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- Procedimento para solicitar o benefício:
  - Apresentar nota fiscal referente ao exame realizado;
  - Apresentar de comprovação de vínculo trabalhista entre a empresa e o trabalhador;
  - Preencher formulário de solicitação de reembolso, conforme modelo fornecido pela empresa contratada.
- Após a análise da documentação e comprovação das despesas será realizado o reembolso, mediante depósito bancário em conta indicada pelas empresas.

## SEGURO DE VIDA\*\*

- Coberturas:
  - Morte Natural ou Acidental – Importância Segurada de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais);
  - Invalidez Permanente Total ou Parcial\* por Acidente\*\* – Limite máximo de indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).
  - Invalidez Funcional Permanente Total por Doença – Limite máximo de indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

\*Em caso de invalidez parcial, a Seguradora pagará uma indenização de acordo com a tabela estabelecida nas condições gerais do seguro.

\*\*Acidentes decorrentes de trabalho ou acidentes pessoais.

## ASSISTÊNCIA NATALIDADE

Entrega de cartão magnético com valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais)

- Quando do nascimento do filho do titular, o mesmo deverá entrar em contato com a central de atendimento da Gestora em até 60 dias e deverá enviar a certidão de nascimento.
  - Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular.
  - Em caso de nascimento de Gêmeos, será acrescido o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) a partir do segundo univitelino.

## ASSISTÊNCIA FUNERAL

Todos os empregados regularmente contratados e enquadrados no âmbito desta Convenção Coletiva de Trabalho, que venham a falecer por morte natural ou acidental, serão elegíveis para receber a Assistência Funeral Individual

nos termos aqui estipulados.

- O valor do benefício de Assistência Funeral Individual é de até R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), destinado a cobrir despesas diretamente relacionadas ao funeral do empregado falecido, tais como taxas, procedimentos, cerimônia, sepultamento, transporte do corpo e outras despesas correlatas.
  - A família do empregado falecido deverá acionar o benefício de Assistência Funeral Individual à Gestora, em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos das empresas empregadoras, dentro de um prazo de até 72 horas a contar do momento do falecimento.
  - A solicitação do benefício deverá ser acompanhada da documentação necessária, incluindo atestado de óbito, comprovantes das despesas funerárias e demais documentos pertinentes.
  - Após a análise da documentação e comprovação das despesas será realizado o reembolso, limitado ao valor máximo de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), mediante depósito bancário em conta indicada pelos beneficiários.

\*Plano Odontológico registrado e regulamentado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências etc. do produto estão em conformidade com agência reguladora e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.

\*\*Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/sub-estipulada pelo Sindicato Laboral com a Seguradora devidamente registrada na Susep.

\*\*\*Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de fornecedora do serviço.

**Parágrafo Primeiro:** A Gestora disponibilizará um sistema online através do site <http://www.agiben.com.br/PAF-comerciarior-SANTACRUZ> para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no PAF, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho reincluído;

**Parágrafo Segundo:** O pagamento mensal do PAF deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso a todos os benefícios previstos nesta cláusula;

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao PAF será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no sistema online pela empresa Gestora, com o vencimento no dia 10 (dez) de cada mês. A cobrança do PAF será realizada pela empresa Gestora por conta e ordem do Sindicato Laboral;

**Parágrafo Quarto:** As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 20 (vinte) de cada mês através do sistema de movimentação online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01 (primeiro) do mês subsequente;

**Parágrafo Quinto:** Em caso de aviso prévio indenizado ou cumprido, o empregador manterá o pagamento do PAF para manutenção dos benefícios convencionados nesta cláusula;

**Parágrafo Sexto:** As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do PAF do mês vigente;

**Parágrafo Sétimo:** A Gestora mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias úteis, de segunda a sexta, das 8h às 18h, com números de contatos disponíveis pelo site <http://www.agiben.com.br/PAF-comerciarior-SANTACRUZ> ;

**Parágrafo Oitavo:** A Gestora disponibilizará aos trabalhadores, acesso a todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no PAF, através do site <http://www.agiben.com.br/PAF-comerciarior-SANTACRUZ>;

**Parágrafo Nono:** O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos;

**Parágrafo Décimo:** O inadimplemento superior há 5 (cinco) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios nos fornecedores contratados, estando à empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas;

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O valor mensal do PAF previsto nesta cláusula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim;

**Parágrafo Décimo Segundo:** As empresas empregadoras terão até 15 (quinze) dias úteis a partir da assinatura

desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do Sistema Online disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro;

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção Coletiva;

**Parágrafo Décimo Quarto:** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento por até 6 (seis) meses.

Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 6 (seis) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento;

**Parágrafo Décimo Quinto:** O pagamento do PAF, desobriga as empresas empregadoras da contratação de outros benefícios com coberturas semelhantes para atender as disposições legais;

**Parágrafo Décimo Sexto:** Na hipótese de violação desta cláusula, fica a parte infratora sujeita a penalidade de multa mensal de meio piso salarial normativo pago em favor do empregado e mais meio piso salarial normativo pago em favor do sindicato laboral;

**Parágrafo Décimo Sétimo:** Fica estabelecido que a execução da penalidade financeira, conforme especificado no Parágrafo Décimo Sexto desta Convenção, será efetuada pela empresa Gestora, atuando por conta e ordem do Sindicato Laboral. Este processo inclui a emissão de cobranças, seguindo os procedimentos previamente estabelecidos e assegurando a transparência e a conformidade com os termos e condições acordados;

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido a partir da celebração da presente convenção, a obrigatoriedade por parte empregador de conceder VALE TRANSPORTE a todos os empregados, na forma do artigo

9º, do Decreto n.º 95.247, de 17/11/1987.

Os valores correspondentes ao fornecimento do vale transporte constante no objeto acima poderão ser efetuados em pecúnia (espécie) até o quinto dia útil de cada mês e contar o

recibo de pagamento de salário, com desconto de 6% (seis por cento) previsto na legislação.

Conforme legislação e convenção coletiva de trabalho, o vale transporte:

- Não tem natureza salarial bem como não incorpora a remuneração para quaisquer efeitos;
- Não se configura como rendimentos tributável do trabalhador;
- Não constitui base de incidência de contribuição Previdenciária ou FGTS.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES DA CTPS

Constará na Carteira de Trabalho a Previdência Social a função efetivamente exercida pelo comerciário, sendo no caso de comissionista, será anotado o percentual percebido e o salário fixo se houver, ficando o empregador impedido de solicitar trabalhos diversos do ajustado.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADOS NOVOS

O empregado admitido para exercer a função de outro, dispensado sem justa causa, terá garantido salário igual ao substituído, não considerando as vantagens pessoais atinentes ao substituído, conforme Instrução Normativa n.º 01 do TST.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

Por ocasião de desligamento de seus empregados com mais de 01 (um) ano de serviços prestados, as empresas dos municípios de **SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE/PE, SURUBIM/PE E TORITAMA/PE** farão homologação da rescisão do Contrato de Trabalho **OBRIGATORIAMENTE** na entidade profissional, devendo o mesmo agendar data e horário com antecedência mínima de 03 (três) dias do término do prazo legal.

Por ocasião de desligamento de seus empregados com mais de 01 (um) ano de serviços prestados, as empresas dos municípios de **Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, São Vicente Férrer/PE, Taquaritinga do Norte/PE e Vertentes/PE** farão homologação da rescisão do Contrato de Trabalho **PREFERENCIALMENTE** na entidade profissional, devendo o mesmo agendar data e horário com antecedência mínima de 03 (três) dias do término do prazo legal.

**PARÁGRAFO 1º** - As empresas por ocasião da solicitação, para homologação da rescisão do contrato realizada no SINDICATO PROFISSIONAL, obrigam-se a apresentar a seguinte documentação:

1. Termo de Rescisão de contrato de trabalho, em 05 (cinco) vias;
2. Guias de CD – Seguro Desemprego;
3. CTPS devidamente anotada e procedida à baixa contratual;
4. Extrato do FGTS ou as 06 (seis) últimas guias de recolhimento;
5. Comprovante de depósito da multa de FGTS;
6. Carta de comunicação de Aviso Prévio;
7. Exame Médico demissional;
8. Comprovante de recolhimento da Contribuição Sindical ou qualquer outra que venha substituí-la, nos termos da legislação vigente;
9. Carta de Apresentação na hipótese de demissão sem justa causa.

**PARÁGRAFO 2º** - As empresas ainda obrigam-se a entregar ao empregado demissionário juntamente com a documentação exigida para homologação do termo de rescisão do Contrato de trabalho, atestado de afastamento médico e salário (AAS), guias de PPP e SB40, se houver, devidamente preenchidos.

**PARÁGRAFO 3º** - As empresas deverão comprovar perante a representação profissional, no ato da homologação, que cientificaram, por escrito, ao empregado demissionário do dia, hora e local que seria procedida a homologação contratual.

**PARÁGRAFO 4º** - Caso julgue necessário em rescisões de maior complexidade, a empresa poderá solicitar acompanhamento e assistência do Sindicato Patronal nas homologações.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÕES DOS COMISSIONISTAS, CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O cálculo das verbas rescisórias do empregado comissionista bem como das verbas relativas ao 13º salário, férias e aviso prévio, terá como base à média das comissões percebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, respeitando-se o disposto no decreto no 57.155 de 03/11/65, tendo o empregado tempo inferior a 12 (doze) meses na empresa, sua média será extraída da soma de todas as comissões dividida pelo número de meses trabalhados.

#### PARÁGRAFO ÚNICO:

O cálculo do 13º salário do comissionista terá como base a média dos meses trabalhados no ano em curso.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

O empregador fornecerá ao empregado, demitido sem justa causa, Carta de Apresentação abonando sua conduta profissional, mencionado o período trabalhado e as funções exercidas.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO AVISO PRÉVIO - LEI 12506/2011 / DISPENSA

O empregador observará na concessão do **AVISO PRÉVIO** as disposições contidas no artigo 487, da CLT, com os acréscimos previstos na Lei 12.506/2011 e na Portaria MTE 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### PARÁGRAFO 1º

O **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL** previsto na Lei 12.506/2011 poderá ser trabalhado ou indenizado.

#### PARÁGRAFO 2º

O empregado dispensado da empresa que no cumprimento do aviso prévio, comprovadamente obtiver outro emprego ficará dispensado do cumprimento do restante do mesmo, percebendo, contudo os dias trabalhados.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante o afastamento do empregado por auxílio de doença pela Previdência Social, prorrogando-se o seu termo final por período idêntico ao da suspensão do contrato.

## CONTRATO A TEMPO PARCIAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)

As empresas estabelecidas no município de Santa Cruz do Capibaribe e nas condições aqui pactuadas, poderão contratar empregados para prestarem seus SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL, nos termos do Art. 58-A da CLT, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares(extras) semanais ou trinta horas semanais sem possibilidade de horas suplementares (extras).

**PARÁGRAFO 1º** - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de TEMPO PARCIAL será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções no tempo integral.

**PARÁGRAFO 2º** - A empresa interessada na implantação do supra citado CONTRATO A TEMPO PARCIAL nos termos previstos neste instrumento coletivo, deverá se manifestar por escrito em correspondência dirigida ao SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO- SINCOMCAPE, através do email:atendimento@sincomcape.com.br ou WhatsApp 81-99161.800, cabendo a este informar ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, a relação das empresas interessadas, devendo as mesmas comprovarem os recolhimentos das Contribuições Sindicais e Negociais dos dois sindicatos, nos termos da legislação em vigor, para celebração de ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO, que terá participação obrigatória das representações obreira e patronal.

## PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A empresa atingida por este instrumento coletivo, nos termos do Art.93 da Lei 8.213/91, que tenha em seu quadro 100 (cem) ou mais empregados, contagem esta englobando todo grupo econômico (matriz e filiais, escritórios de apoio), está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com BENEFICIÁRIOS REABILITADOS, com certificado específico pela entidade que procedeu a reabilitação ou PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA, comprovada por médico do trabalho, desde que estejam APTAS a exercer a FUNÇÃO DISPONIBILIZADA, na seguinte proporção:

1. até 200 empregados: 2%;
2. de 201 a 500: 3%;
3. de 501 a 1.000: 4%;
4. de 1.001 em diante:5%.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

As empresas se comprometem em envidar esforços com objetivo de viabilizar o gozo dos benefícios e cursos de formação e aperfeiçoamento profissional prestados pelo **SESC e SENAC** aos seus empregados, respeitadas todavia, as disposições legais dessas entidades.

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

Fica vedada a dispensa da GESTANTE, desde a confirmação da GRAVIDEZ, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. Incluindo neste período, o auxílio maternidade e estabilidade provisória, nos termos do art. 10 da ACDT da Constituição Federal.

### ESTABILIDADE PAI

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO PAI

Será assegurada estabilidade provisória de 30 (trinta) dias para os empregados com mais de 03 (três) anos de serviços prestados na mesma empresa que se torna pai, desde que comprove que sua esposa não trabalha ou não se beneficia de qualquer modo de estabilidade garantida pela Constituição Federal.

### ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado acidentado só poderá ser dispensado depois de cumprida a estabilidade acidentária de no mínimo 12 meses, prevista no art. 118 da lei 8213/91, após a alta médica previdenciária, salvo desligamento por justa causa, devidamente comprovada.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO

Será assegurada também ao empregado com mais de 06 (seis) anos na mesma empresa, estabilidade no emprego durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo de serviço para aposentadoria integral pela Previdência Social, salvo no caso de dispensa por justa causa. Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia aqui prevista.

### OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PERCENTUAL DAS COMISSÕES

Os empregados de uma mesma empresa, com mais de 06 (seis) meses de trabalho atuando no mesmo ramo de atividade no **SEGMENTO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CALÇADOS**, nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, nas condições estipuladas neste instrumento coletivo, não poderão perceber percentual de comissões diferenciadas, excetuando-se os casos de prêmios por incentivos às vendas e/ou vantagens pessoais conquistadas por cada empregado individualmente.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSIONISTAS

Os empregados que perceberem salários mistos (salário fixo + comissões) e os comissionistas (comissões), não poderão perceber remuneração inferior ao **PISO SALARIAL** da Categoria Profissional mensalmente, como garantia mínima.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de caixa será realizada na presença do próprio operador responsável, e quando impedido pela empresa de acompanhar a conferência ficará isento de responsabilidade por erros verificados posteriormente.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO

A JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO, cumpridas por empregados em EMPRESAS QUE NÃO IMPLANTAREM o acordo de compensação de jornada (BANCO DE HORAS), cumprida de segunda-feira a sábado, será paga a base de **50% (cinquenta por cento), sobre a hora normal, até o limite de 02 (duas) horas diárias. Após esse limite, as horas extras, serão remuneradas a base de 70% (setenta por cento), sobre a hora normal.**

#### PARÁGRAFO 1º

A JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO, excepcionalmente, cumprida por empregados em EMPRESAS QUE NÃO IMPLANTAREM o acordo de compensação de jornada (BANCO DE HORAS), cumprida em dias DOMINGOS e FERIADOS civis e religiosos, será remunerada com o acréscimo de 100% (cem por cento), conforme Súmula nº146, TST.

#### PARÁGRAFO 2º

As HORAS TRABALHADAS pelo empregado, DURANTE O SEU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, NÃO COMPENSADAS, serão tidas como extraordinárias e deverão ser pagas com sobretaxa de 150% (cento e cinquenta por cento), conforme Súmula nº146, TST.

#### PARÁGRAFO 3º

Os serviços prestados pelos empregados no HORÁRIO NOTURNO, horário este compreendido entre 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte, serão remuneradas com um ADICIONAL de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal.

#### PARÁGRAFO 4º

As horas extras realizadas pelos empregados comissionistas terão seus cálculos incidindo pela média mensal das comissões referentes às vendas realizadas.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudança de escalonamento que venha prejudicar a frequência às aulas, salvo de isso ocorrer em época de recesso escolar e com acordo por escrito dos empregados assistidos pelo seu órgão de classe. Exceto nas ocorrências de ordem excepcional.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS/DAS HORAS EXTRAS NÃO COMPENSADAS

Convencionam as partes quando da necessidade da utilização do SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADAS DE TRABALHO, mediante a adoção de **BANCO DE HORAS**, nos termos do parágrafo segundo do artigo 59 da CLT e seguintes, que o mesmo poderá ser instituído quando a compensação ultrapassar o prazo de 06 meses, através de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** por empresa, levando em conta as particularidades de suas atividades e de seus empregados, com participação **OBRIGATÓRIA** e assistência da Representação **OBREIRA** e **PATRONAL** convenientes, devendo as empresas interessadas se **MANIFESTAREM** por **ESCRITO** em correspondência dirigida ao , cabendo a este informar ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, a relação das empresas interessadas.

**PARAGRAFO 1º** - A compensação, através da concessão de folgas dos empregados, se dará considerando para cada hora em excesso, uma hora de folga.

**PARAGRAFO 2º** - As horas laboradas a serem compensadas pelos empregados, serão registradas em cartões de ponto ou equivalente, bem como, serão fornecidos mensalmente controle de acompanhamento individual para os

mesmos.

**PARAGRAFO 3º** - As empresas terão **01 (um) ANO**, para apuração, compensação e/ou pagamento das horas em excesso que forem trabalhadas, a partir da data da sua realização.

**PARÁGRAFO 4º** - Poderão ser levadas a crédito da empresa e compensadas conforme os termos previstos no sistema de BANCO DE HORAS pactuado neste instrumento, as horas não laboradas pelos empregados, decorrentes da paralisação da atividade da empresa em virtude de força maior, **notadamente de natureza sanitária ou de saúde pública**, ausência de energia elétrica, bem como se a dita paralisação ocorrer por iniciativa da empresa em virtude de contingências locais, notadamente as de natureza cultural e religiosa e/ou grandes eventos, ficando ressalvado que na hipótese de tais ocorrências, paralisação em virtude de força maior ou por contingências de natureza cultural e religiosa, as empresas para virem a compensar tais horas, dispensarão formalmente os empregados de qualquer atividade laboral naquele período.

**PARAGRAFO 5º** - Os empregadores se obrigam a comunicar por escrito e com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, salvo em situações excepcionais, aos seus empregados a compensação da folga do BANCO DE HORAS, sendo que o trabalhador não poderá compensar menos de 06 (seis) horas.

**PARAGRAFO 6º** - As folgas compensatórias do BANCO DE HORAS dar-se-ão nos dias úteis.

**PARAGRAFO 7º** - Na hipótese de impossibilidade das empresas cumprirem nos prazos acima estabelecidos a compensação através das folgas, obriga-se ao pagamento das horas trabalhadas acrescidas do percentual de **65% (sessenta e cinco por cento)** para as horas extraordinárias.

**PARAGRAFO 8º** - Deverão as empresas quando se manifestarem formalmente, junto ao **SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO - SINCOMCAPE (fone/Whatsapp: 81-991618003)**, e-mail: [atendimento@sincomcape.com.br](mailto:atendimento@sincomcape.com.br), pleiteando adoção do Sistema do **BANCO DE HORAS**, comprovarem a quitação do recolhimento das **Contribuições Sindicais Patronal e Profissional**, conforme legislação vigente, bem como, **Contribuição Negocial Patronal e Profissional**.

**PARAGRAFO 9º** - As empresas que adotarem o sistema de Banco de Horas sem o devido cumprimento dos procedimentos de que trata a presente cláusula e artigo 59 da CLT para compensação acima de 06 (seis) meses limitado a 01 (um) ano, serão penalizadas com o pagamento do valor correspondente a **R\$1.000,00 (Hum mil reais)** sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Patronal.

**PARAGRAFO 10º** - Para cumprimento fiel dos procedimentos acima estabelecidos, a entidade receptora que não comunicar no prazo de 05 (cinco) dias úteis a outra entidade será penalizada com a MULTA ADMINISTRATIVA no valor de **R\$1.412,00 (Hum mil quatrocentos e doze reais) por cada instrumento (ACT Banco de Horas)** e na hipótese do mesmo vir a ser celebrado SEM a participação OBRIGATÓRIA e Assistência das representações profissional e patronal respectivas. Sob pena de nulidade. Multa esta devida pela entidade sindical conveniente que causou o descumprimento dos procedimentos aqui estabelecidos em favor da outra prejudicada, apenas na hipótese prevista nesta cláusula, não cumulativa com outras penalidades deste instrumento coletivo.

**PARAGRAFO 11º** - As empresas que venham a descumprir as obrigações decorrentes da cláusula de jornada de trabalho e/ou do pagamento das horas extraordinárias devidas aos trabalhadores, **NÃO SERÃO CONTEMPLADAS** com a celebração ou renovação do Acordo Coletivo de Trabalho de **BANCO DE HORAS**.

**PARÁGRAFO 12º** - Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL, sendo o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da mesma revertida em favor do **Sindicato Profissional (SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DOS MUNICIPIOS DE TORITAMA SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE E SURUBIM PE)** e 50% (cinquenta por cento) do valor da mesma revertida para o **SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO - SINCOMCAPE**, para quitação de honorários advocatícios em favor do profissional responsável pela elaboração das peças que será paga pelas empresas que optarem pela adoção do BANCO DE HORAS, conforme tabela abaixo:

#### CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL - VALIDADE 2024/2025

Nº DE EMPREGADOS POR EMPRESA	VALOR (R\$)
DE 01 A 05	500,00
DE 6 A 10	800,00
DE 11 A 30	1.500,00
DE 31 A 70	2.000,00
ACIMA DE 70	livre negociação entre a empresa e sindicatos

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES**

Na hipótese das empresas atingidas por este instrumento coletivo, realizarem reuniões de trabalho após a jornada de trabalho ou que ultrapassem o horário normal de trabalho, exigindo a presença dos empregados, as horas correspondentes às prorrogações poderão ser compensadas no BANCO DE HORAS, quando as mesmas implantarem tal instrumento. Em hipótese diversa, as ditas horas serão tidas como extraordinárias e pagas nos termos da CLÁUSULA DE HORAS EXTRAS, conforme Súmula 110 do TST.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO REMUNERADO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento do repouso semanal remunerado – RSR, sobre os domingos trabalhados e feriados civis e santos aos comissionistas sobre a média das comissões auferidas no mês e sobre o salário fixo, se houver.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Em conformidade com o Artigo 74,§2º, as empresas com mais de 10 empregados, ficam autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto no inciso X, do art. 611-A, da CLT e na Portaria MTE 373/11.

Parágrafo Único: os Gerentes, Supervisores e Encarregados de setores, por exercerem cargos de confiança, ficam isentos do registro de suas jornadas de trabalho, do mesmo modo, não receberão horas extraordinárias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ISENÇÃO DE CONTROLE DE PONTO PARA GERENTES, SUBGERENTES E SUPERVISOR**

Ficam excluídos de controle de jornada de trabalho e, portanto, isentos de marcação de ponto, empregados que exerçam as funções de gerentes, subgerentes e supervisor, que são considerados como exercentes de cargo de confiança ou, então, de chefia/liderança.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

O empregado que se submeter a exames vestibulares para admissão em Universidades ou Escolas Técnicas terá abonada suas faltas nos dias de exame, desde que comprove, o comparecimento a esses exames e comunique ao Empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

O DIA DO COMERCIÁRIO que tradicionalmente é comemorado na **1ª SEGUNDA-FEIRA DO MÊS DE AGOSTO**, neste ano **será comemorado no dia 05 de AGOSTO de 2024**, ficando o empregado comerciário dispensado de qualquer atividade neste dia.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FUNCIONAMENTO DO COMERCIO EM DOMINGOS E FERIADOS**

O funcionamento das empresas do COMÉRCIO DE CALÇADOS dos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre

de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, nos dias de DOMINGOS, FERIADOS NACIONAIS, ESTADUAIS e MUNICIPAIS com a utilização dos seus empregados, será admitido mediante prévia autorização de funcionamento firmada entre o **SINDICATO PROFISSIONAL - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DOS MUNICÍPIOS DE TORITAMA, SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE E SURUBIM e o SINDICATO PATRONAL - SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO - SINCOMCAPE**, observada a legislação Municipal e Federal, em conformidade com o disposto na Lei 10.101/2000 alterada pela Lei 11.603/2007 e na expressa forma prevista no artigo 611-A, I, da CLT, pela redação da Lei 13.467/2017 e cumpridas as previsões constantes deste instrumento:

**PARÁGRAFO 1º - FICAM EXCLUÍDOS** da presente autorização o trabalho nas seguintes datas:

1º de Janeiro,

1º Maio – Dia do Trabalhador;

25 de Dezembro – Natal,

Dia dos Comerciários 2024

**PARÁGRAFO 2º** - As empresas que pretenderem funcionar com a utilização dos seus empregados **NOS DIAS DE DOMINGOS E DE FERIADOS** excluindo os acima nominados, **A PARTIR DO DIA 01 DE JUNHO DE 2024**, deverão se manifestar por escrito em correspondência (escrita ou eletrônica) dirigida ao SINDICATO PROFISSIONAL e-mail: [sindecomcomercio@gmail.com](mailto:sindecomcomercio@gmail.com) e/ou SINDICATO PATRONAL e-mail: atendimento@sincomcape.com.br, com antecedência mínima de de 05(**cinco**) dias a cada FERIADO/DOMINGO em que pretender funcionar e preencher o seguinte pré-requisito: **Comprovação do pagamento das CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAIS PROFISSIONAL/PATRONAL nos termos da Legislação vigente, bem como do ENCARGO OPERACIONAL SINDICAL PROFISSIONAL e da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL conforme estabelecido neste instrumento.**

**PARÁGRAFO 3º - AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO NOS DOMINGOS E FERIADOS:**

Cumpridas as etapas elencadas no parágrafo anterior, a entidade sindical (PROFISSIONAL/PATRONAL) que receber o pedido de funcionamento encaminhará à outra entidade, no prazo máximo de 02 (dois) dias após o recebimento, a relação das empresas que pretendem funcionar aos DOMINGOS e FERIADOS, em seguida será expedida a AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO, que ficará em poder da empresa beneficiada para hipótese de fiscalização.

a) A AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO terá como signatários as respectivas entidades Profissional/Patronal.

b) A AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo apenas para as EMPRESAS do comércio estabelecidas nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, documento INDISPENSÁVEL quando estas optarem pelo funcionamento nos DOMINGOS e FERIADOS com a utilização dos seus empregados, conforme previsto no subitem anterior devendo a mesma ficar exposta em local visível e disponível para exibição se necessário no estabelecimento comercial a FISCALIZAÇÃO do Sindicato dos Empregados no Comércio e Superintendência Regional do Trabalho/PE.

**PARÁGRAFO 4º** - Para garantir o fiel cumprimento dos procedimentos acima convencionados, a entidade receptora que não comunicar no prazo de 05 (cinco) dias após o recebimento do requerimento da empresa, será penalizada com a **MULTA ADMINISTRATIVA no valor de R\$1.000,00 (mil reais) por cada AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO** concedida indevidamente SEM a PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA das representações profissional e patronal respectivas. Sob pena de nulidade. Multa esta devida pela entidade sindical conveniente que causou o descumprimento dos procedimentos aqui estabelecidos em favor da outra prejudicada, apenas na hipótese prevista nesta cláusula.

**PARÁGRAFO 5º - AJUDA DE CUSTO – FERIADOS**

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, os funcionários do comércio de calçados dos municípios de **Santa Cruz do Capibaribe/PE, Surubim/PE, e Toritama/PE e Taquaritinga do Norte/PE**, pelo trabalho realizado no **FERIADO** será paga, no dia do feriado que vier a ser efetivamente trabalhado pelo empregado, uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$40,00 (quarenta reais)**. Fica elucidado que a **AJUDA DE CUSTO** estipulada neste parágrafo não constitui salário para nenhum fim de direito.

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, os funcionários do comércio de calçados dos municípios de **Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, São Vicente Férrer/PE e Vertentes/PE**, pelo trabalho

realizado no **FERIADO** será paga, no dia do feriado que vier a ser efetivamente trabalhado pelo empregado, uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$35,00 (trinta e cinco reais)**. Fica elucidado que a **AJUDA DE CUSTO** estipulada neste parágrafo não constitui salário para nenhum fim de direito.

#### **PARÁGRAFO 6º - AJUDA DE CUSTO - DOMINGOS**

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, os funcionários do comércio de calçados dos municípios de **Santa Cruz do Capibaribe/PE, Surubim/PE, Toritama/PE e Taquaritinga do Norte/PE**, pelo trabalho realizado no **DOMINGO** será paga, no domingo que vier a ser efetivamente trabalhado pelo empregado, uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$40,00 (quarenta reais)**. Fica elucidado que a **AJUDA DE CUSTO** estipulada neste parágrafo não constitui salário para nenhum fim de direito.

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, os funcionários do comércio de calçados dos municípios de **Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, São Vicente Férrer/PE e Vertentes/PE**, pelo trabalho realizado no **DOMINGO** será paga, no domingo que vier a ser efetivamente trabalhado pelo empregado, uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$35,00 (trinta e cinco reais)**. Fica elucidado que a **AJUDA DE CUSTO** estipulada neste parágrafo não constitui salário para nenhum fim de direito.

#### **PARÁGRAFO 7º - FOLGA REMUNERADA SEMANAL NOS DOMINGOS**

Será **OBRIGATÓRIO** o repouso semanal remunerado, na forma prevista nas disposições legais, devendo o empregado que trabalhar no DOMINGO, obter o respectivo descanso na mesma semana do trabalho no DOMINGO, **no MÁXIMO 06 (seis) dias após, conforme Orientação Jurisprudencial nº 410, da SDI-1/T.S.T.**, devendo ainda o repouso semanal remunerado coincidir, pelo menos 01 (uma) vez no período máximo de 03 (três) semanas com o DOMINGO. Caso a folga do empregado recaia em dia de feriado, a mesma será transferida para o dia útil imediatamente posterior ou outro dia dentro da mesma semana desde que por opção expressa e formal do empregado.

#### **PARÁGRAFO 8º - FOLGA COMPENSATÓRIA DOS FERIADOS**

As EMPRESAS do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** concederão aos seus empregados **01 (uma) FOLGA COMPENSATÓRIA** por cada feriado trabalhado, GARANTIDA A FOLGA SEMANAL REMUNERADA prevista na legislação pertinente, folga compensatória esta a ser concedida no **prazo máximo de 90 (noventa) dias**, a contar do dia seguinte ao **feriado efetivamente trabalhado**.

#### **PARAGRÁFO 9º - JORNADA DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS**

A jornada de trabalho dos empregados das empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS**, na hipótese de virem a funcionar nos **DOMINGOS** e **FERIADOS** acima citados, será de até 08 (oito) horas diárias, garantindo nesta hipótese um intervalo de até 02 (duas) horas para repouso e alimentação e/ou de 06 (seis) horas ininterruptas, diárias, garantindo os 15 (quinze) minutos de repouso previstos em lei, entre a quarta e a quinta hora, observadas as disposições do art. 70, XIII e XIV, da Constituição Federal, não podendo ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **PARÁGRAFO 10º - ESCALAS DE TRABALHO**

As EMPRESAS que optarem pelo funcionamento nos dias de **DOMINGOS E FERIADOS** deverão manter em suas sedes as respectivas escalas de trabalho de seus empregados disponíveis a fiscalização do Sindicato Profissional e da SRT/PE.

#### **PARÁGRAFO 11º: ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL**

A empresa do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** estabelecida nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, que abrir seu estabelecimento comercial e praticar vendas nos **DOMINGOS E FERIADOS** abrangidos por este Instrumento Coletivo, com a utilização dos seus empregados, deverá efetivar o pagamento do **ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL conforme a seguir:**

**11.1** - As empresas que optarem pelo funcionamento de seus estabelecimentos nos **FERIADOS**, deverão recolher

no(s) mês(es) em que ocorrer(em) esse(s) feriado(s) o **ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL**, em favor da ENTIDADE PATRONAL SINCOMCAPE. Devendo ser recolhida em até 24 horas antes de cada FERIADO, a quantia de R\$10,00 (dez reais), por cada empregado que vier a trabalhar efetivamente naquele(s) feriado(s), através de **boleto bancário fornecido pela entidade através do email: [atendimento@sincomcape.com.br](mailto:atendimento@sincomcape.com.br) ou Whatsapp (81) 991618003, ou através de depósito bancário no Banco Sicredi, ag nº2203 cc nº31632-6 ou ainda via PIX, chave pix no CNPJ nº 24.568.081/0001-99.**

**11.2** - As empresas que optarem pelo funcionamento de seus estabelecimentos nos **DOMINGOS**, deverão recolher o **ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL**, em favor da ENTIDADE PATRONAL SINCOMCAPE. Devendo ser recolhida em até 24 horas antes de cada DOMINGO, a quantia de R\$8,00 (oito reais), por cada empregado que vier a trabalhar efetivamente naquele domingo, através de **boleto bancário fornecido pela entidade através do email: [atendimento@sincomcape.com.br](mailto:atendimento@sincomcape.com.br) ou Whatsapp (81) 991618003, , ou através de depósito bancário no Banco Sicredi, ag nº2203 cc nº31632-6 ou ainda via PIX, chave pix no CNPJ nº 24.568.081/0001-99.**

As empresas que efetuarem o pagamento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL** ficam isentas do pagamento desta contribuição operacional patronal referente aos **DOMINGOS**, desde que estejam com suas obrigações sindicais em dia.

## **PARÁGRAFO 12º: ENCARGO OPERACIONAL PROFISSIONAL**

AS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE CALÇADOS que pretenderem abrir seu estabelecimento comercial e praticar vendas nos **DOMINGOS E FERIADOS** indicados neste instrumento coletivo, com a utilização dos seus empregados deverá pagar a **ENCARGO OPERACIONAL PROFISSIONAL** em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DOS MUNICÍPIOS DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE, SURUBIM E TORITAMA - SINDECOM**, na proporção de R\$9,00 (NOVE reais) por empregado, desde que os empregados sejam associados ao sindicato profissional; ou na proporção de R\$13,00 (treze reais) por empregado, desde que os empregados não sejam associados ao sindicato profissional. Os valores serão recolhidos no quantitativo equivalente ao número de empregados existente no quadro de empregados na empresa, no mês a que se refere o recolhimento. Devendo recolher a referida taxa operacional em favor do sindicato profissional, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, antecedentes à abertura. Sob pena de multa de 100% (cem por cento), para pagamento posterior.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA**

Empregador obriga-se a seguir todas as normas previstas nas NR nº7, NR nº9 e NR nº 24, Ministério do Trabalho, se comprometendo ainda, com o cumprimento das seguintes regras de higiene e segurança:

1. As dependências sanitárias para uso pelos empregados;
2. Fornecimento de água potável ou mineral, fornecidos por meio de copos descartáveis.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSENTO DO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas manterão assentos para seus empregados nos termos da Portaria n.º 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL**

As empresas se obrigam a oferecer o exame médico aos seus empregados, na conformidade com as disposições do Art. 168 da CLT, com a redação dada pela lei n.º 7855/89.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME**

As empresas que exigirem o uso de uniforme de trabalho e/ou vestimenta padronizada para o trabalho, deverão fornecê-los sem ônus para seus empregados. Devendo os mesmos devolvê-los quando do término do contrato de trabalho, no estado em que os mesmos se encontrarem por ocasião da rescisão contratual.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A criação, eleições e renovação dos quadros da CIPA e/ou Comissão de prevenção de acidentes, serão comunicados pelo empregador à representação profissional, nos termos da NR nº5.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESLOCAMENTO PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS**

O empregador responsabilizará pelas despesas de transporte do empregado, quando da realização de exames médicos periódicos, adimensional e demissional.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As despesas para a realização dos exames obrigatórios, serão suportadas única e exclusivamente pelo empregador.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS, clínicas e médicos conveniados, serão aceitos pela empresa para todos os efeitos legais desde que observados as disposições da Portaria n.º 3291/84 do INSS.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIAS SINDICAIS**

Fica garantida ao SINDICATO PROFISSIONAL representante da categoria profissional a colocação de avisos de interesses dos empregados, nos locais de trabalho para orientação e comunicação da classe comerciária, com prévia comunicação ao gerente ou responsável pelo estabelecimento.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

Os avisos e comunicados, não poderão conter mensagens político-partidárias, ofensas a moral do empregador ou ao nome da empresa.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas asseguram o afastamento do empregado membro da Diretoria da Federação Profissional, sem prejuízo de sua remuneração, quando houver imprescindível necessidade de sua participação em reunião do órgão. Cada permissão somente ocorrerá em decorrência de solicitação, por escrito, do Presidente da Federação Profissional, ou seu substituto legal, com antecedência de 72 horas.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

A liberação do empregado dirigente sindical, prevista no caput desta cláusula, não poderá, exceder o limite máximo de 06 (seis) dias anualmente, ininterruptos e/ou intercalados.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas encaminharão ao SINDICATO PROFISSIONAL a relação dos empregados dos quais procedeu ao desconto da Taxa Assistencial estabelecida nesta Convenção Coletiva do Trabalho junto com o comprovante de recolhimento bancário dos referidos depósitos, para efeito de controle.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO SINDICAL**

O SINDICATO PROFISSIONAL quando da realização de FISCALIZAÇÃO objetivando o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho que regulamenta o segmento do COMÉRCIO DE CALÇADOS dos Municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, poderá requisitar das empresas os seguintes documentos:

- 1) Comprovante de pagamento do piso salarial e do reajuste previsto na convenção coletiva;
- 2) Comprovações de pagamento de ajuda de custo para o empregado quando do funcionamento nos domingos e feriados;
- 3) Comprovante de folga compensatória feriados e folga semanal remunerada - referente aos domingos;
- 4) Autorização de funcionamento domingos/feriados;
- 5) Guias da Contribuição Sindical e negocial, nos termos da Legislação em vigor e deste Instrumento Coletivo.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

A título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária Específica, em conformidade com o edital publicado e com a ata da citada AGE, lavrada em livro próprio, os comerciários representados pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE, SURUBIM E TORITAMA, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, autorizaram o desconto em seus salários, da importância **correspondente a R\$12,00 (doze reais) mensais**. Contribuição esta, destinada a arcar com as despesas com editais e propaganda, publicações e honorários advocatícios e patrocinar a promoção de curso de capacitação técnica profissional, devendo ser descontada da seguinte forma:

I - O equivalente a **R\$12,00 (doze reais)**, devendo ser descontado mensalmente retroativo ao mês de MARÇO/2024, encerrando-se dito desconto no mês de FEVEREIRO/2025, devendo a cobrança de tais valores ser precedida de ampla divulgação junto a categoria e o seu recolhimento ser efetuado no prazo até o dia 05(cinco) do mês subsequente ao desconto.

**PARÁGRAFO 1º** - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do registro e arquivamento da presente convenção coletiva de trabalho pela SERAT/SRT/PE/MTE, para oposição ao referido desconto, perante a entidade profissional, que deverá ser entregue individualmente e por escrito na sede da entidade no endereço: Avenida João Pereira, 128 Bairro Dona Dom, Santa Cruz do Capibaribe.

**PARÁGRAFO 2º** - Os descontos assistenciais recolhidos serão de inteira e exclusiva responsabilidade da entidade profissional, que responderá por sua aplicação.

**PARÁGRAFO 3º** - O desconto da Contribuição Negocial Profissional é extensivo aos empregados que forem contratados durante a Vigência desta Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO 4º** - Os empregados do comércio associados ao Sindicato Profissional estarão isentos do recolhimento da Contribuição Profissional no valor correspondente a R\$ 12,00 (doze reais) que será recolhido mensalmente, descontado em folha de pagamento nos termos do "caput" desta cláusula. Tudo em conformidade com a OS. Nº 1 – MTE.

**PARÁGRAFO 5º** - A Contribuição Profissional a que se refere o 'caput' desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DOS MUNICIPIOS DE TORITAMA SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE E SURUBIM PE, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao do desconto, em guia bancária própria fornecida pela Entidade Sindical, que poderá ser retirada na sede do sindicato ou solicitada pelos telefones 3731-3347/98188-2220 ou pelo endereço eletrônico, [sindecomcomercio@gmail.com](mailto:sindecomcomercio@gmail.com). Após esta data será cobrado 5% (cinco por cento) de multa e correrão juros de mora de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia, sobre o valor principal.

**PARÁGRAFO 6º** - As empresas deverão encaminhar ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DOS MUNICIPIOS DE TORITAMA SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE E SURUBIM PE, no prazo de 5 (cinco) dias após o recolhimento, uma relação contendo nome, função e os respectivos valores relativos aos descontos da Contribuição Profissional, em arquivo formato Excel, objetivando a comprovação dos recolhimentos devidos.

**PARÁGRAFO 7º** - Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá exclusivamente ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas, processuais ou qualquer ônus resultado de condenação que venham a existir.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; considerando a fundamentação no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal; As empresas DO COMÉRCIO CALÇADOS estabelecidas nos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, a que se refere este instrumento, sujeitas a esta Convenção, recolherão, conforme enquadramento no porte (vide quadro abaixo), em favor do Sindicato do Comércio de Calçados de Pernambuco - SINCOMCAPE, uma CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária específica de forma presencial e virtual, inclusive com item específico, convocada através de publicação no jornal de grande circulação Folha de Pernambuco do dia 19.01.2024 (Classificados) e realizada no dia 16.02.2024 na sede do SINCOMCAPE, situado à Rua do Riachuelo, nº 105, Sala 425, Boa Vista, Recife/PE - CEP 50.050-400. Os valores estipulados e aprovados na Assembleia Geral Extraordinária, para a assistência a todos e não somente a associados, se destinarão ao pagamento das despesas relativas à Negociação Coletiva tais como Honorários Advocáticos, Assessoria executiva, Publicação de Editais, Programas relativos ao desenvolvimento do COMÉRCIO ESPECÍFICO das empresas do COMÉRCIO DE CALÇADOS, notadamente realização de seminários destinados às empresas, contadores e advogados, com intuito de divulgar as condições neste instrumento pactuadas.

### **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 2024/2025**

**Micro Empresário Individual (MEI): .....R\$: 300,00**

**Micro Empresa (ME) - optante do Simples Nacional LC 123/06: ..... R\$: 790,00**

**Empresa de Pequeno Porte (EPP) - Simples Nacional LC 123/06: .....R\$: 1.090,00**

**Demais empresas: .....R\$: 1.690,00**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A contribuição a que se refere o 'caput' desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO – SINCOMCAPE, após o instrumento protocolado no sistema mediador de MTE, em guia própria fornecida pela entidade, através do e-mail: [atendimento@sincomcape.com.br](mailto:atendimento@sincomcape.com.br); ou Whatssap 81.99161.8003, ou chave PIX: 24.568.081/0001-99 (CNPJ) ou através de depósito bancário Banco Sicredi, ag: nº2203, cc nº 3163-6, após 30 dias do registro se aplicará 2% (dois por cento) de multa mais juros bancários.

**PARAGRÁFO SEGUNDO** - As EMPRESAS DO COMÉRCIO DE CALÇADOS, sujeitas a esta Convenção, que comprovarem ADIMPLÊNCIA da taxa associativa no período mínimo de 12 (doze) meses, estarão **ISENTAS** do pagamento da Contribuição disciplinada no caput desta Cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica garantido as EMPRESAS DO COMÉRCIO DE CALÇADOS estabelecidas na base territorial dos municípios de Bom Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Cumaru/PE, Feira Nova/PE, Jataúba/PE, João Alfredo/PE, Machados/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Toritama/PE e Vertentes/PE, sujeitas a esta Convenção, o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de homologação e registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho junto à SRT/PE, para apresentação de oposição formal e individual pela empresa interessada, à contribuição negocial. Devendo a empresa interessada em se opor à citada contribuição apresentá-la de forma escrita e individual ao SINCOMCAPE na Rua do Riachuelo, 105 Sala 425, Boa Vista, Recife/PE.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica autorizado o recolhimento pelo Sindicato Patronal o acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre os valores determinados na presente cláusula em caso de cobrança administrativa ou judicial a título de honorários.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NÚCLEO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E COMISSÃO DE**

## CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica convencionado entre as partes que no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, será formada comissão paritária composta por representantes dos Sindicatos Patronal e ProfissionaI devidamente assistidos pelos mesmos com o objetivo de discutir, no mesmo prazo de 30 (trinta) dias, regulamento e roteiro de implantação do NÚCLEO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS e da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, nos termos da Lei nº 9958/2000, que funcionará no segmento de **COMÉRCIO DE CALÇADOS**, e terá como objetivo, solucionar extrajudicialmente conflitos entre empregados e empregadores referente a **RELAÇÕES DE TRABALHO**.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

As empresas ficarão sujeitas a uma multa correspondente ao valor de **01 (um) PISO SALARIAL** por empregado prejudicado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer constantes das cláusulas deste instrumento, independentemente das penalidades pertinentes a legislações específicas. Devendo o recolhimento do valor da multa reverter na proporção de 50% (cinquenta por cento) para o EMPREGADO e de 50% (cinquenta por cento) para o SINDICATO PROFISSIONAL.

**PARÁGRAFO 1º** - As empresas que funcionarem nos dias de domingo e/ou feriados sem cumprimento dos requisitos previstos neste instrumento firmado entre as entidades Profissional e Econômica no segmento do Comércio e/ou Serviços, serão penalizadas com o pagamento da **multa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**, por dia que funcionar irregularmente por cada empregado que laborar neste dia, sendo a mesma revertida em favor do empregado prejudicado e do Sindicato Profissional em valores iguais para cada parte.

**PARÁGRAFO 2º** - Será devida a multa, prevista no caput desta cláusula, após AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO que poderá ocorrer no Núcleo de Resolução de Conflitos ou Comissão de Conciliação Prévia quando implantados, quando as empresas terão a oportunidade de buscar cumprimento/ enquadramento nas condições previstas neste instrumento coletivo, que deverão fazê-lo no prazo ajustado quando da realização da AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, incidindo a multa na hipótese de ausência na dita audiência ou não cumprimento do enquadramento nas condições previstas neste instrumento no prazo ajustado. Caso a empresa cumpra no prazo, o ajustado na AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, ficará dispensada da multa prevista no caput desta cláusula. Ressaltando-se, porém, que quando da NOTIFICAÇÃO/CONVITE para a EMPRESA comparecer à dita AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, OBRIGATORIAMENTE a Representação Patronal deverá ser comunicada nos endereços: Rua do Riachuelo, 105 Sala 425, Boa Vista, Recife/ PE, e-mail: [atendimento@sincomcape.com.br](mailto:atendimento@sincomcape.com.br), whatsapp: 81 991618003 comprovadamente, das razões da NOTIFICAÇÃO/CONVITE de sua representada e da data de realização da mesma perante a SRT/PE (Recife, Gerência de Caruaru ou qualquer Gerência próxima ao município onde se encontra estabelecida a empresa notificada) ou na Comissão de Conciliação Prévia se implantada.

**PARÁGRAFO 3º** - Os conflitos remanescentes entre as partes convenientes na aplicação dos dispositivos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, após AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, serão julgados pela Justiça do Trabalho, no âmbito da competência de uma das Varas do Trabalho, adstritas aos municípios onde houver prestado o empregado se labor, ou onde se encontrar estabelecido o empregador, nos casos de Ações de Cumprimento ou através do Núcleo de Resolução de Conflitos e da Comissão de Conciliação Prévia quando a implantação dos mesmos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AUTENTICAÇÃO DA CONVENÇÃO

As reproduções reprográficas das convenções e/ou acordos coletivos de trabalho, devidamente assinadas e registradas junto a SRT/PE, farão prova para todos os fins de direito, independentemente de autenticação cartorial, por tratar-se de instrumentos de natureza pública e comum às partes.

}

**JOAO MACIEL LIMA NETO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO DE CALCADOS DE PERNAMBUCO**

**REGINA DE FATIMA TAVARES DE ALBUQUERQUE  
PROCURADOR  
SINDICATO DO COMERCIO DE CALCADOS DE PERNAMBUCO**

**CLEIBSON ALVES MOTA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DOS MUNICIPIOS DE TORITAMA SANTA  
CRUZ DO CAPIBARIBE E SURUBIM PE**

**ADJAMIRO RIBEIRO LOPES  
VICE-PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E DO NORDESTE**

## **ANEXOS ANEXO I - AGE TORITAMA STA CRUZ E SURUBIM**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - AGE FECONESTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.