

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000623/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/06/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029525/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.270907/2025-99  
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU, CNPJ n. 10.080.158/0001-72, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SIMONE CORDEIRO DE SA e por seu Presidente, Sr(a). ALINE SIMAO DE MELO e por seu Tesoureiro, Sr(a). ERIVALDO FRANCISCO DA SILVA;

E

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;

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no Comércio de Calçados**, com abrangência territorial em **Caruaru/PE**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA DOS DIREITOS CONTIDOS NA CONVENÇÃO COLETIVA

**DA ABRANGÊNCIA DOS DIREITOS CONTIDOS NA CONVENÇÃO COLETIVA** - Os direitos e obrigações contidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão estendidos a **TODOS OS EMPREGADOS DA CATEGORIA, ASSOCIADOS E NÃO ASSOCIADOS, DO COMERCIO DE CALÇADOS DE CARUARU QUE EFETUAREM O PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2025**, os quais terão direito à Cobertura Integral da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 com data retroativa a janeiro/2025. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos até o fechamento da CCT 2025/2026 receberão rescisão complementar e efetuarão o pagamento da contribuição assistencial 2025 na própria rescisão complementar.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - O empregado fica obrigado a entregar ao empregador a comprovação escrita da oposição realizada perante o SINDECC, no **prazo de 72 (setenta e duas) horas da realização da oposição**, sob pena se entender que não houve oposição, autorizando, assim, tacitamente, a empresa a realizar o desconto em folha de pagamento da Contribuição Assistencial Profissional, prevista na presente CCT, ficando, desde já expressamente dispensada a confecção de Autorização Formal individual, prevista no art. 611-B, inciso XXVI, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas terão até a data do fechamento da folha salarial correspondente ao **mês de junho de 2025** para adequar os pisos salariais e demais normas previstas nesta convenção, sem aplicação de

multa. Cabendo às mesmas formalizarem sua adesão e adesão dos trabalhadores às cláusulas previstas neste Instrumento Coletivo.

## **CLÁUSULA QUARTA - DA ABRANGÊNCIA DA NORMA COLETIVA PARA A CATEGORIA ECONÔMICA**

As normas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho se estendem a todas as empresas do Comércio de Calçados de Caruaru, associadas, representadas contribuintes ou representadas não contribuintes, representadas pelo SINCOMCAPE, inclusive quanto obrigatoriedade de cumprimento das cláusulas econômicas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas filiadas pagarão 5% (cinco por cento) sobre o valor da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2025.2026 e ficarão isentas das TAXAS ADMINISTRATIVAS previstas nesta CCT, tais como: Taxa de adesão ao REPIS, Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que efetuaram o pagamento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2025 (Representadas Contribuintes) ficarão isentas das contribuições administrativas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e poderão usufruir de todos os benefícios previstos nesta norma, como Taxa de Adesão ao REPIS, Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – DO DIREITO À OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - A empresa que não desejar contribuir com o pagamento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIALPATRONAL deverá manifestar sua OPOSIÇÃO ao SINCOMCAPE, por meio de documento formal, conforme modelo disponibilizado pelo site do Sincomcape (<https://sincomcape.com.br/>), assinado pelo representante legal da empresa (assinatura digital ou física com reconhecimento de firma), no prazo de até 10 (dez) dias, entregue na sede do SINCOMCAPE, no horário de expediente (segunda a sexta-feira), contados da data de registro da presente CCT e não terão direito imediato aos benefícios concedidos na presente Convenção Coletiva de trabalho, como REPIS, Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h, salvo se efetuarem o pagamento das respectivas contribuições administrativas, caso tenham interesse em usufruir os benefícios da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL**

Fica garantido aos trabalhadores (empregados) abrangidos por esta norma Coletiva, o Piso Salarial/Salário Normativo abaixo, em conformidade com a adesão do trabalhador à cobertura integral da CCT 2025/2026:

### **1. COMPOSIÇÃO SALARIAL PARA EMPREGADOS QUE ADERIRAM À COBERTURA INTEGRAL DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

#### **1.1. Comerciantes em geral**

a) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS: R\$ 1.530,00 (mil quinhentos e trinta reais) + R\$ 120,00 (cento e vinte reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais).**

b) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa NÃO enquadrada no REPIS: R\$ 1.560,00 (mil quinhentos e sessenta reais) + R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.698,00 (mil seiscentos e noventa e oito reais).**

## 1.2. Operador de Caixa que recebe quebra de caixa (20%)

a) Operadores de Caixa que recebem adicional de quebra de caixa, contratados por **empresa enquadrada no REPIS: Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.567,00 (mil quinhentos e sessenta e sete reais) + 20% de adicional de quebra de caixa (R\$ 313,40) = R\$ 1.880,40 (mil oitocentos e oitenta reais e quarenta centavos).**

b) Operadores de Caixa que recebem adicional de quebra de caixa (20%), contratados por **empresa NÃO enquadrada no REPIS: Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.588,37 (mil quinhentos e oitenta e oito reais e trinta e sete centavos) + 20% de adicional de quebra de caixa (R\$ 317,67) = R\$ 1.906,04 (mil novecentos e seis reais e quatro centavos).**

## 1.3. Operadores de Caixa (Empregados de empresas que NÃO pagam a quebra de caixa por não realizarem descontos de diferença de caixa)

a) Operadores de Caixa que **NÃO** recebem adicional de quebra de caixa, em razão das empresas não realizarem descontos de diferença de caixa, contratados por **empresas enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.567,00 (mil quinhentos e sessenta e sete reais) + R\$ 120,00 (cento e vinte reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.687,00 (mil seiscentos e oitenta e sete reais).**

b) Operadores de Caixa que **NÃO** recebem adicional de quebra de caixa, em razão das empresas não realizarem descontos de diferença de caixa, contratados por **empresas NÃO enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.590,00 (mil quinhentos e noventa reais) + R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.728,00 (mil setecentos e vinte e oito reais).**

## 1.4. Empregados Comissionistas (Mistos e Puros):

a) Empregados cujas comissões não atingiram o valor do piso salarial, contratados por **empresas enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.567,00 (mil quinhentos e sessenta e sete reais),** ressalvando-se que por terem um piso salarial diferenciado terão direito ao **complemento do abono assistencial normativo**, cuja soma mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.687,00 (mil seiscentos e oitenta e sete reais);**

b) Empregados cujas comissões não atingiram o valor do piso salarial, contratados por **empresas NÃO enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso salarial/Salário Normativo de R\$ 1.590,00 (mil quinhentos e noventa reais),** ressalvando-se que por terem um piso salarial diferenciado terão direito ao **complemento do abono assistencial normativo**, cuja soma mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.728,00 (mil setecentos e vinte e oito reais).**

## 1.5. Comerciantes que recebem salário acima do piso

a) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS** e que possui **salário acima de R\$ 1.575,00 (mil quinhentos e setenta e cinco reais), em dezembro/2024: Reajuste salarial de 4,8% (quatro vírgula oito por cento) sobre o salário de dezembro/2024;**

b) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS** e que possui salário de **até R\$ 1.575,00 (mil quinhentos e setenta e cinco reais) em dezembro/2024: Reajuste salarial de 4,8% (quatro vírgula oito por cento) sobre o salário de dezembro/2024, não podendo ser inferior a soma do piso + abono normativo = R\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais);**

c) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO enquadrada no REPIS** e que possui salário **acima de R\$ 1.621,00 (mil seiscentos e vinte e um reais), em dezembro/2024: Reajuste salarial de 4,8% (quatro vírgula oito por cento) sobre o salário de dezembro/2024;**

d) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO enquadrada no REPIS** e que possui salário de **até de R\$ 1.621,00 (mil seiscentos e vinte e um reais) em dezembro/2024: Reajuste salarial de 4,8% (quatro vírgula oito por cento) sobre o salário de dezembro/2024, não podendo ser inferior a soma do piso + abono normativo = R\$ 1.698,00 (mil seiscentos e noventa e oito reais).**

**1.6. Também estão enquadrados como comerciários que recebem acima do piso (piso salarial + abono normativo), para fins de recebimento do piso normativo previsto no item 1.5., aqueles que recebem o piso, acrescido de gratificação de função, adicional de insalubridade e de periculosidade.**

## **CLÁUSULA SEXTA - DO PISO SALARIAL E DA QUEBRA DE CAIXA PARA O OPERADOR DE CAIXA**

Com o fim de garantir a equivalência e piso salarial não inferior aos demais empregados, fica estabelecido **PISO SALARIAL DIFERENCIADO**, conforme valores previstos na **CLÁUSULA QUINTA**, para os empregados que exerçam efetivamente a função de Operadores de Caixa e o **ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA DE 20%** (vinte por cento) sobre o piso salarial, condicionando o pagamento deste adicional ao desconto pela empresa empregadora das diferenças de caixa porventura ocorridas e a Adesão do empregado à Cobertura Integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O adicional de quebra de Caixa de 20% (vinte por cento), por se tratar de conquista sindical, somente será concedido ao empregado contribuinte que aderir à Cobertura Integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Ademais, fica desobrigada do pagamento deste adicional, a empresa que não descontar dos seus empregados as diferenças que ocorram no caixa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os empregados que exercem efetivamente a função de operadores de caixa, que **recebem o adicional de 20%** (vinte por cento), **não terão direito** ao recebimento do **abono assistencial normativo**, mesmo que tenham aderido à presente Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. No entanto, se a empresa optar pelo **não pagamento do adicional** de quebra de caixa de 20% (vinte por cento), por não haver desconto de diferença de caixa, deverá pagar aos empregados que **aderiram** à cobertura integral da CCT 2025/2026, o respectivo **abono assistencial normativo**, juntamente com o piso salarial diferenciado, conforme pisos previstos na CLÁUSULA QUINTA.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecendo o MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL), microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), conceituadas na Lei Complementar nº 128/2008, 123/2006 e 155/2016, enquadradas como “ASSOCIADAS OU REPRESENTADAS CONTRIBUINTES” OU OS “REPRESENTADOS NÃO CONTRIBUINTES” CONTRIBUINTES” OU OS “REPRESENTADOS NÃO CONTRIBUINTES” QUE TENHAM INTERESSE EM ADERIR A ESTE BENEFÍCIO COM O PAGAMENTO DO ENCARGO ASSISTENCIAL PATRONAL, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, que se regerá pelas normas e condições contidas neste instrumento. O REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS impõe tratamento diferenciado ao MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL, às MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) do segmento do COMÉRCIO estabelecidas no município abrangidos por esta convenção coletiva, a partir de 1º DE JANEIRO DE 2025 até o dia 31 DE DEZEMBRO DE 2026, em conformidade com os pisos previstos na presente CCT.

I - Fica garantido aos trabalhadores (empregados) contratados por empresas que aderiram ao REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL abrangidos por esta norma Coletiva, o Piso Salarial Normativo, independentemente da categoria de representado que esteja enquadrado.

II - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a empresa que aufera receita bruta anual, atualmente, nos seguintes limites, conforme disciplinado na Lei complementar 128/2008, Microempreendedor Individual (MEI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), devendo tais limites serem estendidos na hipótese de alteração da referida lei.

III - As empresas poderão adotar na sua política salarial a forma de remuneração como comissionista puro e/ou mista, ou seja, piso salarial da função, acrescido de comissão, respeitando o piso salarial mínimo fixado nesta norma.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS** - as empresas enquadradas na presente cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS à sua entidade patronal - SINCOMCAPE, com validade para atos homologatórios ou comprovações administrativas ou judiciais, cujo modelo será fornecido por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), contendo as seguintes informações:

a) Razão Social: CNPJ para comprovação de enquadramento como MEI, ME ou EPP; endereço completo; identificação do representante legal; dados do contabilista responsável.

b) As empresas associadas e representadas contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras com o sindicato patronal SINCOMCAPE, ficam isentas de pagar encargos assistenciais para a adesão do REPIS, as empresas representadas não contribuintes que realizarem oposição, no prazo legal disposto nesta convenção, poderão aderir ao REPIS, com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo:

#### **TAXA OPERACIONAL DO ENCARGO ASSISTENCIAL DE ADESÃO AO REPIS**

Empresas com 0 a 05 empregados	R\$ 798,00
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 998,00
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 1.390,00
Empresas acima de 31 empregados	R\$ 1.980,00

c) Para requerer a autorização, por meio da plataforma E-SIND, as empresas associadas e representadas contribuintes ou seus contadores deverão realizar o cadastro na opção de REPIS. Caso a empresa não esteja regularizada com o seu enquadramento de Representado, poderá solicitar sua associação ou quitar a sua taxa assistencial patronal, se tornando empresa representada contribuinte, ou ainda, caso não queira se associar ou contribuir, poderá realizar o pagamento da taxa operacional do REPIS, se habilitando para a adesão. Em caso de dúvidas ou esclarecimentos pode entrar em contato por e-mail: [atendimento@sincomcape.com.br](mailto:atendimento@sincomcape.com.br) ou pelo telefone (081) 9.9161-8003 (WhatsApp).

d) A taxa OPERACIONAL do encargo assistencial para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS), poderá ser efetuada em parcela única (PIX ou boleto) ou em até 04 (quatro) parcelas iguais e sem juros no boleto, disponibilizada pela plataforma E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal SINCOMCAPE, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, denominado CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultado, a partir desta autorização e dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho a prática de pisos salariais com valores diferenciados.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas que DESCUMPRIREM A PRESENTE CLÁUSULA, inclusive efetuando pagamento do PISO SALARIAL ESPECIAL aos seus empregados, SEM O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, pagarão o valor correspondente a respectiva Contribuição Administrativa ao SINCOMCAPE, acrescido de MULTA, referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, além de honorários de 20% sobre o valor do débito, pelas medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis. A referida multa será cobrada sem prejuízo de multas devidas por descumprimento de quaisquer outras cláusulas, bem como, pelas eventuais multas devidas aos empregados e ao Sindicato Laboral (SINDECC), pelo Descumprimento das Cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, quando cientes de eventual passivo trabalhista da diferença salarial a menor de forma irregular com todos os seus funcionários, que poderá ser cobrado em até 5 anos.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A Entidade Patronal deverá permitir o acesso do SINDECC à relação das empresas que aderiram ao REPIS na plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), para fins de fiscalização.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O NOVO PISO SALARIAL tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei n. 10.192/2001.

## **CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS NÃO ENQUADRADAS OU QUE NÃO ADERIRAM AO REPIS**

As empresas do Comércio de Calçados de Caruaru que não estejam enquadradas como MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI), as EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICROEMPRESAS (ME) ou que mesmo enquadradas nestes regimes não ADERIRAM ao Regime Especial de Piso Salarial - REPIS previsto na Cláusula Sétima, deverão efetuar pagamento dos pisos salariais normativos, sem os benefícios do REPIS, a **partir de 1º DE JANEIRO DE 2025 ATÉ O DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2026**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O presente piso salarial, fixado para as empresas não atingidas pelo REPIS, caso seja pago ao trabalhador, não podendo ser reduzido pela empresa, sob a hipótese de requerimento posterior para enquadramento ao Regime Especial de Piso Salarial - REPIS.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA NONA - DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As empresas do Comércio de Calçados de Caruaru deverão efetuar o pagamento das diferenças salariais e encargos sociais porventura existentes, referentes ao reajuste salarial **2025**, do abono assistencial normativo e das diferenças salariais relativas às ajudas de custo pagas pelos domingos e feriados trabalhados, **até o fechamento da folha salarial dos meses de maio, junho e julho de 2025**.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DOS VALES E ADIANTAMENTOS**

Os descontos por adiantamento salarial ou “vales” somente terão validade, se forem emitidos em duas vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo a importância antecipada, origem do pagamento e mês respectivo.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REPOUSO REMUNERADO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento dos repousos semanais remunerados e feriados, aos comissionistas, sobre a média das comissões recebidas.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS DESCONTOS POR PREJUÍZOS CAUSADOS PELOS EMPREGADOS**

Fica estabelecido que os descontos pelos prejuízos causados pelos empregados observarão o disposto no artigo 462, da CLT, ou seja, quando causado por culpa do empregado e desde que tenha sido devidamente cientificado ou tenha recebido treinamento adequado, o desconto será possível, desde que haja previsão contratual e, por dolo, independentemente de previsão contratual.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS DESCONTOS SALARIAIS**

É vedado à empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, PIX e cartões de crédito, recebidos de clientes, desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, quando do recebimento do cheque, do PIX e dos cartões de crédito, respeitadas as condições do art. 462, da CLT.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO SALÁRIO DE INGRESSO**

Os empregados novos admitidos no primeiro emprego ou egressos de categoria profissional não comerciária, contratados mediante contrato de experiência receberão, durante a vigência do referido contrato, o salário de ingresso da categoria profissional correspondente a um **salário mínimo nacional**.

**PARÁGRAFO ÚNICO – PARÁGRAFO ÚNICO** – Para efeitos desta convenção, consideram-se empregados novos, admitidos no primeiro emprego, aqueles que nunca realizaram atividades na categoria do comércio de calçados, bem como aqueles egressos de categoria profissional não comerciária, na qual exerceu função diversa daquela para a qual está sendo contratado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ**

O menor aprendiz abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho faz jus ao recebimento do piso salarial/hora previsto para os comerciários em geral, condicionado à proporcionalidade das horas trabalhadas, em atenção ao limite máximo estipulado em lei (06 horas diárias/30 horas semanais), bem como o registro na sua CTPS e demais garantias legais (FGTS, PREVIDÊNCIA, etc), nos termos da Lei 10.097 de 12/12/2000.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá comprovantes de pagamentos de salários em formulários próprios, contendo a identificação do empregador, nome e função do empregado, indicando detalhadamente as importâncias pagas, descontos efetivados e montantes das contribuições recolhidas ao FGTS e INSS, nas formas das disposições legais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO ATÉ O 5º DIA ÚTIL**

A empresa deverá efetuar o pagamento dos salários de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme disposto no § 1º, do Art. 459, da CLT. Em sendo ultrapassada a data limite acima mencionada, a empresa pagará 2% de juros de mora por dia de atraso, diretamente ao empregado, sob o total da remuneração devida, sem prejuízo do que dispõe a legislação em vigor.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

No ato da concessão de férias o empregado fará jus a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que solicite por escrito, no prazo estipulado por lei.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA QUEBRA DE CAIXA**

O empregado no exercício da função de operador de caixa receberá a título de quebra de caixa o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do seu piso salarial, condicionando este pagamento ao desconto, pela empresa empregadora, de diferença de caixa porventura ocorrido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A empresa que descontar as diferenças de caixa comunicará por escrito aos exercentes da função de caixa, os quais tomarão ciência da responsabilidade que assumem por tais diferenças e que perceberão a verba citada nesta cláusula, enquanto estiver no exercício da referida função.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA** – Fica assegurado, ao empregado na função de operador de caixa, o direito de assistir a conferência de caixa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Nos casos em que, por rotina da empresa, ou impedimento da mesma, o empregado não puder acompanhar a conferência, o mesmo estará isento do pagamento de quaisquer diferenças posteriormente alegadas pelo empregador.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS HORAS EXTRAS**

A jornada extraordinária de trabalho de segunda-feira a sábado será paga com base na remuneração integral, com o adicional de 70% (setenta por cento), com exceção da jornada extraordinária realizada em dias de domingo e feriado, que será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica assegurado o direito à prorrogação da jornada normal de trabalho, nos termos do caput do artigo 59 da CLT, sem prejuízo da cláusula que trata DOS EMPREGADOS ESTUDANTES e DAS EMPREGADAS GESTANTES.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno previsto no parágrafo 2º, do art. 73 da CLT será pago com adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL DO COMISSIONISTA E DO CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

O cálculo das verbas rescisórias do empregado comissionista, incluindo o aviso prévio, como também o pagamento do 13º salário e das férias, durante o contrato de trabalho, terão como base a média dos últimos 12 meses corrigidos pelo INPC acumulado ao mês anterior ao evento ou outro índice que venha a substituí-lo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO ASSISTENCIAL NORMATIVO**

Obrigam-se as empresas integrantes da categoria do Comércio de Calçados de Caruaru, a fornecer até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, a **TODOS OS EMPREGADOS QUE RECEBEM O VALOR REFERENTE A UM PISO SALARIAL, independentemente do recebimento de outros adicionais**, e que aderiram à presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância de **R\$120,00 (cento e vinte reais) por mês de Abono Assistencial Normativo para as empresas enquadradas no REPIS e a importância de R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais) por mês de Abono Assistencial Normativo para as empresas NÃO enquadradas no REPIS**, a título de benefício conquistado, com o fim de auxílio nos custos pelo trabalho, sem prejuízo das demais cláusulas que tratam da ajuda de custo, fornecimento de lanches quando houver trabalho extraordinário, bem como de fornecimento de refeição gratuita para os empregados que gozarem de 01h a 1h15min de intervalo para alimentação/descanso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O presente Abono Assistencial Normativo deverá ser pago mensalmente, devidamente discriminado no contracheque do empregado e não terá natureza salarial, por se tratar de conquista da categoria e benefício concedido a título de bonificação, sendo verba indenizatória e, por tal razão, não pode integrar o salário para qualquer fim. **Nos casos de admissão e de rescisão contratual, o Abono Assistencial Normativo deverá ser pago de forma proporcional aos dias trabalhados.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para os **empregados com contrato a tempo parcial que trabalham até 26h semanais**, o abono assistencial será pago aos empregados proporcionalmente às horas contratadas, com base no valor previsto na *caput* da cláusula referente ao Abono Assistencial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O abono assistencial normativo, por não ter natureza salarial, não integrará a base de cálculo de 1/3 das Férias, de 13º Salário, de Aviso Prévio, de recolhimento de FGTS e de INSS.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O abono assistencial normativo deverá também ser pago no período em que o empregado estiver afastado por motivo de doença, em razão de recebimento de auxílio-doença/auxílio-doença acidentário pelo INSS, bem como no caso de afastamento de empregada que estiver de licença maternidade.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO FORNECIMENTO DE LANCHES

A empresa fornecerá “lanches” aos seus empregados, gratuitamente, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário, por período superior a 01 (uma) hora, sendo este lanche fornecido entre a primeira e a segunda hora.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO VALE-TRANSPORTE

É obrigatório o fornecimento de vale-transporte aos empregados no comércio de Caruaru **que optarem por tal benefício**, para a utilização efetiva do deslocamento residência/trabalho e vice-versa, como também, seu deslocamento para intervalo do almoço/descanso. Sendo permitido a empresa descontar até o limite de 6% (seis por cento) do salário base, do empregado, para custear o vale-transporte, ficando a empresa responsável pela eventual diferença a maior.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO DISPONIBILIZADO PELA ENTIDADE PATRONAL

As empresas poderão proporcionar aos seus funcionários o benefício PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO (PAE), sendo tal benefício opcional para as empresas e sem nenhum ônus para os empregados, conforme condições estabelecidas abaixo:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO - DA ADESÃO AO PAE:

a) A contratação do PAE e a gestão dos pagamentos serão feitas, **exclusivamente**, através da plataforma E-SIND do SINDICATO PATRONAL, disponível no site [www.e-sind.com.br](http://www.e-sind.com.br).

b) Ao realizar a ADESÃO pelo PAE, o empregado fica ciente de que o valor mensal de **R\$ 28,90 (vinte e oito reais e noventa centavos)** será integralmente custeado pela empresa. A cobrança e gestão do pagamento serão realizadas por meio da plataforma E-SIND, disponível no site [www.e-sind.com.br](http://www.e-sind.com.br).

c) O empregado poderá, no momento da adesão ao PAE, incluir seus dependentes legais, mediante o pagamento mensal de **R\$ 19,90 (dezenove reais e noventa centavos)**, por dependente. O valor referente à inclusão de dependentes será de responsabilidade exclusiva do empregado, e a cobrança será realizada por meio da plataforma E-SIND, disponível no site [www.e-sind.com.br](http://www.e-sind.com.br). Esclarece-se que não há cobertura para atendimentos exigidos pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por se tratar de exigência direcionada exclusivamente à relação entre colaboradores e empresas, não se enquadrando, portanto, no escopo de cobertura contratual do PAE.

d) O empregado poderá consultar e gerenciar seus benefícios diretamente no aplicativo da Adapta Benefícios (IOS ou ANDROID) ou no site [www.adaptabeneficios.com.br](http://www.adaptabeneficios.com.br), sem necessidade de intermediação da empresa ou do sindicato.

e) A partir da adesão da empresa ao PAE, os empregados passarão a usufruir dos benefícios do PAE, 30 dias após a adesão da empresa, sendo que alguns benefícios serão disponibilizados, imediatamente, ao seu cadastramento ao aplicativo ADAPTA Benefícios.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - DOS BENEFÍCIOS DO PAE** - As empresas que aderirem ao PAE possibilitarão aos seus empregados o acesso aos seguintes benefícios:

- Telemedicina individual
- Soluções para NR1 psicossociais
- Seguro de vida por acidente – até R\$ 10.000,00
- Assistência funeral individual – até R\$ 5.000,00
- Assistência residencial
- Assistência natalidade – de R\$ 600,00
- Descontos de até 70% em farmácias, clínicas e exames médicos na rede credenciada
- Acesso ao Clube de Benefícios, com mais de 28 mil estabelecimentos credenciados
- Conta Salário, sem custo mensal para a empresa e nem para o colaborador
- Sorteios mensais de prêmios
- Plataforma Neuroní para gestão da NR-1 psicossociais:

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas participarão do programa Neuroní para a gestão e monitoramento dos fatores psicossociais relacionados à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), visando a promoção da saúde mental e bem-estar dos empregados, conforme regras a seguir, do item 1 até o 5.

**1. DO ACESSO À PLATAFORMA NEURONI** - As empresas que aderirem ao PAE terão acesso à plataforma Neuroní, disponível no site [www.neuronihub.com](http://www.neuronihub.com), uma solução especializada para a gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, conforme exigências da NR-1.

**2.** O acesso à plataforma [www.neuronihub.com](http://www.neuronihub.com) será individual para cada empresa e ocorrerá de forma segregada, garantindo a total anonimização dos dados dos colaboradores, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018).

**3.** As informações coletadas e processadas na plataforma serão utilizadas, exclusivamente, para análise e gestão dos fatores psicossociais, sendo vedada qualquer forma de identificação direta dos colaboradores.

**4.** As empresas deverão designar responsáveis internos para o gerenciamento dos acessos e assegurar que os dados sejam utilizados, estritamente, para os fins previstos nesta cláusula, observando as diretrizes de privacidade e segurança da informação.

**5.** Esta cláusula entra em vigor na data da assinatura desta CCT e permanecerá válida durante a vigência da presente CCT, garantindo a conformidade regulatória e a proteção dos direitos dos colaboradores.

**PARÁGRAFO QUARTO - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS** - Os benefícios do PAE não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração do trabalhador para qualquer fim, nem geram encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, conforme disposto no artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**PARÁGRAFO QUINTO** - A atualização do PAE é pessoal e intransferível por colaborador. Caso o empregado decida incluir membros de sua família no PAE, a empresa fica obrigada a receptionar esta adesão e descontar integralmente o valor do empregado na folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SEXTO**-Esta cláusula entra em vigor na data da assinatura desta CCT e permanecerá válida durante a vigência da presente CCT.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Caso o empregado opte pela contratação de qualquer benefício adicional, deverá entrar em contato diretamente com a empresa responsável pela prestação do referido serviço, não cabendo à empresa contratante qualquer responsabilidade quanto à contratação, gestão ou eventual inadimplemento relacionado a tais benefícios.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO AUXÍLIO-FUNERAL**

A empresa pagará a título de auxílio-funeral, no caso de falecimento do empregado que tenha mais de 03 (três) anos de atividade na mesma empresa, a importância equivalente à remuneração do empregado. No entanto, as empresas que optarem por aderir ao PAE, ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula para os trabalhadores acobertados pelo referido programa (PAE).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS**

Constará na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS a função efetivamente exercida pelo comerciário, sendo que, no caso de comissionista, será anotada a forma de remuneração, ficando o empregador impedido de solicitar trabalho diverso do ajustado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO**

Na extinção do contrato de trabalho do empregado, a empresa deverá realizar, no prazo de 10 (dez) dias contados do término do contrato, a entrega ao empregado de todos os documentos relativos à Rescisão Contratual, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, conforme previsto no Art. 477, § 6º, da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Por ocasião do desligamento de seus empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, a empresa abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho terá a OPÇÃO de realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho dos empregados associados em dia, no SINDECC, quando solicitado por estes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empresa no ato da homologação, no sindicato profissional apresentará a seguinte documentação:

01) Requerimento para o ato de homologação;

- 02) Termo de Rescisão do Contrato do Trabalho em 03 vias;
- 03) Termo de Homologação em 04 vias;
- 04) Apor carimbo de Identificação do Empregador no TRCT;
- 05) Relatório da GFD por trabalhador;
- 06) Extrato analítico atualizado de conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constam no extrato;
- 07) Detalhe da Guia do FGTS emitida pelo E-Social;
- 08) Comunicado de dispensa - CD - para fins de habilitação ao Seguro Desemprego;
- 09) Livro ou Folha de Registro de Empregados;
- 10) Carta de PREPOSIÇÃO (ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação);
- 11) Carteira de Trabalho e previdência Social, rigorosamente em dia constando todas as anotações;
- 12) Atestado de Saúde Ocupacional - ASO - Demissional;
- 13) Comprovante de Aviso Prévio, ou, Pedido de Demissão, em sendo o caso;
- 14) Comprovante de Pagamento da Guia do FGTS digital.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CARTA DE REFERÊNCIA**

Fica assegurada ao empregado a expedição de Carta de Referência, por parte da empresa, quando solicitado por aquele, sobre sua conduta profissional, exceto no caso de demissão por justa causa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

A empresa quando dispensar o seu empregado deverá informá-lo, por escrito, motivo, se houver, dia, hora e local onde deverá comparecer para receber os valores de suas verbas rescisórias, após confirmação do órgão competente para a homologação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA DISPENSA ANTES DA DATA-BASE**

De acordo com a Lei N° 7.238/84, artigo 9º, todos os empregados no comércio de Caruaru, dispensados nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base, terão direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, além do complemento das verbas rescisórias quando da celebração da CCT, exceto em casos de contratos por tempo determinado, inclusive, nos casos de contratos de experiência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado dispensado da empresa ou que pedir demissão e no cumprimento do aviso prévio, se comprovadamente conseguir outro emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do aludido aviso, contudo perceberá apenas os dias trabalhados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica proibido a empresa determinar o cumprimento do aviso prévio em casa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O empregado que pedir demissão e tiver menos de doze meses de serviços prestados na mesma empresa, receberá as férias proporcionais ao tempo de serviço.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR AO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Fica assegurado aos empregados do do Comércio de Calçados de Caruaru com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa e que tenham sido dispensados sem justa causa, o pagamento do valor correspondente ao limite de 60 (sessenta) dias, a título de indenização complementar aos dias de aviso prévio proporcional assegurados por meio da Lei nº 12.506/2011, tendo como base de cálculo o salário para fins rescisórios, da seguinte forma:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado que tiver assegurada situação mais benéfica por meio da Lei nº 12.506/2011, com período de aviso prévio proporcional superior a 60 (sessenta) dias, não fará jus a qualquer pagamento a título de indenização complementar, conforme previsto no *caput* da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O pagamento da indenização complementar do aviso prévio proporcional previsto no *caput* da presente cláusula terá natureza indenizatória, sem qualquer repercussão no tempo de serviço ou incidência nas verbas salariais ou rescisórias, ou ainda, em contribuições sociais a qualquer título.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para os empregados dispensados sem justa causa e que tenham menos do que o período assinalado no “*caput*” ou no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, ficam asseguradas as garantias contidas na Lei nº 12.506/2011.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS NORMAS GERAIS SOBRE AVISO PRÉVIO**

Sem prejuízo das demais garantias previstas na legislação vigente, fica assegurado aos trabalhadores contribuintes e abrangidos pela presente Convenção coletiva, no que se refere ao aviso prévio, o seguinte:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego e de férias, ante a incompatibilidade dos dois institutos, nos termos da Súmula 348, do TST.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes, em conformidade com a Súmula 230, do TST.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caso o empregador não permita que o empregado permaneça em atividade no local de trabalho durante o aviso prévio, deverão ser obedecidas as mesmas regras do aviso prévio indenizado, sobretudo o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia da notificação da dispensa, conforme OJ 14, SDI 1, do TST.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O aviso prévio proporcional é direito exclusivo do empregado dispensado imotivadamente, não podendo o empregador exigir o cumprimento por prazo superior a 30 dias, sob pena de pagamento dos dias excedentes trabalhados e respectivas projeções/reflexos.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica **suspenso** durante o afastamento do empregado por auxílio-doença concedido pela Previdência Social, dando-se continuidade à contagem do prazo acordado no contrato de experiência, quando do retorno do empregado.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Os integrantes da categoria profissional e da categoria econômica aceitam adotar o CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO, que será formalmente realizado entre empregado e empregador, conforme a Lei nº 9.601/98, em qualquer atividade desenvolvida pelos mesmos.

### CONTRATO A TEMPO PARCIAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (PART TIME)

As empresas abrangidas por esta CCT e nas condições aqui pactuadas, poderão contratar empregados para prestarem seus SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL, conforme previsto no Art. 58-A da CLT, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda a **26h (vinte e seis horas) semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais**, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a **25h (vinte e cinco horas) semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 3h (três horas) suplementares semanais, seja para atuais empregados que passem a aderir a tal jornada ou para os novos empregados já contratados com regime de tempo parcial**, desde que respeitem as seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de TEMPO PARCIAL será com base no valor do salário hora, referente ao piso previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empresa interessada em ADERIR ao CONTRATO A TEMPO PARCIAL, deverá se manifestar, eletronicamente, pela Plataforma E-SIND, no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação da jornada especial, para recebimento do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME DE TEMPO PARCIAL, cabendo ao sindicato patronal encaminhar a entidade Laboral, a relação das empresas interessadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A ADESÃO ao Contrato por Tempo Parcial será válida até **31 de dezembro de 2025**, ou seja, por um ano de vigência desta norma. Em caso de descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula incidirá o prazo prescricional de cinco anos para cobrança dos direitos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas Associadas e Representadas Contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras com o sindicato patronal SINCOMCAPE, ficam isentas de pagar encargos assistenciais para a adesão da jornada por tempo parcial, as empresas representadas não contribuintes que realizarem oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão aderir a jornada por tempo parcial, com o pagamento da taxa operacional ADESÃO AO REGIME DE TEMPO PARCIAL ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo:

ENCARGO OPERACIONAL DE ADESÃO AO REGIME DE TEMPO PARCIAL	
Empresas com 00 a 05 empregados	R\$ 403,25
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 430,80
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 651,25
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 818,20
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 976,50
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 1.252,35
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 1.576,30

**PARÁGRAFO QUINTO** – Para fins de aplicação proporcional dos encargos operacionais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas representadas pelo SINCOMCAPE Caruaru deverão apresentar documento hábil que comprove o número de empregados ativos no mês de competência solicitado. Será aceito o relatório/extrato do FGTS emitido pelo e-Social, que contém o período de apuração e a quantidade de colaboradores.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As empresas do Comércio de Calçados de Caruaru, estabelecidas nos municípios abrangidos por esta convenção, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula pagarão tal encargo, acrescidos de multas referentes a dois pisos salariais da categoria, devendo ser destinado o montante de 50% para o sindicato laboral e 50% para o sindicato patronal. Após notificação a empresa do descumprimento e em caso de não pagamento da multa prevista, será acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, incidindo honorários advocatícios em 20% (vinte por cento), sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC), pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O não envio da solicitação e da documentação exigida no prazo estipulado implicará na impossibilidade de acesso aos benefícios previstos nesta norma coletiva, bem como, na eventual aplicação de multa por descumprimento, conforme cláusula de penalidades, octogésima quinta, sem prejuízo de outras eventuais sanções previstas neste instrumento.

**PARÁGRAFO OITAVO** - A exigência tem amparo na Lei nº 13.709/2018 (LGPD), art. 7º, inciso IX, por se tratar de dado não sensível utilizado com base no legítimo interesse do sindicato e em conformidade com a finalidade de execução da norma coletiva, sem violar o direito à privacidade dos trabalhadores.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado substituto receberá salário igual ao recebido pelo empregado substituído, sem considerar as vantagens pessoais, conforme legislação vigente, enquanto perdurar a **substituição que não tenha caráter meramente eventual**, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, nos termos da Súmula 159, do TST. No caso de **substituição eventual**, o empregado substituto, enquanto perdurar tal substituição, receberá salário proporcional ao salário do substituído.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE**

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do salário na forma da Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica vedada a dispensa da comerciarista gestante, desde a confirmação de sua gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto, com comprovação médica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A gravidez, ainda que no prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória, nos termos do Art. 391-A, da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empregada gestante também tem direito à garantia provisória de emprego na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, inclusive, contrato de experiência, momento em que a contagem do prazo ficará suspensa até o fim da estabilidade.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado o direito à estabilidade provisória a quem detiver a guarda do seu filho, nos termos da Lei Complementar nº. 146/2014.

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, por motivo de nascimento de seu filho, a licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis, imediatamente após o nascimento, desde que, seja apresentado o respectivo comprovante.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA GARANTIA DE EMPREGO À PATERNIDADE**

Institui-se a garantia de emprego de 30 (trinta) dias, para o empregado que vir a se tornar pai por nascimento ou adoção de criança independentemente da idade da criança, durante a vigência deste instrumento, excetuando-se as demissões por justa causa, devendo o empregado apresentar à empresa os documentos comprobatórios.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA GARANTIA DO EMPREGO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA (ESPÉCIE 31)**

O empregado que esteve em gozo de auxílio-doença (espécie 31), após a cessação do benefício previdenciário e por ocasião do seu retorno ao trabalho, não poderá ser dispensado sem justa causa por período igual a 60 (sessenta) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi inferior a 02 (dois) meses, e de 120 (cento e vinte) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi igual ou superior a 60 (sessenta) dias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA/ APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa gozará de estabilidade no emprego durante os 12 (doze) meses, imediatamente anteriores à implementação dos requisitos para aposentadoria pela Previdência Social, salvo em caso de dispensa por justa causa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO SERVIÇO DE LIMPEZA**

A empresa com mais de 20 (vinte) empregados terá empregado específico para serviços inerentes às funções de limpeza em geral e outros pequenos serviços.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA RESPONSABILIDADE DAS VENDAS A PRAZO**

O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento dos devedores das empresas nas vendas a prazo, não podendo, as empresas reterem, portanto, as suas comissões, desde que as referidas vendas tenham sido efetivadas no cumprimento das normas estabelecidas pelo empregador.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS**

Para a realização de anotações na CTPS, preceituadas no art. 29, da CLT, terá o empregador o prazo de 05 (cinco) dias úteis.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho determinada aos empregados do comércio de Caruaru será de segunda- feira a sábado, respeitando-se para tanto a jornada semanal prevista na Constituição Federal, no limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, com intervalo de mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas para refeição e repouso, conforme os casos apresentados abaixo, e nos domingos conforme as normas da Cláusula específica da presente CCT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas que adotarem o sistema de **01h à 1h15min** para refeição e repouso, ficam obrigadas a **fornecer refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e sem nenhum custo aos seus empregados.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O quadro do turno de revezamento será afixado junto ao quadro de horário na respectiva empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que exercerem as funções relacionadas com limpeza, conservação, segurança desarmada (fiscal de loja), vigilância eletrônica que trabalharem apenas nos centros de compras.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA ESCALA DE TRABALHO DE 12H X 36H**

Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que fazem parte da categoria prevista nesta norma coletiva, desde que devidamente AUTORIZADA pela entidade patronal (SINCOMCAPE), conforme determinação prevista no inciso I, artigo 611-A, da CLT, respeitando as seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO da escala de revezamento de 12x36h, para todo quadro funcional ou parcialmente, nos termos do que dispõe art. 59-A, da CLT, deverão fazer eletronicamente o requerimento, por meio da plataforma E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), no prazo máximo de 15 (quinze) dias, de antecedência da implantação, com o pagamento da CONTRIBUIÇÃO PATRONAL, obrigando-se a Entidade Patronal de enviar à entidade Laboral a relação das empresas interessadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em caso de necessidade de prorrogação da jornada, o intervalo interjornada ou intrajornada será indenizado, com adicional de 70%, apenas do período suprimido.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os empregados que trabalham sob o regime de escala de revezamento não poderão ter sua jornada alterada, salvo mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas estabelecidas nos Centros Comerciais de Vendas de Caruaru/PE poderão determinar escalas de revezamento de 12x36h, aos empregados com jornadas diárias não superiores a 8h e 44h semanais, **excepcionalmente** nos casos de **EVENTOS PROMOCIONAIS** que justifiquem a necessidade de alteração da jornada, desde que respeitadas às condições desta cláusula referente a taxa administrativa (encargo assistencial patronal Repis) e ao comunicado ao SINCOMFERPE.

**PARÁGRAFO QUINTO – DO ENCARGO OPERACIONAL PARA ADESÃO À ESCALA DE 12X36** – As empresas Associadas e Representadas Contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras, com o sindicato patronal, ficam isentas de pagar encargos operacionais para pagamento por estabelecimento comercial que optarem, pela adoção DA ESCALA DE JORNADA 12x36, as empresas representadas não contribuintes que fizeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão requerer a adoção DA ESCALA DE JORNADA 12x36 com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo, devendo ser recolhida no momento do Requerimento ao SINCOMCAPE, o valor correspondente, por estabelecimento comercial, através da plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), sob pena de multa, equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINCOMCAPE). Fica instituída O ENCARGO OPERACIONAL PARA ADESÃO À ESCALA DE 12X36, revertido em favor da ENTIDADE PATRONAL – SINCOMCAPE, conforme tabela abaixo:

<b>ENCARGO OPERACIONAL PARA ADESÃO À ESCALA DE 12X36H</b>	
Empresas com 00 a 05 empregados	R\$ 403,25
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 430,80
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 651,25
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 818,20
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 976,50
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 1.252,35
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 1.576,30

**PARÁGRAFO SEXTO** – Para fins de aplicação proporcional dos encargos operacionais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas representadas pelo SINCOMCAPE, em Caruaru, deverão apresentar documento hábil que comprove o número de empregados ativos no mês de competência solicitado. Será aceito o relatório/extrato do FGTS do e-Social, que contém o período de apuração e a quantidade de colaboradores.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As empresas do Comércio de Calçados de Caruaru, estabelecidas nos municípios abrangidos por esta convenção, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula pagarão tal encargo, acrescidos de multas referentes a dois pisos salariais da categoria, devendo ser destinado o montante de 50% para o sindicato laboral e 50% para o sindicato patronal. Após notificação a empresa do descumprimento e em caso de não pagamento da multa prevista, será acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, incidindo honorários advocatícios em 20% (vinte por cento), sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO** - O não envio da solicitação e da documentação exigida no prazo estipulado implicará na impossibilidade de acesso aos benefícios previstos nesta norma coletiva, bem como, na eventual aplicação de multa por descumprimento, conforme cláusula de penalidades, octogésima quinta, sem prejuízo de outras eventuais sanções previstas neste instrumento.

**PARÁGRAFO NONO** - A exigência tem amparo na Lei nº 13.709/2018 (LGPD), art. 7º, inciso IX, por se tratar de dado não sensível utilizado com base no legítimo interesse do sindicato e em conformidade com a finalidade de execução da norma coletiva, sem violar o direito à privacidade dos trabalhadores.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS**

A jornada de trabalho para os empregados que trabalham nas empresas do Comércio de Calçados de Caruaru, estabelecidas nos Centros Comerciais de Vendas de Caruaru, (Ex. Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Fábrica da Moda e outros) será realizada de segunda a domingo, respeitando-se para tanto, o sistema de **02 (dois) domingos trabalhados por 01 (um) domingo de folga**, conforme cláusula específica, **com exceção da jornada de trabalho da mulher aos domingos**, bem como, a carga semanal de trabalho de até 44 horas semanais, prevista na Constituição Federal, com revezamento de turmas e intervalo de no máximo 02h para refeições e repouso, ou poderão as empresas, ainda, adotar o sistema de no mínimo 01h para refeição e repouso, ficando obrigadas, no caso de concessão de **01h à 1h15min de intervalo, a fornecerem aos empregados uma ajuda de custo para refeição no valor de R\$ 15,00 (quinze reais)**, sem natureza salarial e nenhum custo aos seus empregados. Ficando esclarecido que as empresas que já pagam uma ajuda de custo maior, não poderão reduzir o valor pago.

**PARÁGRAFO ÚNICO – DA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER** - A jornada de trabalho das empregadas será realizada de segunda a domingo, respeitando-se para tanto, o sistema de **01 (um) domingo trabalhado por 01 (um) domingo de folga**, nos termos previstos no art. 386, da CLT.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMAS DE COMPENSAÇÕES DE JORNADA – BANCO DE HORAS**

Fica estabelecida, para as empresas representadas associadas e contribuintes abrangidas por esta norma coletiva, a garantia de implantar o sistema de BANCO DE HORAS, com fundamento no artigo 59, §2º, da CLT, que estabelece que o excesso de horas de trabalho em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia qualquer, EXCETO, em DOMINGOS E FERIADOS, mediante ainda as condições aqui pactuadas, **devendo essa compensação ser concretizada no prazo de máximo de 01 (um) ano, a partir da data da sua realização.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO COMUNICADO** - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO do Banco de Horas ou compensação das horas extraordinárias trabalhadas em determinado dia por correspondente diminuição de horas trabalhadas em outro dia qualquer, nos termos do que dispõe art. 59, da CLT, deverão fazer a adesão, na plataforma E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), onde terá a anuência dos sindicatos Patronal SINCOMCAPE e Laboral SINDECC, no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação, do BANCO DE HORAS. A Entidade Patronal deverá permitir o acesso do SINDECC à relação das empresas que aderiram ao BANCO DE HORAS na plataforma do E-SIND ([www.esind.com.br/portal](http://www.esind.com.br/portal)), para fins de fiscalização.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – DA PRORROGAÇÃO** - Fica estabelecido que as horas excedentes provenientes da prorrogação da jornada de trabalho serão lançadas no BANCO DE HORAS, sendo considerada a proporção de 01 h (uma hora) X 01 h (uma hora), ou seja, para cada hora de labor extraordinário, uma hora de folga compensatória.

**PARÁGRAFO TERCEIRO– DO PRAZO DE COMPENSAÇÃO** - As horas em excesso que forem lançadas no BANCO DE HORAS serão compensadas mediante concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, no prazo máximo de 12 (doze) meses, subsequentes a jornada extraordinária laborada, desde que possua autorização, respeitada a vigência da norma coletiva.

**PARÁGRAFO QUARTO - DO LIMITE MÁXIMO DIÁRIO DE HORAS EXCEDENTES** – Sabendo que a jornada normal de trabalho é de até 08h (oito horas) por dia e 44h (quarenta e quatro horas) semanais, fica proibido o labor excedente de 2h (duas horas) da jornada normal de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO – DOS DOMINGOS E FERIADOS** - Domingos e Feriados não serão computados para efeito do BANCO DE HORAS.

**PARÁGRAFO SEXTO – DAS FUNÇÕES EXCLUÍDAS DO BANCO DE HORAS** - Ficam excluídos da presente cláusula relativa ao BANCO DE HORAS, os empregados que se enquadrarem no disposto do artigo 62 da CLT, assim como aqueles que exercerem função de vendedor comissionista.

**PARÁGRAFO SÉTIMO – DO DESLIGAMENTO** - Os empregados dispensados e/ou que pedirem demissão durante a vigência do referido BANCO DE HORAS e que tiverem saldo de horas a compensar, terão as referidas horas devidamente pagas com o adicional de horas extras no percentual de 70% (setenta por cento), por ocasião da quitação das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO OITAVO – DO CONTROLE E FISCALIZAÇÃO** – A empresa adotará mecanismo de controle escrito que permita mensalmente o acompanhamento do BANCO DE HORAS, por parte do trabalhador.

**PARÁGRAFO NONO – DA NÃO COMPENSAÇÃO NO PRAZO** – Na hipótese de impossibilidade da empresa cumprir o prazo estabelecido no “PARÁGRAFO TERCEIRO”, para compensação mediante a concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, esta se obriga ao pagamento das horas trabalhadas acrescidas do adicional de horas extras no percentual de 70% (setenta por cento).

**PARÁGRAFO DÉCIMO – DA PENALIDADE** – A empresa que não realizar o pagamento do saldo de horas não compensadas, no limite do prazo máximo de 12 (doze) meses ou por ocasião do desligamento da empresa serão compensadas, no limite do prazo, ficará obrigada a fazê-lo com adicional de horas extras de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - ENCARGO OPERACIONAL PARA ADESÃO AO BANCO DE HORAS** - As empresas Associadas e Representadas Contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras com o sindicato patronal SINCOMCAPE, ficam isentas de pagar encargos assistenciais para a adesão do banco de horas, as empresas representadas não contribuintes que fizeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão aderir ao banco de horas, com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, que repassará 10% do valor da referida taxa para o SINDECC, após o efetivo pagamento da empresa e após requerimento formal do SINDECC ao SINCOMCAPE, conforme descrito abaixo:

<b>ENCARGO OPERACIONAL PARA ADESÃO AO BANCO DE HORAS</b>	
Empresas com 0 a 05 empregados	R\$ 403,25
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 430,80
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 651,25
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 818,20
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 976,50
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 1.252,35
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 1.576,30

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS** - O Banco de Horas poderá ser requerido durante a vigência da presente norma coletiva (**01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026**), devendo ser renovado, para compensação da jornada extraordinária, pelo prazo de até **12 (doze) meses após a autorização fornecida pelo SINCOMCAPE**, sob pena da empresa arcar com o pagamento das horas extras aos empregados, independentemente das multas pelo descumprimento desta norma.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** – Para fins de aplicação proporcional dos encargos operacionais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas representadas pelo SINCOMCAPE Caruaru deverão

apresentar documento hábil que comprove o número de empregados ativos no mês de competência solicitado. Será aceito o relatório/extrato do FGTS do e-Social, que contém o período de apuração e a quantidade de colaboradores.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - As empresas do Comercio de Calçados de Caruaru, estabelecidas nos municípios abrangidos por esta convenção, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula pagarão tal encargo, acrescidos de multas referentes a dois pisos salariais da categoria, devendo ser destinado o montante de 50% para o sindicato laboral e 50% para o sindicato patronal. Após notificação a empresa do descumprimento e em caso de não pagamento da multa prevista, será acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, incidindo honorários advocatícios em 20% (vinte por cento), sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** - O não envio da solicitação e da documentação exigida no prazo estipulado implicará na impossibilidade de acesso aos benefícios previstos nesta norma coletiva, bem como, na eventual aplicação de multa por descumprimento, conforme cláusula de penalidades, octogésima quinta, sem prejuízo de outras eventuais sanções previstas neste instrumento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO** - A exigência tem amparo na Lei nº 13.709/2018 (LGPD), art. 7º, inciso IX, por se tratar de dado não sensível utilizado com base no legítimo interesse do sindicato e em conformidade com a finalidade de execução da norma coletiva, sem violar o direito à privacidade dos trabalhadores.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização do livro, cartão ou controle mecanizado de ponto, para o efetivo controle de horário de trabalho das empresas que possuem mais de 20 (vinte) empregados, observado o disposto no Parágrafo Segundo, do Artigo 74, da CLT e Súmula 338, do TST.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS**

Fica permitida a determinação de jornada de trabalho nos DOMINGOS e FERIADOS abaixo descritos, mediante prévia autorização das entidades convenentes, em conformidade com o disposto na Lei 10.101/2000 alterada pela Lei 11.603/2007 e incisos I e XI, Art. 611-A, da CLT, nos termos e condições abaixo estabelecidos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA JORNADA ESPECIAL NOS FERIADOS** - Fica garantida, para as empresas do **COMÉRCIO EM GERAL** de Calçados de Caruaru, a prática de jornada de trabalho, excepcional nos seguintes feriados: **06/03/2025, 21/04/2025, 18/05/2025, 19/06/2025, 07/09/2025, 15/09/2025, 12/10/2025, 02/11/2025, 15/11/2025, 20/11/2025, 06/03/2026, 21/04/2026, 18/05/2026, 04/06/2026, 07/09/2026, 15/09/2026, 12/10/2026, 02/11/2026, 15/11/2026, 20/11/2026**, desde que respeitadas as condições previstas nesta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para as empresas da categoria do Comercio de Calçados de Caruaru estabelecidas **NOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS** (Ex.: Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Fábrica da Moda e todos os demais), fica permitida jornada de trabalho em todos os feriados, **EXCETO** nos dias **1º de janeiro de 2025/2026, Terceira segunda-feira de outubro de 2025/2026 (Dia do Comerciante), e 25 de dezembro de 2025/2026 (NATAL)**, desde que respeitadas as condições previstas nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - DO SISTEMA DE TRABALHO AOS DOMINGOS** - Em relação à jornada de trabalho determinada aos domingos, para todas as empresas do Comercio de Calçados de Caruaru, poderá haver trabalho desde que o regime de trabalho dos empregados obedeça ao **sistema de 02 (dois) domingos trabalhados por 01 (um) domingo de folga, com exceção da jornada de trabalho da mulher aos domingos**, bem como, respeitem a jornada semanal de trabalho de 44h semanais, prevista na Constituição Federal.

**PARÁGRAFO QUARTO – DA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER AOS DOMINGOS** - A jornada de trabalho das empregadas será realizada de segunda a domingo, respeitando-se para tanto, o sistema de **01 (um) domingo trabalhado por 01 (um) domingo de folga**, nos termos previstos no art. 386, da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Os empregados das empresas estabelecidas no Comercio de Calçados de Caruaru, **exceto os empregados das lojas estabelecidas nos CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS**, que trabalharem aos sábados integralmente ficarão impedidos de laborar nos domingos imediatos, entretanto, os que trabalharem no expediente da manhã do sábado poderão trabalhar no domingo.

**PARÁGRAFO SEXTO - DA AJUDA DE CUSTO PARA DOMINGOS E FERIADOS** - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, será paga uma AJUDA DE CUSTO, pelo trabalho realizado nos DOMINGOS e FERIADOS, nos valores abaixo discriminados, **EXCETO** com relação a ajuda de custo para as empresas estabelecidas nos **CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS que pagarão o valor da ajuda de custo de R\$ 53,00 (cinquenta e três reais), POR DOMINGO TRABALHADO**. Para os feriados nos Centros Comerciais de Vendas e para as empresas do comercio em geral, o valor da ajuda de custo será determinado com base no porte da empresa, o qual será verificado por meio da apresentação de documento comprobatório do número de empregados (relação de empregados do E-Social):

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR DA AJUDA DE CUSTO DO FERIADO</b>
Até 20 empregados	R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)
21 a 50 empregados	R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais)
51 a 130 empregados	R\$ 60,00 (sessenta reais)
131 a 200 empregados	R\$ 76,00 (setenta e seis reais)
201 a 300 empregados	R\$ 92,00 (noventa e dois reais)
mais de 300 empregados	R\$ 105,00 (cento e cinco reais)

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS NAS EMPRESAS DO COMÉRCIO EM GERAL</b>	<b>VALOR DA AJUDA DE CUSTO DO DOMINGO</b>
Até 20 empregados	R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)
21 a 50 empregados	R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais)
51 a 130 empregados	R\$ 60,00 (sessenta reais)
131 a 200 empregados	R\$ 76,00 (setenta e seis reais)
201 a 300 empregados	R\$ 92,00 (noventa e dois reais)
mais de 300 empregados	R\$ 105,00 (cento e cinco reais)

a) Os **empregados comissionistas (mistos e puros) receberão 20% (vinte por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos domingos e feriados**. Caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo das ajudas de custo acima, as empresas complementarão o valor, conforme tabela. No caso dos empregados comissionistas que recebem remuneração acima do piso, quando for mais benéfico ao empregado, as empresas pagarão 1 dia de trabalho a título de ajuda de custo.

b) Os **empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos domingos e feriados, receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e caso não consigam atingir o valor mínimo das ajudas de custo previstas nas tabelas acima as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico ao empregado.

**PARÁGRAFO SÉTIMO – DO INTERVALO INTRAJORNADA NOS DOMINGOS E FERIADOS** - As empresas que determinarem a prática de jornada nos DOMINGOS e FERIADOS deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de no máximo 2h ou de no mínimo 1h, **em caso de jornada acima de 6h**, sendo no caso de intervalo de 01h à 1h15min, com **fornecimento de uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição prevista em cláusula específica, sem natureza salarial e sem nenhum custo aos seus empregados**, além de fornecerem

vale transporte ou o equivalente em dinheiro, caso o empregado seja optante, desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno a sua casa.

**PARÁGRAFO OITAVO - 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, de segunda à sexta-feira, na mesma semana do trabalho no DOMINGO, desde que respeitado o limite de concessão do repouso semanal remunerado até o 7º dia consecutivo de trabalho, sob pena de pagamento em dobro, nos termos da OJ 410, da SDI1, do TST, além do pagamento da repercussão das comissões e horas extras se houver. A referida folga poderá ser concedida também aos sábados que antecedem ao domingo trabalhado, se a jornada de trabalho cumprida aos sábados pelos empregados for igual à jornada cumprida nos demais dias da semana.

**PARÁGRAFO NONO - FOLGA COMPENSATÓRIA DOS FERIADOS** - As EMPRESAS concederão aos seus empregados 01 (uma) FOLGA COMPENSATÓRIA por cada feriado trabalhado, a ser concedida no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do dia seguinte ao feriado efetivamente trabalhado. A referida folga poderá ser concedida de segunda a sábado, no prazo acima informado, se a jornada de trabalho cumprida aos sábados pelos empregados for igual à jornada cumprida nos demais dias da semana.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Não haverá a prática de jornada de trabalho, EM TODOS OS SEGMENTOS DO COMÉRCIO DE CARUARU, no domingo que antecede ao dia do comerciário, **exceto nos CENTROS DE COMPRAS**.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - DOS FERIADOS QUE COINCIDEM COM DIAS DE DOMINGO** – As empresas poderão determinar prática de jornada de trabalho nos feriados autorizados e descritos no presente Instrumento Coletivo. **Entretanto, para os feriados que coincidem com dias de domingos**, deverão respeitar a folga compensatória referente ao repouso semanal remunerado e a folga compensatória referente ao feriado trabalhado no prazo de 30 (trinta) dias, bem como deverão respeitar as condições acima estabelecidas para a determinação de jornada nos feriados, **arcando com o valor de uma única ajuda de custo prevista nesta Cláusula**.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** – Ficam excluídos do pagamento do valor da ajuda de custo, pelos domingos ou feriados trabalhados, os empregados contratados, devidamente registrados, com remuneração fixada por hora ou dia que coincidam com o domingo ou feriado e que não trabalhem a semana integralmente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – DO PRAZO PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS** – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho nos dias de DOMINGOS e FERIADOS deverão fazer sua solicitação de autorização, unicamente, através da plataforma digital E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), conforme a seguir:

a) As empresas que optarem por trabalhar nos domingos e feriados, que não são representadas associadas e nem são representadas contribuintes, deverão solicitar autorização e pagamento do encargo assistencial, unicamente, através da plataforma digital E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)).

b) Todas as empresas representadas pelo SINCOMCAPE terão o prazo de até 05 (cinco) dias úteis, antes do DOMINGO trabalhado e, até 02 (dois) dias úteis, antes do FERIADO, para solicitarem autorização para jornada nesses dias, unicamente, através da plataforma digital E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)).

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO – DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS** – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho nos dias de DOMINGOS e FERIADOS deverão requerer às duas entidades sindicais, através da plataforma eletrônica E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), com a listagem dos empregados que irão trabalhar, acompanhada das respectivas folgas, cabendo o cumprimento dos requisitos abaixo de forma cumulativa:

a) O Requerimento para Autorização de jornada em Domingos e Feriados deve conter autorização das duas entidades sindicais (SINDECC e SINCOMCAPE), de forma eletrônica, por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)).

b) Pagamento do ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL para as empresas não ASSOCIADAS e NÃO CONTRIBUENTES, estabelecida neste instrumento.

c) Para requerer a autorização, por meio da plataforma E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), as empresas REPRESENTADAS ASSOCIADAS E CONTRIBUENTES e empresas NÃO CONTRIBUENTES que pagarem a Taxa Operacional Patronal para Domingo ou Feriados (autorizados) e/ou seus contadores, deverão realizar seu cadastro para acesso e localizar a aba REQUERIMENTOS e, em seguida, acessar a aba de “domingos e feriados”. Devendo preencher a requisição com os nomes dos funcionários que irão trabalhar, acompanhada das datas das respectivas folgas, para os sindicatos autorizarem a emissão da autorização.

d) Caso a empresa seja representada não contribuinte no SINCOMCAPE, poderá se associar ou fazer a contribuição assistencial patronal anual e, a partir do primeiro pagamento, usufruirá dos benefícios previstos nesta norma coletiva ou, caso não queira se associar ou contribuir, poderá recolher a Taxa Operacional Patronal para Domingo ou Feriados, habilitando-se para autorização, na aba emitir boleto para domingo e feriado e, incluir os nomes dos empregados que irão trabalhar no feriado para análise e autorização pelos sindicatos, por meio da mesma plataforma, que emitirá o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO.

e) A Comprovação de AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo para as EMPRESAS atingidas por este instrumento coletivo, documento este, INDISPENSÁVEL quando estas optarem pela jornada de trabalho dos empregados nos DOMINGOS e FERIADOS, conforme previsto no subitem anterior, devendo a mesma ficar disponível para exibição, se necessário, em caso de FISCALIZAÇÃO das entidades sindicais e do Ministério do Trabalho/PE.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL – JORNADA EM DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas representadas associadas e contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras, com o sindicato patronal, ficam isentas de pagar encargos operacionais para abertura em DOMINGOS E FERIADOS, as empresas representadas não contribuintes que fizeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão solicitar abertura em DOMINGOS e FERIADOS com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo, devendo ser recolhida no momento do Requerimento ao SINCOMCAPE, o valor correspondente, por estabelecimento comercial, através da plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), sob pena de multa, equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINCOMCAPE).

<b>ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL PARA ABERTURA FERIADO</b>	
Empresas com até 05 empregados	R\$ 163,20
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 197,34
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 212,15
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 424,30
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 576,84
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 620,10
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 970,95

<b>ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL PARA ABERTURA AOS DOMINGOS</b>	
Empresas com até 05 empregados	R\$ 81,60
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 106,10

Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 138,70
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 212,15
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 310,10
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 395,75
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 485,50

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para fixação do ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL, as empresas que desejem determinar jornada de trabalho em domingos ou feriados aos seus empregados, devem apresentar ao SINCOMCAPE documento comprobatório do número de empregados (Guia emitida FGTS do E-Social), no ato do requerimento da autorização, referente ao mês da competência que desejem receber a autorização, afim de comprovarem o enquadramento na tabela acima.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas do Comercio de Calçados de Caruaru, estabelecidas nos municípios abrangidos por esta convenção, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula pagarão tal encargo, acrescidos de multas referentes a dois pisos salariais da categoria, dendendo ser destinado o montante de 50% para o sindicato laboral e 50% para o sindicato patronal. Após notificação a empresa do descumprimento e em caso de não pagamento da multa prevista, será acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, incidindo honorários advocatícios em 20% (vinte por cento), sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O não envio da solicitação e da documentação exigida no prazo estipulado implicará na impossibilidade de acesso aos benefícios previstos nesta norma coletiva, bem como, na eventual aplicação de multa por descumprimento, conforme cláusula de penalidades, octogésima quinta, sem prejuízo de outras eventuais sanções previstas neste instrumento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A exigência tem amparo na Lei nº 13.709/2018 (LGPD), art. 7º, inciso IX, por se tratar de dado não sensível utilizado com base no legítimo interesse do sindicato e em conformidade com a finalidade de execução da norma coletiva, sem violar o direito à privacidade dos trabalhadores.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRÁTICA DE JORNADA NOS CENTROS DE COMPRAS NO FERIADO DE 1º DE MAIO**

Para as empresas da categoria do Comércio de Calçados de Caruaru/PE, estabelecidas **exclusivamente NOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS** (Ex.: Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Centro de Compras, Fábrica da Moda e todos os demais), fica permitida a determinação de jornada de trabalho no **Feriado de 1º de maio dos anos de 2025/2026 - DIA DO TRABALHO**, desde que respeitem as condições e benefícios garantidos na cláusula específica referente a jornada em FERIADOS, **bem como as condições abaixo descritas:**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, pelo trabalho realizado no Feriado de 1º de maio de 2025 - DIA DO TRABALHO será paga uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$ 70,00 (setenta reais)**, para os empregados que recebem o piso da categoria, ficando esclarecido que a AJUDA DE CUSTO mencionada no referido parágrafo não possui natureza salarial para nenhum fim de direito.

a) Os **empregados comissionistas (mistos e puros) receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas no Feriado de 1º de maio de 2024**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo de **R\$ 70,00 (setenta reais)**, as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado. No caso dos empregados comissionistas que recebem remuneração acima do piso, quando for mais benéfico ao empregado, as empresas pagarão 1 dia de trabalho a título de ajuda de custo.

b) Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem no Feriado de 1º de maio de 2025, receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho e caso não consigam atingir o valor mínimo de R\$ 70,00 (setenta reais), as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico ao empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que determinarem a prática de jornada no Feriado de 1º de maio de 2025/2026 - DIA DO TRABALHO (segunda) deverão conceder a folga compensatória referente ao feriado trabalhado no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do dia seguinte ao feriado efetivamente trabalhado, bem como deverão respeitar as condições acima estabelecidas para a determinação de jornada nos feriados. A referida folga poderá ser concedida de segunda a sábado, no prazo acima informado, se a jornada de trabalho cumprida aos sábados pelos empregados for igual à jornada cumprida nos demais dias da semana.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas que determinarem a prática de jornada no Feriado de 1º de maio de 2025/2026 - DIA DO TRABALHO deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de no máximo 2h ou de no mínimo 1h, caso trabalhem em jornada superior a 6h, além de fornecer vale transporte ou o equivalente em dinheiro, caso seja optante e desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno a sua casa. Em caso de concessão de **01h à 1h15min de intervalo, ficam obrigadas a fornecerem aos empregados uma ajuda de custo para refeição no valor de R\$ 15,00 (quinze reais), sem natureza salarial.**

**PARÁGRAFO QUARTO – DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2025/2026 (DIA DO TRABALHO)** – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho no Feriado de 1º de maio de 2025/2026 - DIA DO TRABALHO deverão requerer ao SINCOMCAPE e ao SINDECC, eletronicamente, exclusivamente, por meio da plataforma “E-SIND” indicando o dia em que pretender funcionar, com a listagem dos empregados que irão trabalhar, acompanhada das respectivas folgas, cabendo o cumprimento dos requisitos abaixo de forma cumulativa:

a) O Requerimento para Autorização de jornada em Feriado deve conter autorização das duas entidades sindicais (SINDECC e SINCOMCAPE), por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)).

b) Pagamento do ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL para as empresas não ASSOCIADAS e NÃO CONTRIBUINTES, estabelecida neste instrumento.

c) Para requerer a autorização, por meio da plataforma E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), as empresas ASSOCIADAS E REPRESENTADAS CONTRIBUINTES e, empresas NÃO CONTRIBUINTES que pagarem a Taxa Operacional Patronal para Domingos ou Feriados (autorizados) e/ou seus contadores, deverão realizar seu cadastro para acesso e localizar a aba de “domingos e feriados”. Devendo preencher a requisição com os nomes dos funcionários que irão trabalhar, acompanhada das datas das respectivas folgas, para os sindicatos autorizarem a emissão da autorização.

d) Caso a empresa seja representada não contribuinte no SINCOMCAPE, poderá se associar ou fazer a contribuição assistencial patronal anual, a partir do primeiro pagamento, usufruirá dos benefícios previstos nesta norma coletiva ou, caso não queira se associar ou contribuir, poderá recolher a Taxa Operacional Patronal para Domingos ou Feriados, habilitando-se para autorização, na aba emitir boleto para domingo e feriado e, incluir os nomes dos empregados que irão trabalhar no feriado, acompanhados das datas das respectivas folgas, para análise e autorização pelos sindicatos, por meio da mesma plataforma, que emitirá o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO.

e) A Comprovação de AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo para as EMPRESAS atingidas por este instrumento coletivo, documento este, INDISPENSÁVEL, quando estas optarem pela jornada de trabalho dos empregados nos DOMINGOS e FERIADOS, conforme previsto no subitem anterior, devendo ela ficar disponível para exibição, se necessário, em caso de FISCALIZAÇÃO das entidades sindicais e do Ministério do Trabalho/PE.

**PARÁGRAFO QUINTO - DO ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL PARA AUTORIZAÇÃO DA JORNADA NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2025/2026 (DIA DO TRABALHO)** - As empresas Associadas e Representadas Contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras, com o sindicato patronal, ficam isentas de pagar encargos operacionais para abertura em NO FERIADO 1º DE MAIO. As empresas representadas não contribuintes que fizeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão solicitar abertura NO FERIADO 1º DE MAIO, com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo, devendo ser recolhida no momento do Requerimento ao SINCOMCAPE, o valor correspondente, por estabelecimento comercial, através da plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), sob pena de multa, equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINCOMCAPE).

<b>ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL PARA ABERTURA FERIADO 1º MAIO</b>	
Empresas que possuem de 0 a 05 empregados	R\$ 163,20
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 197,34
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 212,15
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 424,30
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 576,84
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 620,10
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 970,00

**PARÁGRAFO SEXTO** - Para fixação do ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL, as empresas que desejem determinar jornada de trabalho no Feriado de 1º de maio de 2025/2026 - DIA DO TRABALHO, aos seus empregados, devem apresentar ao SINCOMCAPE documento comprobatório do número de empregados. Serão aceitos, entre outros, relatório/extrato do FGTS emitido pelo e-Social, que contém o período de apuração e a quantidade de colaboradores.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As empresas do Comércio de Calçados de Caruaru, estabelecidas nos municípios abrangidos por esta convenção, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula pagarão tal encargo, acrescidos de multas referentes a dois pisos salariais da categoria, devendo ser destinado o montante de 50% para o sindicato laboral e 50% para o sindicato patronal. Após notificação a empresa do descumprimento e em caso de não pagamento da multa prevista, será acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, incidindo honorários advocatícios em 20% (vinte por cento), sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO** - O não envio da solicitação e da documentação exigida no prazo estipulado implicará na impossibilidade de acesso aos benefícios previstos nesta norma coletiva, bem como, na eventual aplicação de multa por descumprimento, conforme cláusula de penalidades, octogésima quinta, sem prejuízo de outras eventuais sanções previstas neste instrumento.

**PARÁGRAFO NONO** - A exigência tem amparo na Lei nº 13.709/2018 (LGPD), art. 7º, inciso IX, por se tratar de dado não sensível utilizado com base no legítimo interesse do sindicato e em conformidade com a finalidade de execução da norma coletiva, sem violar o direito à privacidade dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRÁTICA DE JORNADA NAS LOJAS DO PARQUE 18 DE MAIO NO FERIADO DE 1º DE MAIO**

As empresas estabelecidas no Parque 18 de Maio poderão determinar jornada de trabalho aos seus empregados no **Feriado de 1º de maio de 2025**, por coincidir com o dia da feira da Sulanca, desde que respeitem as condições e benefícios garantidos na cláusula específica referente a jornada em FERIADOS, bem como as condições abaixo descritas:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Considera-se Parque 18 de Maio, para efeitos das garantias previstas nesta cláusula, as seguintes ruas, travessas e avenidas, ao redor da Feira: São Sebastião, Luiz Paes, Limeira Rosal, Lourival José da

Silva, Gregório de Matos, Capitão Zezé, Samuel Campelo, Paulino Câmara, Alzira Vidal, Miguel de Sena, João de Barros, Azevedo Coutinho, Raul Leone Boa Ventura, Capitão Lima dos Reis e demais ruas que venham a ser delimitadas pelo Município, desde que haja alteração das referidas ruas por decreto da Prefeitura, motivo pelo qual poderá ser feito um aditamento ao presente parágrafo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas nesta CCT, pelo trabalho realizado será paga uma **AJUDA DE CUSTO no valor de R\$ 70,00 (setenta reais)**, para os empregados que recebem o piso da categoria, ficando esclarecido que a AJUDA DE CUSTO mencionada no referido parágrafo não possui natureza salarial para nenhum fim de direito.

a) Os **empregados comissionistas (mistos e puros) receberão 20% (vinte por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas no feriado**. Caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo da ajuda de custo acima, as empresas complementarão o valor, quando for mais benéfico ao empregado. No caso dos empregados comissionistas que recebem remuneração acima do piso, quando for mais benéfico ao empregado, as empresas pagarão 1 dia de trabalho a título de ajuda de custo.

b) Os **empregados que recebem acima do piso receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e caso não consigam atingir o valor mínimo da ajuda de custo acima as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico ao empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas que determinarem a prática de jornada no Feriado de 1º de maio de 2025 deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de no máximo 2h ou de no mínimo 1h, em caso de jornada acima de 6h, sendo no caso de intervalo de 01h/1h15min, com fornecimento de uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição prevista em cláusula específica, sem natureza salarial e sem nenhum custo aos seus empregados, além de fornecerem vale transporte ou o equivalente em dinheiro, caso o empregado seja optante, desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno a sua casa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As Empresas concederão aos seus empregados **01 (uma) folga compensatória** por cada feriado trabalhado, a ser concedida no **prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do dia seguinte ao feriado efetivamente trabalhado**. A referida folga poderá ser concedida de segunda-feira a sábado, no prazo acima informado, se a jornada de trabalho cumprida aos sábados pelos empregados for igual à jornada cumprida nos demais dias da semana.

**PARÁGRAFO QUINTO – DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA NO DIA 1ª DE MAIO DE 2025 PARA O PARQUE 18 DE MAIO** – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho no dia 1º de maio de 2025, deverão requerer ao SINCOMCAPE e ao SINDECC, eletronicamente, exclusivamente, por meio da **plataforma “E-SIND”** indicando o dia em que pretender funcionar, com a listagem dos empregados que irão trabalhar, acompanhada das datas das respectivas folgas, cabendo o cumprimento dos requisitos abaixo:

a) O Requerimento para Autorização de jornada em Feriado deve conter autorização das duas entidades sindicais (SINDECC e SINCOMFERPE), por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)).

b) Pagamento do ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL para as empresas não ASSOCIADAS e NÃO CONTRIBUINTES, estabelecida neste instrumento.

c) Para requerer a autorização, por meio da plataforma E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), as empresas ASSOCIADAS E REPRESENTADAS CONTRIBUINTES e empresas NÃO CONTRIBUINTES que pagarem a Taxa Operacional Patronal para Domingo ou Feriados (autorizados) e/ou seus contadores, deverão realizar seu cadastro para acesso e localizar a aba de “domingos e feriados”. Devendo preencher a requisição com os nomes dos

funcionários que irão trabalhar, acompanhadas das datas das respectivas folgas, para os sindicatos autorizarem a emissão da autorização.

d) Caso a empresa seja representada não contribuinte no SINCOMCAPE, poderá se associar ou fazer a contribuição assistencial patronal anual, a partir do primeiro pagamento, usufruirá dos benefícios previstos nesta norma coletiva ou, caso não queira se associar ou contribuir, poderá recolher a Taxa Operacional Patronal para Domingo ou Feriados, habilitando-se para autorização, na aba emitir boleto para domingo e feriado e, incluir os nomes dos empregados que irão trabalhar no feriado, acompanhados das datas das respectivas folgas, para análise e autorização pelos sindicatos, por meio da mesma plataforma, que emitirá o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO.

e) A Comprovação de AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo para as EMPRESAS atingidas por este instrumento coletivo, documento este, INDISPENSÁVEL, quando estas optarem pela jornada de trabalho dos empregados nos DOMINGOS e FERIADOS, conforme previsto no subitem anterior, devendo ela ficar disponível para exibição, se necessário, em caso de FISCALIZAÇÃO das entidades sindicais e do Ministério do Trabalho/PE.

**PARÁGRAFO SEXTO - DO ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL PARA AUTORIZAÇÃO DA JORNADA NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2025/2026 (DIA DO TRABALHO)** - As empresas Associadas e Representadas Contribuintes, em dias com suas obrigações financeiras, com o sindicato patronal, ficam isentas de pagar encargos operacionais para abertura em NO FERIADO 1º DE MAIO. As empresas representadas não contribuintes que fizeram oposição no prazo legal disposto nesta convenção, poderão solicitar abertura NO FERIADO 1º DE MAIO, com o pagamento da taxa operacional ao sindicato patronal, conforme descrito abaixo, devendo ser recolhida no momento do Requerimento ao SINCOMCAPE, o valor correspondente, por estabelecimento comercial, através da plataforma do E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), sob pena de multa, equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINCOMCAPE).

<b>ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL PARA ABERTURA FERIADO 1º MAIO</b>	
Empresas que possuem de 0 a 05 empregados	R\$ 163,20
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 197,34
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 212,15
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 424,30
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 576,84
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 620,10
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 970,00

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Para fins de aplicação proporcional dos encargos operacionais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas representadas pelo SINCOMCAPE, em Caruaru, deverão apresentar documento hábil que comprove o número de empregados ativos no mês de competência solicitado. Serão aceitos, entre outros, relatório/extrato do FGTS emitida pelo envio e-Social que contém o período de apuração e a quantidade de colaboradores.

**PARÁGRAFO OITAVO** - As empresas do Comercio de Calçados de Caruaru, estabelecidas nos municípios abrangidos por esta convenção, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula pagarão tal encargo, acrescidos de multas referentes a dois pisos salariais da categoria, devendo ser destinado o montante de 50% para o sindicato laboral e 50% para o sindicato patronal. Após notificação a empresa do descumprimento e em caso de não pagamento da multa prevista, será acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, incidindo honorários advocatícios em 20% (vinte por cento), sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO NONO** - O não envio da solicitação e da documentação exigida no prazo estipulado implicará na impossibilidade de acesso aos benefícios previstos nesta norma coletiva, bem como, na eventual aplicação de multa

por descumprimento, conforme cláusula de penalidades, octogésima quinta, sem prejuízo de outras eventuais sanções previstas neste instrumento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - A exigência tem amparo na Lei nº 13.709/2018 (LGPD), art. 7º, inciso IX, por se tratar de dado não sensível utilizado com base no legítimo interesse do sindicato e em conformidade com a finalidade de execução da norma coletiva, sem violar o direito à privacidade dos trabalhadores.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO DIA DO COMERCÁRIO**

Em face da Lei Municipal N° 2.820 de 10.11.85, que institui o Dia do Comercário, fica determinada sua comemoração na 3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro de 2025/2026, data em que não poderá ser determinada a prática de jornada de trabalho para os empregados das empresas do comércio em geral, inclusive para os empregados das empresas estabelecidas em todos os Centros Comerciais de Vendas.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Nos termos do artigo 373 - A, da CLT, é vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO INTERVALO ESPECIAL PARA AMAMENTAÇÃO**

Fica estabelecido que para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos especiais diários de 30 minutos cada, **salvo ajuste escrito entre empregada e empregador, com a manutenção do tempo diário de intervalo.**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA PROIBIÇÃO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA PARA A EMPREGADA GESTANTE**

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho para as empregadas gestantes além das 8h diárias e 44h semanais, **a partir da 28ª semana de gestação (7º mês de gestação)**, com a finalidade de resguardar a saúde da gestante e do bebê.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES**

As reuniões, quando o comparecimento for exigido pela empresa, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho, ou se fora dela, mediante a devida compensação ou do pagamento das horas extras aos empregados participantes.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES**

Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudança no escalonamento que venha prejudicar a frequência às aulas, salvo se isto ocorrer em período de recesso escolar, com acordo por escrito dos empregados, que deverão ser assistidos pela entidade profissional, exceto nas ocorrências de ordem excepcional.

**PARÁGRAFO ÚNICO – DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE** – O empregado que se submeter a exames supletivos ou vestibulares para ingressar em universidades terá suas faltas abonadas nos dias de prova, desde que comprove o comparecimento nos dias das provas e comunique o afastamento ao empregador com 72h (setenta e duas horas) de antecedência.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que pedir demissão, e tiver menos de doze meses de serviços prestados na mesma empresa, receberá as férias proporcionais ao tempo de serviço.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DO ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

A empresa fica obrigada a manter assentos para seus empregados, nos termos da Portaria nº. 3.214/79, do MTE.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DO LOCAL PARA LANCHES**

A empresa providenciará bebedouros ou filtros e local para realização do lanche de seus empregados.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME**

Se a empresa exigir o uso de uniformes e/ou instrumentos de trabalho, deverá fornecê-los, sem ônus, para os seus empregados, independentemente de constar nome do empregador ou sua logomarca.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL**

A empresa se obriga a fornecer o exame médico aos seus empregados, em conformidade com as disposições do art. 168, CLT.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela entidade sindical em parcerias com clínicas, serão aceitos pela empresa, sem a obrigatoriedade do CID, para todos os efeitos legais, e ainda, observadas as disposições da portaria nº. 3.291/84 do INSS, ressalvando-se os casos em que a empresa tenha serviço médico odontológico próprio ou conveniado.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seu(s) filho(s) menor (es) de 10 (dez) anos, comprovando com atestado médico até 72 (setenta e duas) horas após a falta, e terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de **10 (dez) dias por ano**, as quais serão compensadas no Banco de Horas ou com redução de 01 (uma) hora em horário de almoço, ou, ainda, compensadas nos dias de férias, desde que as férias sejam devidamente pagas, conforme determinado em lei.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAR ASCENDENTE ENFERMO**

Os empregados no comércio de Caruaru poderão deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de ascendente (pai, mãe, avô e avó), desde que o ascendente não tenha nenhum outro descendente ou cônjuge/companheiro para acompanhá-lo, apresentando a devida comprovação de acompanhamento até 72 (setenta e duas) horas após a falta, uma vez por semestre e terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de **03 (três) dias**, as quais serão compensadas no Banco de Horas ou no Acordo de Compensação de Jornada firmado para este fim.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAR ESPOSA/COMPANHEIRA GESTANTE EM CONSULTAS**

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão deixar de comparecer ao serviço em até 06 (seis) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, conforme inciso X, do artigo 473, da CLT.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS DO COMISSIONISTA PURO**

As ausências justificadas dos empregados comissionistas puros serão devidamente abonadas mediante apresentação de atestado médico e remuneradas com base na média da comissão do mês.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DOS SERVIÇOS DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas deverão estar equipadas em seus estabelecimentos com material necessário à prestação dos primeiros socorros, conforme NR 7, da Portaria nº. 3.214/78.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho asseguram o afastamento do empregado membro da Diretoria do Sindicato da Categoria Profissional, sem prejuízo de sua remuneração, quando houver imprescindível necessidade de sua participação em reunião, seminários, congressos, dentre outras atividades similares relacionadas à atividade sindical.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Cada permissão ocorrerá em decorrência de solicitação, por escrito, do Sindicato da Categoria Profissional, com 48 (quarenta e oito) horas, no mínimo, de antecedência.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL (CRSS)**

Para a utilização do REPIS (Regime Especial de Piso Salarial), Banco de Horas, Regime de Trabalho a Tempo Parcial e para a determinação de jornada de trabalho aos empregados em domingos e feriados, as empresas estabelecidas no Comércio de Calçados de Caruaru deverão estar regulares com os sindicatos, podendo requerer a emissão do **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL (CRSS)**, documento a ser emitido pelos SINDICATOS PATRONAIS E PROFISSIONAL, em relação ao efetivo pagamento da Contribuição Assistencial dos empregados que não apresentaram oposição e de todas as taxas e contribuições patronais previstas na presente CCT.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com fundamento no acórdão do STF, publicado em 30/10/2023, fixando a tese de repercussão geral no Tema nº 935, bem como com aprovação em Assembleia Geral Extraordinária, na qual registrou a participação de associados e não associados, a empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará obrigada a descontar de **TODOS OS EMPREGADOS ABRANGIDOS PELA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, associados e não associados ao SINDECC, a título de **Contribuição Assistencial 2025 o percentual anual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2025, limitando-se ao valor máximo de R\$ 190,00 (cento e noventa reais)**, a qual deverá ser recolhida em favor do Sindicato Profissional (SINDECC), **até 10 (dez) dias corridos**, após o desconto realizado na folha salarial do trabalhador, na seguinte conta bancária: **Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0051, Conta Corrente nº 1252-4, Operação 003, CHAVE PIX: [sindecc.tesouraria03@gmail.com](mailto:sindecc.tesouraria03@gmail.com)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL** – A oposição do trabalhador à realização do desconto da Contribuição Assistencial 2025 deverá ser exercida no **prazo de 10 (dez) dias corridos contados da publicação do edital de divulgação do desconto da Contribuição Assistencial Profissional 2025**. A oposição somente será realizada pessoalmente pelo trabalhador na sede do SINDECC, o qual deverá apresentar no ato da oposição documento de identificação e contracheque com CNPJ da empresa, no prazo acima informado e no horário determinado no edital, mediante assinatura de documento de oposição apenas fornecido pela entidade sindical, para que este trabalhador tenha a oportunidade de tomar conhecimento a respeito dos benefícios conquistados pelo seu sindicato por meio da Convenção Coletiva de Trabalho e da importância do desconto da Contribuição Assistencial para o fortalecimento sindical, **não sendo aceitas oposições realizadas por outros meios, tais como: formulários fornecidos pelas empresas, e-mail, postagem com AR, telefone, WhatsApp, etc., ficando o SINDECC desobrigado do recebimento de oposições que não sejam realizadas na sua sede nas condições acima expostas.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que apresentarem oposição ao desconto da Contribuição Assistencial 2025, durante a vigência do presente instrumento normativo, não poderão usufruir das cláusulas negociadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, vez que estarão renunciando expressamente aos direitos negociados no instrumento coletivo acima citado, desobrigando a empresa do cumprimento das conquistas e dos benefícios previstos no mesmo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Se após o trabalhador formalizar a oposição perante o SINDECC, o mesmo se arrepender e quiser obter a Cobertura Integral de todas as conquistas e os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, poderá encaminhar requerimento, por escrito, à sua empresa, devendo neste caso o empregador comunicar formalmente ao SINDECC sobre a realização do desconto; ou o trabalhador poderá realizar o pagamento da Contribuição Assistencial 2025 diretamente na sede do SINDECC, sendo-lhe fornecido no ato comprovante/recibo de pagamento da referida contribuição assistencial para ser apresentado junto a empresa, passando o empregado contribuinte a fazer jus aos direitos concedidos a partir do mês subsequente ao pagamento da mesma.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O desconto da Contribuição Assistencial Profissional é extensivo aos empregados que forem contratados durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para os empregados que estão retornando do afastamento do INSS, do afastamento de atestado médico e da Licença maternidade, garantindo-se o prazo de 10 (dez) dias úteis, no horário de expediente da entidade sindical, para, querendo, apresentarem oposição, cujo prazo será contado da data da admissão ou do retorno do respectivo afastamento. **A oposição somente será realizada pessoalmente pelo trabalhador na sede do SINDECC, o qual deverá apresentar no ato da oposição documento de identificação e contracheque com CNPJ da empresa, no prazo acima informado e no horário de expediente da entidade sindical, mediante assinatura de documento de oposição apenas fornecido pela entidade sindical,** para que este trabalhador tenha a oportunidade de tomar conhecimento a respeito dos benefícios conquistados pelo seu sindicato por meio das negociações coletivas e da importância do desconto da Contribuição Assistencial para o fortalecimento sindical, **não sendo aceitas oposições realizadas por outros meios, tais como: formulários fornecidos pelas empresas, e-mail, postagem com AR, telefone, WhatsApp, etc., ficando o SINDECC desobrigado do recebimento de oposições que não sejam realizadas na sua sede nas condições acima expostas.**

**PARÁGRAFO QUINTO** - Nos casos de recusa pela empresa de efetuar o desconto e o recolhimento da Contribuição Assistencial 2025 em favor do SINDECC, quando não ocorrer OPOSIÇÃO por parte do empregado, nos termos previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, serão propostas as competentes ações de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, devendo o empregador arcar com a responsabilidade pelo efetivo pagamento da Contribuição Assistencial 2025 dos empregados com contratos vigentes que não fizeram oposição no prazo estabelecido na presente CCT, bem como arcar com a responsabilidade pelo efetivo pagamento da Contribuição Assistencial 2025 dos empregados que já tiveram os contratos rescindidos e que não fizeram oposição no prazo estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho. Independentemente de queixa criminal, nos casos em que o empregador efetuar o desconto dos empregados e não repassar à entidade profissional, por configurar apropriação indébita.

**PARÁGRAFO SEXTO** - No mês de desconto da Contribuição Assistencial 2025, a empresa ficará obrigada a enviar para o e-mail [sindecc.dpcobranca@gmail.com](mailto:sindecc.dpcobranca@gmail.com) a RE do E-Social/GFD que tiveram os descontos da Contribuição Assistencial 2025, devendo a referida relação vir acompanhada da qualificação pessoal dos empregados com nome completo, data de admissão, função salário e contracheques a partir de dezembro/2024. Qualquer envio realizado para outros endereços eletrônicos ou meios digitais, não será reconhecido pela entidade profissional, sendo de inteira responsabilidade da empresa garantir o correto encaminhamento da documentação acima informada.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O recolhimento da Contribuição Assistencial 2025 efetuado fora dos prazos mencionados acima terá o acréscimo de multa de 5% (cinco por cento) incidente sobre o valor principal devido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Na sede do SINDECC em suas redes sociais (blog, site, Instagram e WhatsApp) o SINDECC realizará a publicação do Edital de Divulgação do **registro da presente Convenção Coletiva no sistema Mediador do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego** e, no jornal informativo da Entidade Sindical, publicará a presente cláusula desta CCT na íntegra, para dar publicidade ao recolhimento da verba a título de **CONTRIBUIÇÃO**

**ASSISTENCIAL 2025**, em cumprimento ao Art. 5º, § 6º, da Lei 7.347, de 24 de julho de 1985 c/c o Art. 876, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, no prazo de 10 dias, nos termos da Lei.

**PARÁGRAFO NONO - DAS GARANTIAS SOCIAIS CONCEDIDAS AOS EMPREGADOS QUE EFETUARAM O PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2025** - Os empregados que efetuaram o pagamento da Contribuição Assistencial 2025 terão direito a todos os benefícios e conquistas previstos nas cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como terão direito aos seguintes serviços sociais disponibilizados pelo SINDECC: direito à realização de cálculos trabalhistas; direito à homologação de rescisão contratual; direito a atendimento e acompanhamento jurídico trabalhista e previdenciário. Além do mais, os empregados que efetuaram o pagamento da Contribuição Assistencial 2025 também **poderão se associar ao SINDECC, sem pagamento de qualquer outra taxa sindical, devendo apenas preencher o formulário de sócio fornecido pela entidade sindical profissional, passando a ter direito a TODOS OS SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIAIS** disponibilizados pelo SINDECC, tais como: direito à realização de cálculos trabalhistas; direito à homologação de rescisão contratual; direito a atendimento e acompanhamento jurídico trabalhista e previdenciário; direito a voto em assembleias; direito a participação no processo eleitoral do sindicato com voto, assim como formação de chapa; direito à participação em eventos promovidos pelo SINDECC com sorteio de brindes; direito à participação em minicursos com certificado de horas/aula; direito a frequentar os espaços do refeitório do sindicato para almoço e descanso; direito a descontos em convênios médicos (descontos em consultas e exames com diversas especialidades), descontos em estabelecimentos conveniados e direito a atendimento médico na sede do SINDECC, com consultas com preços reduzidos e acessíveis aos associados.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato do Comércio de Bens de Calçados de Caruaru – SINCOMCAPE, realizada no dia **18/02/2025**, devidamente convocada por meio do Edital publicado no Jornal Folha de Pernambuco, de acordo com o artigo 513, alínea “e” da CLT, deliberou que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia **30 de junho de 2025**, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2025, quando essas empresas classificadas como REPRESENTADAS CONTRIBUENTES, fazendo jus ao direito integral da CCT, inclusive a cláusula de benefícios. As empresas representadas associadas cam isentas da taxa da contribuição assistencial patronal anual, sendo essa taxa obrigatória as demais representadas.

<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL</b>	
Empresas que possuem de 0 a 02 empregados	R\$ 702,00
Empresas que possuem de 03 a 05 empregados	R\$ 1.026,00
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 1.375,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 1.933,20
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 2.689,20
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 4.093,20
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 5.991,85
Empresas que possuem acima de 250 empregados	R\$ 9.709,20
MEI	R\$ 345,60

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Conforme estipulado na Assembleia Geral acima citada se destinarão ao pagamento das despesas relativas à Convenção Coletiva, tais como: Publicação de Editais, Honorários Advocáticos, transporte e alimentação dos diretores participantes, Programas, Projetos, Cursos e Ações relativos ao Desenvolvimento do Comércio. Realização de seminários destinados às empresas, contadores e advogados, gestão in company, com intuito de divulgar as condições neste instrumento pactuadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A contribuição a que se refere o ‘caput’ desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do Sindicato Patronal, por estabelecimento, em parcela única ou em até 04 (quatro) parcelas iguais e sem juros no boleto ou cartão de crédito, disponibilizada pela plataforma E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As EMPRESAS representadas que decidiram se associar e que estejam quites com suas obrigações sindicais, serão isentas do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal disciplinada por esta Cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição assistencial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611- A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As EMPRESAS representadas NÃO CONTRIBUINTES que não se opuser, no prazo legal e, efetuar o pagamento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, enquadradas como “Representadas Contribuintes” serão isentas dos demais Encargos Operacionais previstos nesta Convenção Coletiva e poderão usufruir de todos os benefícios adicionais nela previstos, como Taxa de Adesão ao REPIS, Encargo Assistenciais para Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As empresas representadas não associadas poderão efetuar o pagamento da Contribuição Assistencial Patronal, em parcela única ou em até 04 (quatro) parcelas iguais sem juros, por meio de boleto ou cartão de crédito, ou através de pix, todos através da plataforma eletrônica E-Sind, podendo ainda, ser solicitado por e-mail: [atendimento@sincomcape.com.br](mailto:atendimento@sincomcape.com.br) ou Whatsapp (081) 99161-8003, ou através de depósito bancário no Banco Sicredi, ag. nº2203 cc. nº31632-6 ou ainda via Pix através da chave pix no CNPJ nº 24.568.081/0001-99.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição assistencial tanto da matriz quanto das filiais.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Expirado o prazo mencionado, no início desta cláusula, sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros de 6% ao mês pro rata die, acrescidos ainda, em caso de demandas judiciais, os honorários advocatícios em 20% do valor devido.

**PARÁGRAFO NONO** - As empresas constituídas após a assinatura da presente CCT recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL até o dia 30, do mês subsequente, à abertura do estabelecimento.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DO VALOR DAS MENSALIDADES PARA EMPRESAS ASSOCIADAS**

As empresas abrangidas por esta CCT que decidirem se associar ao SINCOMCAPE, exclusivamente, terão todos os direitos estatutários, além de gozarem de todos os benefícios previstos nos instrumentos normativos negociados pelo SINCOMCAPE e passarão a contribuir, mensalmente, o valor descrito abaixo, conforme a quantidade de funcionários.

<b>MENSALIDADES PARA EMPRESAS REPRESENTADAS ASSOCIADAS</b>	
Empresas que possuem de 0 a 02 empregados	R\$ 65,00
Empresas que possuem de 03 a 05 empregados	R\$ 95,00
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 125,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 179,00
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 249,00
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 379,00
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 554,80
Empresas que possuem acima de 250 empregados	R\$ 899,00
MEI	R\$ 35,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas associadas poderão utilizar dos benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, arcando somente com as **mensalidades sindicais e pagamento de apenas 5% (cinco por cento), do valor da Contribuição Assistencial Patronal 2025**, bem como passarão a usufruir dos serviços ofertados pelo SINCOMCAPE, em conformidade com os contratos e parcerias celebrados, tais como:

- a) Utilização da plataforma digital E-SIND ([www.e-sind.com.br/portal](http://www.e-sind.com.br/portal)), para envios de comunicados, recebimento de autorizações, informações de interesse da categoria, etc.;
- b) Consultoria trabalhista, por meio de orientações sobre a CCT;
- c) Cursos e capacitações para qualificação do filiado e seus colaboradores;
- d) Banco de currículos;
- e) Benefícios e condições diferenciadas apresentadas pelo SINCOMCAPE;
- f) Descontos ofertados por empresas e instituições parceiras.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os serviços prestados por Parceiros ou Prestadores de serviços contratados podem ser extintos, alterados ou ampliados, em conformidade com contratos firmados entre os Parceiros e a entidade sindical, bem como, podem ser oferecidos por meio da cobrança de taxas, com valores diferenciados, que serão objeto de prévia análise e contratação com o associado, ficando tais contratos à disposição dos associados e interessados em receber os benefícios ofertados.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DO DIREITO À OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A empresa que não desejar contribuir com o pagamento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL deverá manifestar sua OPOSIÇÃO ao SINCOMCAPE, por meio de documento formal e escrito, informando está ciente de todos os benefícios que abre mão, nesta convenção coletiva de trabalho, como: Convenção Coletiva de trabalho, como REPIS, Autorização para jornadas de trabalho em domingos e feriados, Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial, Escala 12x36h, **entregue na Rua do Riachuelo, nº 105, sala 101, Bairro Boa Vista, Recife/PE**, assinado pelo representante legal da empresa (assinatura digital ou física com reconhecimento de firma), no prazo de até 10 (dez) dias corridos, durante o horário de expediente (segunda a sexta-feira), contados da data da assinatura no MEDIADOR DESTA CCT e não terão direito aos benefícios adicionais negociados. Caso tenham interesse em usufruir de qualquer um dos benefícios adicionais negociados da presente Convenção Coletiva de Trabalho citados acima, terão que efetuar o pagamento do Encargo Operacional Patronal do benefício que deseje utilizar, conforme tabelas constantes nesta CCT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO QUADRO DE AVISOS**

Se a empresa dispuser de quadro de aviso em suas dependências fica garantido ao Sindicato Profissional a entrega ao gerente ou encarregado da empresa dos avisos de interesses dos empregados, para orientação e comunicação da classe comerciária, ficando vedada a publicação de material político partidário ou ofensivo.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CLASSIFICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS PATRONAIS DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Para efeito de aplicação desta CCT, os representados da categoria patronal serão classificados nos seguintes grupos **PATRONAL**:

a) **Associadas:** Aqueles que assinam o contrato de associado e contribuem regularmente com as mensalidades associativas, conforme Estatuto Social.

b) **Representadas Contribuintes:** Aquelas que não optarem pela associação e efetuarem o pagamento da contribuição assistencial patronal.

c) **Representadas Não Contribuintes:** Aqueles que optarem por não se associarem e formalizaram oposição ao pagamento das contribuições sindicais no prazo legal, limitando-se a usufruir dos direitos gerais estabelecidos por lei, excluindo-se o rol de benefícios adicionais negociados e previstos nesta convenção, podendo fazer opção deles, com pagamento de encargos operacionais por benefícios solicitados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – DESFILIAÇÃO E ENCARGOS OPERACIONAIS APLICÁVEIS** - As empresas que solicitarem a desfiliação ao Sincomcape em Caruaru, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão arcar com o pagamento dos encargos operacionais correspondentes aos benefícios adicionais, previstos na norma coletiva, caso desejem usufruí-los. Tais encargos passam a ser exigíveis nas mesmas condições impostas às empresas que apresentaram oposição ao pagamento da contribuição assistencial patronal, de acordo com o benefício a ser usufruído, quais sejam:

a) Para fins de autorização de funcionamento em domingos e feriados, bem como, adesão a sistemas especiais de jornada (como banco de horas, jornada parcial ou escala 12x36h), as empresas desfiliações deverão efetuar o pagamento individual do encargo administrativo a cada requerimento formal, nos mesmos moldes aplicados às empresas não associadas ou que apresentaram oposição. O não pagamento implicará o indeferimento automático do pedido.

b) No caso específico do REPIS – Regime Especial de Piso Salarial, as empresas que se desfiliares do sindicato deverão pagar o valor correspondente ao encargo operacional patronal, acrescido de multa de 2% e juros de 1% ao mês, além, do reajuste salarial, com o pagamento imediato e retroativo ao período de desfiliação das diferenças salariais aos empregados que estavam recebendo piso diferenciado nos moldes do REPIS. Esta obrigação decorre da perda da isenção garantida exclusivamente às empresas associadas e representadas contribuintes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Findo a vigência deste instrumento normativo, os valores das mensalidades serão atualizados pelo índice do INPC, para os meses subsequentes, até que haja um novo valor previsto em nova CCT. Expirado o prazo de pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 6% ao mês, acrescidos ainda, em caso de demandas judiciais, os honorários advocatícios em 20% do valor devido

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Sendo as cláusulas sociais negociadas para 24 meses na CCT, a partir do décimo terceiro mês, haverá atualização dos valores das mensalidades corrigidas pelo INPC.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas associadas terão direito a participar com direito a voz e voto, em todas as assembleias convocadas pelo sindicato, além de poderem participar das comissões de negociação, constituídas para representar o sindicato patronal nas negociações de convenções coletivas de trabalho com o sindicato laboral.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que solicitam o pedido de associação conforme o estatuto, passarão automaticamente a condição de “Empresa representada contribuinte” até que seu processo de associação seja concluído conforme o estatuto.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONFIGURAÇÃO DE CONDUTA ANTI-SINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO**

**DA OPOSIÇÃO AO DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E DA CONFIGURAÇÃO DE CONDUTA ANTI-SINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO** – Ato ou fato praticado pelo empregador ou por terceiro que implique coação, exigência, imposição e/ou condicionamento quanto à forma, tempo ou modo de

oposição ao desconto das contribuições assistenciais configura conduta antissindical, passível de atuação pelo Ministério Público do Trabalho.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DAS DIVERGÊNCIAS**

Fica convencionado entre as partes abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que os conflitos porventura surgidos, relativos à aplicação das normas contidas no presente Instrumento Coletivo, serão dirimidos pelo Juízo competente da Comarca de Caruaru, ou ainda, pela Procuradoria do Trabalho / Ministério Público do Trabalho de Caruaru.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - DAS PENALIDADES**

Em caso de descumprimento das disposições ora acordadas, depois de notificada pelo sindicato da categoria profissional, a empresa ficará sujeita a multa no percentual de 10% (dez por cento) do piso salarial revertida em favor de cada um dos empregados contribuintes prejudicados e igual percentual em favor do Sindicato Profissional por cada empregado contribuinte prejudicado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em caso de descumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo para os empregados contribuintes informados no caput da presente cláusula, a empresa ficará sujeita a uma multa correspondente ao percentual de 10% (dez por cento) do piso salarial por empregado seu integrante da categoria, em favor do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O valor relativo às multas acima descritas devidas em favor dos empregados deverão ser pagos no sindicato para serem repassados pela entidade sindical profissional aos respectivos empregados prejudicados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – MULTA POR JORNADA DE TRABALHO IRREGULAR EM DOMINGOS E FERIADOS**  
- As empresas que determinarem jornada de trabalho com utilização de mão-de-obra comerciária nos dias de domingos e/ou feriados, sem observar os requisitos previstos neste instrumento, arcará com uma multa nos valores previsto abaixo, por cada dia de jornada irregular no DOMINGO E/OU FERIADO. A multa arrecadada, no percentual de 50% do Piso Normativo da Categoria, será paga em favor do sindicato patronal, que ficará com a responsabilidade de proceder com a cobrança.

<b>Micro Empreendedor Individual</b>	<b>50% DO PISO NORMATIVO DA CATEGORIA</b>
<b>Microempresa - ME</b>	<b>UM PISO NORMATIVO DA CATEGORIA</b>
<b>Empresa de Pequeno Porte - EPP</b>	<b>UM PISO NORMATIVO DA CATEGORIA</b>
<b>Demais Empresas</b>	<b>DOIS PISOS NORMATIVO DA CATEGORIA</b>

- Serão devidas as multas, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, após a NOTIFICAÇÃO a empresa, a qual terá oportunidade de cumprir/enquadrar-se nas condições previstas neste instrumento coletivo, dentro prazo ajustado com o sindicato. Incidindo a multa em caso de NÃO CUMPRIMENTO das condições ajustadas entre as partes e na hipótese de AUSÊNCIA DE RESPOSTA da empresa à NOTIFICAÇÃO.

II - No caso de REINCIDÊNCIA, não haverá a OBRIGATORIEDADE da NOTIFICAÇÃO para cumprimento/enquadramento nas condições previstas neste instrumento coletivo acarretando AUTOMATICAMENTE a aplicação da MULTA.

III - O não pagamento da MULTA devida, prevista nesta cláusula, autorizará a diretoria da entidade a protestar a título no cartório competente, bem como, adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis para cobrança.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As obrigações previstas na presente norma coletiva poderão ser exigidas e cobradas pela entidade sindical profissional, no prazo de até 05 (cinco) anos, através de medida extrajudicial ou por meio de Ação de Cumprimento, conforme prazo prescricional próprio dos créditos trabalhistas, previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O SINDICATO PROFISSIONAL deverá fornecer ao SINDICATO PATRONAL a lista das empresas que eventualmente descumprirem a norma coletiva, desde que requerida formalmente pela Entidade Patronal, a fim de que as mesmas regularizem e sejam orientadas, pela entidade patronal, a não reincidirem no descumprimento dos direitos trabalhistas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - DA REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Em caso de alteração relevante jurídica, social e na política econômica e salarial do país durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica convencionado entre as partes que poderá haver revisão fora da data-base, conforme legislação em vigor.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DA FISCALIZAÇÃO**

O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será fiscalizado pelas entidades convenentes, em conjunto ou unilateralmente, pela Procuradoria Regional do Trabalho e pela GRTE – Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Caruaru.

}

**SIMONE CORDEIRO DE SA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**ALINE SIMAO DE MELO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**ERIVALDO FRANCISCO DA SILVA  
TESOUREIRO  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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