

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000727/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033516/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.203096/2025-47
DATA DO PROTOCOLO: 27/06/2025

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

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

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMERCIO DE PETROLINA, CNPJ n. 35.447.366/0001-98, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). SERGIO GOMES LACERDA e por seu Presidente, Sr(a). DILMA GOMES DOS REIS;

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CALÇADOS**, com abrangência territorial em **Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Petrolina/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria profissional no município de **PETROLINA/PE**, a partir de 1º de Março de 2025, será de R\$1.592,00 (Hum mil quinhentos e noventa e dois reais);

O piso salarial da categoria profissional nos municípios de **Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE** a partir de 1º de Março de 2025, será de R\$1.545,00 (Hum mil quinhentos e quarenta e cinco reais):

§1º - Fica estabelecido que o salário de ingresso na categoria nos municípios de **Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Petrolina/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE** será no importe de R\$ 1.518,00 (HUM MIL QUINHENTOS E DEZOITO REAIS) durante o prazo máximo de 90

(noventa) dias, para os empregados que nunca tenham exercido atividade de comerciante no segmento varejista de calçados.

§2º - Havendo alteração do salário-mínimo nacional, as categorias que subscrevem a presente convenção coletiva obrigam-se a negociar um NOVO PISO SALARIAL da categoria profissional.

§3º - Aos empregados remunerados apenas por comissões, fica assegurada a remuneração mensal mínima correspondente ao piso salarial estabelecido para a categoria, quando suas comissões não atingirem tal valor mensalmente.

§4º - Os acréscimos previstos nesta cláusula no que se refere ao PISO SALARIAL com repercussão no salário dos meses de MARÇO À JUNHO PODERÃO ser quitados ATÉ o último dia do prazo legal para pagamento da folha dos meses de JULHO E AGOSTO/2025 em forma de abono.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL MOTORISTA ENTREGADOR

Os empregados, abrangidos por esta CCT, contratados para exercerem exclusivamente a função de motorista entregador, habilitados a conduzir veículos, serão remunerados com PISO SALARIAL DE R\$ 1.981,00 (MIL, NOVECIENTOS E OITENTA E UM REAIS).

§1º - Os acréscimos previstos nesta cláusula no que se refere ao PISO SALARIAL com repercussão no salário dos meses de MARÇO À JUNHO **PODERÃO** ser quitados ATÉ o último dia do prazo legal para pagamento da folha dos meses de JULHO E AGOSTO/2025 em forma de abono.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os empregados que recebem salário acima do piso salarial da categoria, até o limite de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) terão correção de 4,87% (quatro vírgula oitenta e sete por cento), aplicados sobre o salário vigente em 28 de Fevereiro de 2025.

§1º - Para os empregados com salário superior a R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em 1º (primeiro) de março de 2025, prevalecerá a livre negociação entre empresa e empregado, não podendo ser deduzidos os aumentos por mérito, promoções e implemento de idade.

§2º - Os acréscimos previstos nesta cláusula no que se refere ao PISO SALARIAL com repercussão no salário dos meses de MARÇO À JUNHO **PODERÃO** ser quitados ATÉ o último dia do prazo legal para pagamento da folha dos meses de JULHO E AGOSTO/2025 em forma de abono.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA

As empresas pagarão repouso semanal remunerado a todos os funcionários que recebem comissões, ou remunerações variáveis, inclusive horas extras, de acordo com a Lei nº. 605/49.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Aos empregados admitidos para exercer a função de outro, dispensado, sem justa causa, será garantido a estes, salário igual ao substituído, sem levar em conta as vantagens individuais, salvaguardando-se os direitos dos empregados das empresas que têm quadro de carreira organizado e homologado no Ministério do Trabalho.

§ Único – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado fará jus ao salário do substituído, na forma do enunciado 159, do TST

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

CLÁUSULA OITAVA - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DO COMMISSIONISTA/QUEM PERCEBE SAL. MISTO

O empregado que percebe salário por comissão terá seu cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, trabalhado ou indenizado, efetuados da seguinte forma: média das comissões, das horas extras, do DSR (descanso semanal remunerado) e outros recebidos nos últimos 12 (doze) meses.

§ 1º - No caso de empregado que percebe salário misto (fixo mais variável), terá seu cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, trabalhado ou indenizado, efetuado da seguinte forma: será considerado o último salário fixo recebido, somado à média das comissões; das horas extras; do DSR (descanso semanal remunerado) e, outros, recebidos nos últimos 12 (doze) meses.

§ 2º - Para os que não trabalharem os 12 (doze) meses contínuos na mesma empresa, os cálculos das referidas verbas acima citadas serão efetuados de forma proporcional aos meses trabalhados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas pagarão o 13º aos seus empregados no prazo estipulado por Lei, ou seja, a 1º parcela até 30 de novembro e a 2º parcela até 20 de dezembro de 2025.

§1º - O empregado fará jus ao adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, no ato da concessão de férias, desde que solicite, por escrito, no prazo estipulado por Lei.

§2º - Os empregados com férias previstas para o período de março a dezembro de 2025, poderão requerer o adiantamento do 13º salário, até o final do mês de julho de 2025.

§3º - O não pagamento do 13º salário conforme "caput" desta cláusula sujeitará à empresa a multa no valor de 05% (cinco por cento) sobre o saldo devedor, em favor do empregado.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Todo empregado no exercício da função de caixa receberá, a título de quebra de caixa, o valor correspondente a 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria profissional, condicionando-se este pagamento ao desconto pela firma empregadora, de quebra de caixa porventura ocorrida, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem, inclusive em valor mais elevado. Caso o empregador não proceda quaisquer descontos, a título de diferença de caixa, nos salários do comerciário exercente a função de caixa, poderá deixar de efetuar o pagamento do referido adicional, ficando resguardado o direito adquirido

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

Fica assegurado o pagamento de horas extras com percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal para o trabalho realizado em dias normais e 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para trabalhos realizados em domingos e feriados.

§1º - Os comissionistas farão jus aos adicionais, conforme o caso, de horas-extras de que trata o “caput” desta cláusula, utilizando-se como salário base de cálculo o resultado do valor das comissões auferidas no mês.

§2º - Caso a soma mensal das comissões do empregado não atinja o valor do PISO SALARIAL, o empregador deverá utilizar como salário base para cálculo das horas-extras, o Piso Salarial, acrescido dos adicionais correspondentes.

§3º - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviço inadiáveis ou inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente remunerarão as horas noturnas praticadas por seus empregados, no período das 22h (vinte e duas) horas de um dia, às 05h (cinco) horas do dia seguinte com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o salário da hora normal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AJUDA-ALIMENTAÇÃO NO P.AT.

Obrigam-se as empresas integrantes da categoria econômica no município de PETROLINA/PE a, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, fornecer a todos os seus empregados a título de ajuda-alimentação. Conforme especificado abaixo:

Para as Empresas, a partir de **01/03/2025**, será concedida a título de ajuda alimentação a importância de **R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais)**, devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de tickets-alimentação e/ou tickets-refeição ou qualquer outra designação equivalente.

Para as Empresas pertencentes a condomínio de Shopping Center, a partir de **01/03/2025**, será concedida a título de ajuda alimentação a importância de **R\$ 90,00 (noventa reais)**, devendo esse valor perdurar durante a vigência dessa convenção coletiva, cujo pagamento será mensal e se efetuará através de tickets-alimentação e/ou tickets-refeição ou qualquer outra designação equivalente.

Os acréscimos previstos nesta cláusula no que se refere ao pagamento de ajuda alimentação com repercussão nos meses de MARÇO À JUNHO DE 2025 **PODERÃO** ser quitados até o último dia do prazo legal para pagamento das folhas dos meses de **JULHO E AGOSTO DE 2025**.

§1º - A ajuda-alimentação, de que trata o caput desta cláusula, não possui natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim;

§2º - A ajuda-alimentação acima referida poderá ser realizada através dos “Programas de Alimentação do Trabalhador – PAT”, previstos na Lei nº 6.321, de 14.04.1976, e no Decreto nº 5, de 14.01.1991.

§3º - Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que já forneçam ou venham a fornecer a alimentação aos seus empregados em valor igual ou superior ao previsto no caput desta cláusula.

§4º - Ficam igualmente excluídas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que forneçam cesta básica a seus empregados em valor igual ou superior ao fixado no caput desta cláusula.

§5º - A obrigação de que trata o caput desta cláusula, não será devida por ocasião das férias dos empregados, bem como nos períodos de licença-maternidade, mantida, porém, a obrigação do fornecimento da vantagem pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias para os empregados que estiverem em auxílio-doença.

§6º - Ressalvadas as empresas que já forneciam alimentação in natura até a entrada em vigor desta Convenção Coletiva, devidamente cadastradas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, todas as empresas

desta Convenção Coletiva deverão passar a fornecer o vale-alimentação através de empresas especializadas e devidamente credenciadas ao **SINDICATO PATRONAL** e ao **SINDICATO PROFISSIONAL** ora convenientes, devendo, para tanto, obter o CREDENCIAMENTO por escrita na sede dos aludido **SINDICATO PATRONAL** e do **SINDICATO PROFISSIONAL**, responsáveis pelo controle do cumprimento desta cláusula.

§7º - As empresas que não fornecerem vale-alimentação através de empresas credenciadas no **SINDICATO PATRONAL** e utilizarem de dinheiro ou outro meio de custeio da refeição do trabalhador, salvo o fornecimento do alimento *in natura* acima referido, não terão cumprido a presente cláusula e estarão sujeitas as penalidades trazidas nesta Convenção Coletiva, além de multa revertida em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL E DOS TRABALHADORES ATINGIDOS**, no valor de um piso salarial da categoria por mês de descumprimento, que será dividido em partes iguais.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão vale-transporte aos seus funcionários que dependem de transporte coletivo para ir ao trabalho e retornar dele, tantos quantos sejam necessários, descontando do empregado apenas 6% (seis por cento) do salário básico, conforme Lei nº. 7418, de 16.12.1985 e Decreto nº. 95247 de 17/11/1987.

Os valores correspondentes ao fornecimento do vale transporte constante no objeto acima poderão ser efetuado em pecunia(especie) ate o quinto dia util de cada mes e contar o recibo de pagamento de salario,com o desconto de 6% previsto na legislação.

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

- a) Não tem natureza salarial nem incorpora a remuneração para quaisquer efeitos.
- b) Não se configura como rendimentos tributavel do trabalhador
- c) Não constiui base de incidencia de contribuição Previdenciaria ou FGTS

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa que tiver no seu quadro funcional mais de 30 (trinta) mulheres empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, assegurará à empregada com filhos de até 06 (seis) anos de idade, o "Auxílio-Creche" correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria por cada filho, salvo se dispuser de local apropriado na forma estabelecida pelo § 1º do Art. 389 da CLT.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE BENEFÍCIO AO TRABALHADOR

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

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho fica acordado que para viabilidade de implantação e manutenção dos benefícios contemplados no PAF, as empresas empregadoras se obrigam a pagar mensalmente o valor de **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

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

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

Fica estabelecido que os dependentes legais de até 5 (cinco) anos de idade serão cobertos pelo plano odontológico de forma gratuita. Após completarem 6 (seis) anos de idade, os dependentes passarão a ser cobrados, sendo os trabalhadores responsáveis por arcar integralmente com os custos correspondentes, através do desconto em folha de pagamento.

Os valores serão descontados dos empregados que assim o desejarem, mediante autorização expressa e escrita de cada um deles, e será inserido no boleto da mesma cobrança enviada para empresa mensalmente. Tal exigência

tem caráter obrigatório para empresa, uma vez manifestada a vontade do trabalhador em estender o benefício aos seus dependentes.

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

BENEFÍCIOS: descrição, coberturas e características.

PLANO ODONTOLÓGICO*

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

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

TELEMEDICINA

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

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

ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO

Consulta agendada com psicólogo, por vídeo chamada.

CONSULTORIA NUTRICIONAL

Consulta agendada com nutricionista, por vídeo chamada.

SEGURO DE VIDA**

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

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

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

ASSISTÊNCIA NATALIDADE

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

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

ASSISTÊNCIA FUNERAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas empregadoras terão até 15 (quinze) dias úteis a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do Sistema Online disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro;

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

Parágrafo Décimo Quarto: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento por até 6 (seis) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 6 (seis) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento;

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIÁRIAS

Ao trabalhador que a serviço da empresa seja obrigado a pernoitar em outra cidade, fica Assegurado o pagamento de diária no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) por cada pernoite; e diária no valor de R\$ 64,50 (sessenta e quatro reais e cinquenta centavos), sem pernoite, ressalvada norma mais favorável adotada pelo empregador.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMUN. DE DISPENSA, PAG E HOMOLOG. DAS VERBAS RESCISÓRIAS, PRAZOS E MULTAS

A empresa ao demitir o empregado deverá comunicar, por escrito, o dia, hora e local da homologação.

§ 1º – As empresas ao dispensarem seus empregados poderão homologar de forma opcional, a rescisão contratual no Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Petrolina - SINTCOPE, dando entrada mediante protocolo com 03 (TRES) dias mínimos de antecedência, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias do prazo previsto no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

§ 2º – Documentação necessária para homologação: Termo de rescisão contratual em 5 (cinco) vias, guias de seguro-desemprego protocolo e guias online, extrato analítico do FGTS do período trabalhado ou extrato de FGTS para fins rescisórios, sem ocorrência, fornecido através do conectividade social, chave de identificação da comunicação de movimentação do trabalhador, cópia da comunicação do aviso prévio ou se for o caso, carta de pedido de demissão, GRRF devidamente quitada, e o demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório, carta de informação da empresa para o funcionário, carta de preposição, se for o caso, e exame médico demissional, realizado por médico do trabalho credenciado pelo Ministério do Trabalho, Declaração de Quitação de Débitos sindicais (sintcope e sindilojas), Pagamento em espécie ou comprovante bancário.

§ 3º – AS EMPRESAS DEVERÃO EFETUAR O PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AOS EMPREGADOS COM AVISO PRÉVIO TRABALHADO OU INDENIZADO, BEM COMO EFETUAR A HOMOLOGAÇÃO, NOS PRAZOS LEGAIS, SOB PENA DE NÃO O FAZENDO, SUJEITAR- SE A MULTA PREVISTA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT.

§ 4º - Para fins de contagem de tempo de serviço, o novo aviso previo restringe-se ao seu efetivo cumprimento, de 30 dias, ou ainda na hipótese de dispensa sem justo motivo ou por rescisão indireta do contrato de trabalho limitando -se ao período de 30 dias, sendo certo que os dias adicionais, acrescidos em razão da lei nº12.506/2011, deverão ser indenizados"

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMENTA Nº 15 – INSTITUIÇÃO NORMATIVA Nº 01

ART. 9º DA LEI Nº 7.238/84. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. CONTAGEM DO PRAZO DO AVISO-PRÉVIO. É devida ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base de sua categoria, indenização equivalente ao seu salário mensal. I – Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência; II – Se

ocorrer após ou durante a data base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

Referência: art. 9º, da Lei nº 7.238/84, e art. 487, § 1º, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregador sempre que dispensar o empregado por justa causa, expedirá comunicado por escrito, que lhe será entregue mediante recibo, constando o motivo da dispensa. Caso não adote esta providência, a demissão será considerada sem justa causa.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SESC E SENAC

O Sindicato da Categoria Econômica se compromete a envidar esforços no sentido de incentivar as empresas optantes pelo SIMPLES a celebrarem convênios com o SESC e SENAC a fim de garantir aos trabalhadores o direito de associação junto àquelas instituições.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Na CTPS do empregado deverão ser anotados: o salário fixo, o percentual das comissões e DSR; ou se for o caso, o salário fixo mais o percentual das comissões, e DSR; outros adicionais, além da função exercida.

§ Único – As empresas que tiverem no seu quadro de pessoal mais de 12 (doze) funcionários, não poderão exigir trabalhos diversos do ajustado no contrato de trabalho, inclusive do comissionista.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado com a identificação da empresa, e no qual constará a remuneração, com as discriminações das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou total da produção, as horas extras, comissões, adicionais e descontos efetuados inclusive para Previdência Social e o valor correspondente ao recolhimento do FGTS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO DA CARTEIRA PROFISSIONAL

A retenção da CTPS do empregado pela empresa, por um período superior a 48h (quarenta e oito horas), sujeitará o empregador as penalidades da Lei.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PUBLICIDADE DE REGULAMENTOS INTERNOS

As empresas fornecerão cópias dos seus regulamentos internos, aos seus empregados, desde que os possuam.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VALIDADE DA SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA

No caso de suspensão ou advertência ao empregado, a mesma só terá validade quando comunicado, por escrito, pela empresa, o motivo da punição.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo motivo de justa causa para demissão:

- a) **Gestante** – desde a gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto;
- b) **Alistado** – O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a sua incorporação ou dispensa;
- c) **Pró - Aposentadoria** – Por 12 (doze) meses imediatamente anterior a complementação do tempo para aposentadoria integral pela Previdência Social;
- d) **Acidente de Trabalho** (sem seqüela) – Terá estabilidade de 12 (doze) meses após o retorno do gozo do benefício previdenciário.
- e) **Doença** – Por 30 (trinta) dias após ter recebido alta médica, que por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos;

§ Único- Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa, de seu estado gravídico, deverá ela requerer por escrito o benefício previsto na alínea “a” desta Cláusula, sob pena de perda do período estável suplementar ao previsto no Art. 10, Inciso II, Letra “b”, do ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal e ao direito de reintegração.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO COMERCÁRIO VIGIA E/OU SEGURANÇA

As empresas se obrigarão a prestar assistência jurídica ao empregado que no desempenho da função de vigia e/ou de segurança - FISCAL DE LOJA do estabelecimento comercial, cometa ato que o leve a responder ação penal, desde que, comprovadamente, em defesa do patrimônio da empresa ficando vedado a utilização de armas de fogo e/ou branca por trabalhadores exercentes das funções acima referidas.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CHEQUES SEM FUNDOS

Os empregados não poderão sofrer descontos face ao recebimento de cheques sem fundos, recebidos em funções de cobrança, caixa ou vendas, desde que comprovadamente tenham cumprido normas da empresa, das quais tenham prévia ciência expressa em documentos por eles assinados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTA DE MERCADORIA

O empregado não poderá sofrer desconto na sua remuneração por falta de mercadoria no estoque da empresa, a menos que seja comprovada a sua desídia ou improbidade, que sujeitará a dispensa do empregado por justa causa.

§ Único - no caso de controle de estoque de mercadorias pela empresa, realizado com a participação do empregado, o mesmo responderá por todo e qualquer desvio ocorrido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADROS DE AVISO

As empresas colocarão à disposição das entidades convenientes, quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria. Não serão permitidas matérias políticas ou ofensivas a quem quer que seja.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados, na forma da lei, desde que originários de convênios médicos, farmácia, ótica, livraria, empréstimos bancários consignados e outros, sendo suficiente uma única autorização individual escrita pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE CONTA – SALÁRIO

A empresa que optar em fazer o pagamento dos empregados através de "Instituição Bancária" deverá firmar contrato com a Instituição Financeira destinada a abertura de Conta – Salário isentando o empregado de qualquer tarifa bancária no ato do saque (Resolução 3402/06 combinado com 3424/06).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

No caso de atraso no pagamento de salários, inclusive comissões até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencimento, em se tratando de empregado mensalista, ou até o 2º (segundo) dia útil do vencimento quando se tratar de pagamento semanal ou quinzenal, se sujeitará o empregador ao pagamento da multa de 5,0% (cinco por cento) em favor do empregado, sobre sua remuneração.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Ficará dispensado do aviso prévio o empregado demitido, sem justa causa, que obtiver emprego antes do término do referido aviso, percebendo apenas os dias trabalhados no período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO EMPRÉSTIMO

As empresas poderão, com anuência da entidade sindical, após consulta aos trabalhadores, celebrar convênios junto às instituições financeiras no sentido de facilitar empréstimos financeiros aos seus empregados, de acordo com a Medida Provisória nº. 130 e o Decreto nº. 4.840, ambos de 17/09/2003.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO TELEFONISTA

A jornada de trabalho do empregado com registro na sua CTPS como telefonista, e que opera central telefônica será de 06h (seis) horas diárias, sem prejuízo da remuneração percebida.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO OBRIGATORIA DOS EMPREGADOS EM REUNIÕES, BALANÇOS E CURSOS

A Participação obrigatória dos empregados em reuniões, balanços e cursos convocados pela empresa, realizados fora da jornada normal de trabalho, será remunerada como hora extra, nos termos da Cláusula Décima primeira desta convenção.

Parágrafo único: Cursos de capacitação a convite da empresa no total de até 40 horas anuais, fora da jornada normal de trabalho, não serão remuneradas como hora extra, bem como, não haverá ônus para o trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DA JORNADA

Qualquer redução de jornada de trabalho e ou de salários, somente poderá ocorrer mediante negociações coletivas de trabalho e celebração do competente acordo coletivo, com a participação do Sindicato Profissional, nos termos contidos no inciso VI do Art.7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ALTERAÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO

A alteração da jornada de trabalho do comerciário será de acordo com que estabelece o artigo 59 (cinquenta e nove) da CLT, ou seja, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas horas), mediante acordo coletivo de trabalho com sindicato profissional.

§ Único – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante Acordo Coletivo de Trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a

soma das jornadas semanais de trabalho previstas para esse período, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez horas) diárias. (conforme § 2º do art. 59 da CLT)

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido pelas partes convenientes, de forma facultativa, o REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, como previsto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, e parágrafo 2º do artigo 59 e 413, ambos, da CLT, lei 9601/98, podendo ser dispensado o acréscimo de salário, se, o EXCESSO DE HORAS DE UM DIA, limitado à 02 (duas) horas, excetuando-se os domingos e feriados, for COMPENSADO PELA CORRESPONDENTE DIMINUIÇÃO EM OUTRO DIA, de maneira que as horas excedentes prestadas em um mês sejam compensadas até 01 (UM) ANO após a sua realização. Deverá sempre ser RESPEITADO o DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa interessada na implantação do supra citado BANCO DE HORAS nos termos previstos neste instrumento coletivo, deverá se manifestar por escrito em correspondência dirigida ao , representante patronal, incumbindo-se esta, em seguida celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, individualizado por empresa, com o Sindicato dos Empregados no Comércio de PETROLINA, devendo como pré-requisito essencial a empresa interessada neste ato comprovar junto as entidades supra citadas a quitação das Contribuições Negociais previstas neste instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas que procedam à IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS, sem o cumprimento das disposições desta cláusula, independentemente do cumprimento das demais disposições da presente Convenção Coletiva, arcarão com a multa de 01 (um) salário normativo por trabalhador que tenha sido abrangido por tal Banco de Horas Irregular, em benefício dele trabalhador, além de outra multa de igual valor, no mesmo número de trabalhadores prejudicados, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO PETROLINA**, isto sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA, sendo o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da mesma revertida em favor do Sindicato Profissional (Sindicato dos Empregados no COMERCIO DE PETROLINA) e 50% (cinquenta por cento) do valor da mesma revertida para Sindicato Patronal, para quitação de honorários advocatícios em favor do profissional responsável pela elaboração das peças, que será paga pelas empresas que optarem pela adoção do BANCO DE HORAS, conforme tabela abaixo:

TAXA ÚNICA ANUAL – VALIDADE 2025/2026

NÚMERO DE EMPREGADOS POR EMPRESA	VALOR (R\$)
DE 01 A 10 EMPREGADOS	R\$ 900,00
DE 11 A 30 EMPREGADOS	R\$ 1.500,00
DE 31 A 70 EMPREGADOS	R\$ 2.500,00
ACIMA DE 70 EMPREGADOS	Livre negociação entre as partes acordantes

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TROCA DOS FERIADOS

Fica assegurado aos trabalhadores a troca da segunda de carnaval, pelo feriado do dia 15/11 (Dia da Proclamação da República).

PARÁGRAFO ÚNICO: Em razão da troca, o trabalho no dia 15/11 (Dia da Proclamação da República) será considerado dia útil normal para todos os efeitos, em razão da permuta convencionada.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIGITADORES – INTERVALOS PARA DESCANSO

Aos trabalhadores que exercem serviços de digitação, a cada período de 50 min (cinquenta minutos) de trabalho consecutivos, terá um intervalo de 10min (dez minutos) para descanso sem dedução da jornada de trabalho, nos termos da NR –17 da portaria MTPS nº. 3751, de 23.11.90.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas serão obrigadas a utilizar o livro de ponto, cartão mecanizado ou magnético, para o efetivo controle de horários de seus empregados independente do seu número.

§ Único – Ponto Magnético – A empresa fornecerá ao empregado, relatório “espelho” das horas trabalhadas, mensalmente, quando solicitado pelo mesmo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ISENÇÃO DE CONTROLE DE PONTO PARA GERENTES, SUBGERENTES E SUPERVISOR

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

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PIS – AUSÊNCIA DO EMPREGADO PARA RECEBIMENTO

O Sindicato Patronal Conveniente compromete-se a expedir instruções às suas associadas no sentido de celebrar convênio junto a Caixa Econômica Federal, a fim de proceder ao pagamento do PIS na própria empresa.

§ Único – Necessitando o empregado de ausentar-se para o recebimento do PIS, as horas de ausências serão abonadas, e não consideradas como falta.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Havendo necessidade de prorrogação da jornada de trabalho, o empregador se compromete a convocar, prioritariamente, o não estudante, dentre os que estejam habilitados aos serviços a serem executados.

§ 1º – Mediante o aviso prévio de 72h (setenta e duas) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia da prova escolar obrigatória, ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada a sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

§ 2º – A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecida pela própria escola.

§ 3º – O empregado estudante, que comprovar através de declaração oficial da instituição de ensino que depende de um único horário para sua frequência em sala de aula, e a empresa dispuser de mais de um turno, será assegurado ao mesmo a compatibilidade de seu horário para o trabalho e frequência às aulas, bem como de vaga no turno de interesse do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EXAME PRÉ-NATAL

As empresas liberarão o expediente, sem prejuízo da remuneração, as empregadas que tiverem de se submeter a exame pré-natal, observando o disposto na Portaria nº. 329/89 – INAMPS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS

As ausências ao serviço do beneficiário deste instrumento normativo para acompanhamento de filhos ou internação hospitalar, se compensadas, não serão descontadas deste que conste no atestado médico o nome do empregado

acompanhante.

§ Único – O benefício de que trata esta cláusula está condicionado à apresentação, em 48h (quarenta e oito horas), do respectivo comprovante (Atestado Médico).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE LANCHES

As empresas fornecerão lanche, gratuitamente aos seus empregados, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário após há primeira hora suplementar.

§ Único – As empresas que não dispuserem de cantinas ou refeitórios deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADORES DAS EMPRESAS DO COMERCIO EM GERAL EXCETO SHOPPING.

Fica autorizado o trabalho aos domingos e nos feriados civis, religiosos, municipais, estaduais ou federais, com exceção dos seguintes feriados: 01 de janeiro (confraternização universal), Sexta-Feira Santa (Paixão de Cristo), 01 de maio (Dia do Trabalho), 3ª segunda-feira do mês de outubro (Dia do Comerciante) em jornada de, no máximo, 8h (oito Horas) por turno.

a) Na hipótese da abertura nas datas especiais regulamentadas nesta cláusula, as empresas comunicarão a abertura ao SINTCOPE, mediante o envio da relação dos trabalhadores escalados, até 02 (dois) dias antes do feriado, através do e-mail: documentosferiadosintcope@gmail.com, comprometendo-se o empregador a comunicar aos empregados escalados em igual prazo.

b) Os empregados que percebem remuneração fixa e variável (por comissão) receberão a título de gratificação de domingo, quando tratar de domingo e/ou feriado a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada domingo ou feriado trabalhado, assegurado o pagamento em valor superior para os que já recebem acima do valor indicado.

c) O empregado que trabalhar nos feriados terá direito a uma folga compensatória a ser concedida no prazo de até 60 (sessenta) dias a contar do feriado trabalhado, à exceção do labor nos meses de novembro e dezembro, cujas folgas poderão ser compensadas até fevereiro do ano seguinte.

d) Após seis dias consecutivos de trabalho, deverá ser concedido ao empregado, o Repouso Semanal Remunerado e está vedado/proibido o trabalho de qualquer comerciante por 07 (sete) ou mais dias consecutivos, cabendo aos empregadores, adequarem as suas escalas de serviço e folga do descanso semanal remunerado a fim de que não sofram as penalidades decorrentes da inobservância desta proibição em cumprimento ao Termo de Ajuste e Conduta – TAC, celebrado no âmbito do Ministério Público do Trabalho em 05/03/2012.

e) O Repouso Semanal Remunerado deverá coincidir, pelo menos 01 (uma) vez no período máximo de 02 (duas) semanas, com o Domingo.

f) Fica assegurado o fornecimento de lanche pelos empregadores aos empregados no valor mínimo de R\$ 10,00 (dez reais) por cada domingo ou feriado trabalhado, não podendo este valor ser descontado da remuneração mensal do empregado, bem como não fazer parte da remuneração para quaisquer fins.

g) As verbas salariais à título de gratificação de domingo e/ou de feriado trabalhado, deverão constar nos comprovantes de pagamento do trabalhador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO DIA DO COMERCÍARIO

As empresas do **COMÉRCIO** estabelecidas no município de **PETROLINA/PE**, **NÃO FUNCIONARÃO** na **3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro de 2025**, em razão da comemoração do DIA DO COMERCÍARIO.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO FUNCIONAMENTO DO COMERCIO EM FERIADOS

O funcionamento das empresas do COMÉRCIO dos municípios de Afranio/PE, Domentos/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, PETROLINA/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE nos dias de, FERIADOS NACIONAIS, ESTADUAIS e MUNICIPAIS com a utilização dos seus empregados, será admitido mediante prévia autorização de funcionamento firmada entre o SINDICATO PROFISSIONAL - **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE PETROLINA/PE** e o SINDICATO PATRONAL - **SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO**, observada a legislação Municipal e Federal, em conformidade com o disposto na Lei 10.101/2000 alterada pela Lei 11.603/2007 e na expressa forma prevista no artigo 611-A, I, da CLT, pela redação da Lei 13.467/2017 e cumpridas as previsões constantes deste instrumento:

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

FICAM EXCLUÍDOS da presente autorização o trabalho nas seguintes datas:

1º de Janeiro.

1º Maio – Dia do Trabalhador.

3ª Segunda - feira do mês de outubro (Dia do comerciário)

25 de dezembro (natal)

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas que pretenderem funcionar com a utilização dos seus empregados NOS DIAS DE DE FERIADOS excluindo os acima nominados, **A PARTIR DO DIA 01 DE MARÇO DE 2024**, deverão se manifestar por escrito em correspondência (escrita ou eletrônica) dirigida ao SINDICATO PROFISSIONAL e-mail: SINTCOPE-SIND13@hotmail.com e/ou SINDICATO PATRONAL e-mail: atendimento@sincomcape.com.br, com antecedência mínima de de 05 (**cinco**) dias a cada FERIADO em que pretender funcionar e preencher o seguinte pré-requisito: **Comprovação do pagamento das CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAIS PROFISSIONAL/PATRONAL nos termos da Legislação vigente, bem como do ENCARGO OPERACIONAL SINDICAL PROFISSIONAL e da CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL conforme estabelecido neste instrumento.**

PARÁGRAFO TERCEIRO - AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO NOS FERIADOS:

Cumpridas as etapas elencadas no parágrafo anterior, a entidade sindical (PROFISSIONAL/PATRONAL) que receber o pedido de funcionamento encaminhará à outra entidade, no prazo máximo de 03 (três) dias após o recebimento, a relação das empresas que pretendem funcionar aos FERIADOS, em seguida será expedida a AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO, que ficará em poder da empresa beneficiada para hipótese de fiscalização.

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

b) A AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo apenas para as EMPRESAS do comércio estabelecidas no município de Petrolina, documento INDISPENSÁVEL quando estas optarem pelo funcionamento nos FERIADOS com a utilização dos seus empregados, conforme previsto no subitem anterior devendo a mesma ficar exposta em local visível e disponível para exibição se necessário no estabelecimento comercial a FISCALIZAÇÃO do Sindicato dos Empregados no Comércio de Petrolina e Superintendência Regional do Trabalho/PE.

PARÁGRAFO QUARTO:

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

PARÁGRAFO QUINTO: AJUDA DE CUSTO – FERIADOS

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado será paga, até o início do dia do feriado que vier a ser efetivamente trabalhado pelo empregado, uma **AJUDA DE CUSTO no valor de R\$**

50,00 (cinquenta reais). Fica assegurado o **fornecimento de lanche** pelos empregadores aos empregados **DAS EMPRESAS PERTENCENTES CONDOMÍNIO DE SHOPPING CENTER** no valor mínimo de **R\$ 10,00 (dez reais)** por cada feriado trabalhado, não podendo este valor ser descontado da remuneração mensal do empregado, bem como não fazer parte da remuneração para quaisquer fins.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: fica elucidado que a AJUDA DE CUSTO estipulada nesta cláusula regulamentada não constitui salário para nenhum fim de direito.

PARÁGRAFO SEXTO: : FOLGA COMPENSATÓRIA DOS FERIADOS

As EMPRESAS do **COMÉRCIO** concederão aos seus empregados **01 (uma) FOLGA COMPENSATÓRIA** por cada feriado trabalhado, GARANTIDA A FOLGA SEMANAL REMUNERADA prevista na legislação pertinente, folga compensatória esta a ser concedida no **prazo máximo de 60 (sessenta) dias**, a contar do dia seguinte ao feriado efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO SÉTIMO : JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS

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

PARÁGRAFO OITAVO : ESCALA DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO NONO: ENCARGO OPERACIONAL PROFISSIONAL

As empresas do **COMÉRCIO** estabelecidas nos municípios Afranio/PE, Domentos/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Petrolina/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE, ficarão obrigadas a efetuar o pagamento do **ENCARGO OPERACIONAL PROFISSIONAL**, devido por cada abertura, no valor de:

- a) R\$ 10,00 (DEZ reais) por cada empregado que trabalhar no feriado.
- b) Ressaltando que a taxa operacional aqui estipulada, independentemente do número de FERIADOS que venha a funcionar durante o mês com utilização de seu quadro de empregados. Devendo recolher o referido encargo operacional em favor do Sindicato Profissional, no prazo de até 48 horas, antecedentes ao funcionamento na sede do sindicato ou via boleto pelo sistema. Sob pena de multa de 100% (cem por cento), para pagamento posterior.
- c) Estará isenta do pagamento do ENCARGO OPERACIONAL PROFISSIONAL a empresa que comprovar, mediante comprovação até 48 horas, antecedentes ao feriado, possuir 80% (oitenta por cento) do total do quadro de funcionários filiado ao SINDICATO PROFISSIONAL.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRABALHADORES DAS EMPRESAS PERTENCENTES CONDOMÍNIO DE SHOPPING CENTER

Fica autorizado o trabalho aos domingos , em jornada de, no máximo, 8h (oito Horas) por turno.

a) Os DOMINGOS serão estabelecidos pelos condomínios de shopping center, e os empregadores comunicarão ao SINTCOPE até 02 (dois) dias antes do DOMINGO a ser trabalhado, comprometendo-se o empregador a comunicar aos empregados escalados em igual prazo.

b) Os empregados que percebem remuneração fixa e variável (por comissão) receberão a título de gratificação de **domingo**, quando tratar de domingo a importância de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** por cada domingo trabalhado, assegurado o pagamento em valor superior para os que já recebem acima do valor indicado.

c) Após seis dias consecutivos de trabalho, deverá ser concedido ao empregado, o Repouso Semanal Remunerado e está vedado/proibido o trabalho de qualquer comerciante por 07 (sete) ou mais dias consecutivos, cabendo aos empregadores, adequarem as suas escalas de serviço e folga do descanso semanal remunerado a fim de que não sofram as penalidades decorrentes da inobservância desta proibição em cumprimento ao Termo de Ajuste e Conduta – TAC, celebrado no âmbito do Ministério Público do Trabalho em 05/03/2012.

d) O Repouso Semanal Remunerado deverá coincidir, pelo menos 01 (uma) vez no período máximo de 02 (dois) semanas, com o Domingo.

e) As verbas salariais à título de gratificação de domingo trabalhado, deverão constar nos comprovantes de pagamento do trabalhador.

f) Fica assegurado o fornecimento de lanche pelos empregadores aos empregados no valor mínimo de R\$ 10,00 (dez reais) por cada domingo ou feriado trabalhado, não podendo este valor ser descontado da remuneração mensal do empregado, bem como não fazer parte da remuneração para quaisquer fins.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas colocarão para os empregados que habitualmente trabalham em pé no atendimento ao público, assentos que serão utilizados nas pausas que o trabalho permitir.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviços, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE FARDAMENTOS E EPI

As empresas obrigam-se ao fornecimento gratuito de fardamentos (composto de camisa ou blusa, calça, saia ou bermuda e calçados), desde que exigidos pela empresa, bem como de equipamento de proteção individual – EPI, quando exigível por lei, obedecendo a prazos e condições de fornecimentos a obrigatoriedade do fornecimento gratuito de fardamento se dará independentemente de haver na roupa profissional logomarca e/ou nome do empregador .

§ 1º – As empresas fornecerão os EPI'S mediante recibo, ficando o empregado obrigado ao seu uso, salvo hipótese de inadequação ou imprestabilidade comprovada dos mesmos equipamentos.

§ 2º – Somente serão fornecidos EPI'S aprovados pelo MTE e fabricados por empresa cadastrada no DNSST/MTE.

§ 3º – Os EPI'S inadequados ou imprestáveis serão substituídos imediatamente.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA'S ELEIÇÕES

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados constituirão as CIPA'S na forma da legislação em vigor, dando-se ciência ao sindicato profissional.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REMANEJAMENTO DA GESTANTE

Resta assegurado às trabalhadoras gestantes que laboram em atividade insalubre, o remanejamento para desempenho de atividade salubre. Na impossibilidade da realocação é assegurado o afastamento das funções, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o adicional de insalubridade, conforme disposto no Art. 394-A da CLT.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Conforme previsto no §3º do Art. 394-A da CLT, no caso do afastamento previsto no caput, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fins do cumprimento desta cláusula deve a trabalhadora gestante cientificar o empregador, mediante apresentação de atestado médico que confirme o estado gravídico.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

As empresas que possuem serviços médicos próprios ou convênio, responsabilizar-se-ão, pelos exames médicos e odontológicos para abono de faltas, somente encaminhando os mesmos à Previdência Social observando o prazo da legislação vigente.

§ 1º – Para as empresas não enquadradas nas hipóteses acima, as doenças dos empregados serão comprovadas mediante atestados médicos expedidos, de acordo com a ordem de preferência estabelecida em lei, entendendo-se como primeira prioridade, ainda, os serviços médicos conveniados com o INSS.

§ 2º - As empresas deverão orientar seus empregados que se apresentarem com suspeitas de doenças originadas do trabalho, a procurar o Centro de Referência de Saúde do Trabalhador – CEREST, órgão do SUS, no município de Petrolina.

§ 3º - O benefício de abono da falta que trata esta cláusula está condicionado á apresentação , pelo empregado, em 48h(quarenta e oito horas), do respectivo atestado médico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher formulários exigíveis para os beneficiários da Previdência Social, no prazo de 5 (cinco) dias úteis quando se tratar de auxílio doença, em 10 (dez) dias úteis, quando se tratar de aposentadoria, A contar do requerimento por parte do interessado. Em se tratando de aposentadoria especial, O formulario PPP deverá ser fornecido no prazo maximo de 20(vinte) dias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT

A CAT deverá ser emitida pela empresa para todo acidente ou doença relacionada com o trabalho ainda que não haja afastamento ou incapacidade para o trabalho, de acordo com o Decreto 3.048/99.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEDICAMENTOS E CONDUÇÃO PARA ACIDENTADOS

As empresas fornecerão gratuitamente a medicação necessária aos primeiros socorros dos seus empregados vitimados por acidentes no trabalho, bem como a condução dos mesmos para atendimento hospitalar necessário.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÕES / DESCONTOS E REPASSES

As empresas facilitarão a sindicalização de seus empregados desde que autorizados pelos mesmos, em especial na oportunidade das admissões, descontando 2% (dois por cento) sobre o Salário Mínimo Nacional, fazendo o repasse, até o dia 10 de cada mês. O não repasse no referido prazo implicará no pagamento da multa de 10% (DEZ POR CENTO) sobre o valor não repassado.

§ Único – O repasse dos valores descontados dos associados será efetuado através de Boleto Bancário da Caixa Econômica Federal, emitido pela empresa, mensalmente através do site do sintcope; **www.sintcopepetrolina.org.br**, com vencimento no dia 10 de cada mês. Em caso de atraso a empresa pagará multa de 10%(dez por cento) sobre o valor não repassado.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Será permitido o acesso de diretores sindicais aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro próprio da empresa, desde que autorizado por pessoas credenciadas pela empresa.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA LEGITIMIDADE DO SINDICATO PATRONAL

O Sindicato dos Trabalhadores no **COMÉRCIO DE VITÓRIA DE SANTO ANTÃO - PE** reconhecem o Sindicato do Comércio de Calçados de Pernambuco, como a única, legítima e competente entidade sindical, que representa a classe patronal constituída pelas empresas do segmento de **COMÉRCIO DE CALÇADOS**, as quais são por ele representadas ativa e passivamente.

Parágrafo Único: Quaisquer dúvidas, controvérsias, ou litígios, resultantes da interpretação ou aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho, respeitada a sua competência constitucional.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará seu empregado sindicalizado eleito membro da diretoria do Sindicato da Categoria Profissional, até o máximo de 20 (vinte) dias ao ano sem prejuízo de sua remuneração, quando houver imprescindível necessidade de sua participação em reuniões do órgão de classe.

§ 1º – A liberação de que trata o “caput” desta cláusula está condicionada a solicitação, por escrito, do Presidente do Sindicato da Categoria Profissional, ou do seu substituto, ao dirigente da empresa, com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas).

§ 2º – Nas hipóteses excepcionais de compromissos Sindicais e urgentes, admite-se a comunicação ao empregador com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas).

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal e Emenda Constitucional nº 45/2004, AS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DO ESTADO DE

PERNAMBUCO, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não ao SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, OBRIGAM-SE A RECOLHER em favor do mesmo, uma CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL ANUAL, conforme APROVAÇÃO na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA ESPECÍFICA, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada no dia 18/02/2025, na Rua da Ricachuelo, n.105, 4º andar, sala 425, Boa Vista, Recife, CEP: 50.050-400 E/ OU logados na sala virtual zoo (ID DA REUNIÃO: 469 325 3787 - SENHA z5XSpt), OU NO LINK: ENCURTADOR.COM.BR/epqDQ, conforme edital de convocação publicado no matutino Jornal Folha de Pernambuco no dia 30/01/2025, CONTRIBUIÇÃO esta correspondente a :

EMPRESA	VALOR
MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL	R\$ 300,00
MICROEMPRESAS (nos termos da Lei Complementar 123/2006)	R\$ 840,00
EMPRESA DE PEQUENO PORTE (nos termos da Lei Complementar 123/2006)	R\$ 1.190,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.590,00

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 Advocatícios. **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 guia própria fornecida pela entidade patronal, após estas datas, com 2% (dois por cento) de multa, mais juros bancários. O não pagamento da contribuição até o 30º dia subsequente ao vencimento, a entidade sindical adotará as medidas administrativas e judiciais cabíveis para cobrança.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As EMPRESAS associadas, quites com suas obrigações sindicais, ficarão isentas do pagamento da Contribuição Negocial Patronal disciplinada por esta Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica garantido, para as empresas do COMÉRCIO não associadas ao SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO, o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de homologação e registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho junto à SRT/PE, para a apresentação de oposição formal e individual, pela empresa interessada, à contribuição negocial patronal, **conta para pagamento: BANCO SICREDI, AGENCIA: 2203 C/C 31632-6 ou pix: 24658.081/0001-99.** Devendo a empresa interessada em se opor à citada contribuição, apresentá-la de forma escrita e individual, perante o SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO, na sua sede localizada na Rua da Riachuelo, n.105, 4º andar, sala 425, Boa Vista, Recife, Estado de Pernambuco, CEP: 50.050-400 (**fone: 81- 9.9161-8003**).

Após 03 (três) dias do recolhimento a empresa poderá emitir o Certificado de quitação da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL ANUAL, através do site: <https://sincomcape.gersin.com.br/public/consulta>.

Com a quitação da referida contribuição a empresa ficará apta junto ao Sindicato Patronal (SINCOMCAPE) a funcionar aos Domingos e Feriados abrangido por esta Convenção.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - PETROLINA/PE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2025 a 28/02/2026

A título de desconto assistencial aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, considerando o Princípio da Autonomia da vontade Coletiva da Categoria profissional, realizada no dia 08/02/2025, em conformidade com convocação específica do Edital, publicado no Jornal DIÁRIO DA REGIÃO do dia 14/01/2025, bem como, publicado no informativo impresso do SINTCOPE, com tiragem de 8.000 (oito mil) exemplares distribuídos entre os componentes da categoria dos empregados no comércio de Petrolina/PE, visando o patrocínio das despesas decorrentes da negociação coletiva de trabalho 2025/2026, com editais, publicidade, honorários advocatícios, e

outras necessárias à celebração do presente instrumento, os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, autorizam o desconto de 03 (três) parcelas no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) cada, dos salários de todos os empregados nas folhas de **JULHO, AGOSTO E SETEMBRO DE 2025**, ficando os empregadores com a responsabilidade constante no art. 545 e seu §único e ainda as penalidades constantes do art. 553, ambos da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado aos empregados beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e que trabalhem na cidade de Petrolina/PE, o direito de oposição ao desconto, desde que o exerça no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir do registro e arquivamento do presente instrumento coletivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Pernambuco. A oposição somente será aceita, se procedida pelo próprio empregado perante o Sindicato, mediante requerimento escrito e assinado pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O repasse dos valores descontados dos salários dos empregados será efetuado através de boleto bancário único pelo empregador, emitido pela empresa até o vencimento através do site do SINTCOPE (<https://www.sintcopepetrolina.org.br>) com vencimento no dia 10 do mês subsequente ao desconto, em caso de atraso a empresa pagará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não repassado.

PARÁGRAFO QUARTO: O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

PARÁGRAFO QUINTO: Em consonância ao disposto na Orientação n. 13 da CONALIS/MPT, é terminantemente proibida a interferência do empregador quanto ao exercício do direito de oposição:

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (Aprovada em 27 de abril de 2021).

I - O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

II - O ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL NAS DEMAIS CIDADES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2025 a 28/02/2026

A título de desconto assistencial aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, considerando o Princípio da Autonomia da vontade Coletiva da Categoria profissional, realizada no dia 07/05/2025 em conformidade com convocação específica do Edital, publicado em Jornal de Grande Circulação, visando o patrocínio das despesas decorrentes da negociação coletiva de trabalho 2025/2026, com editais, publicidade, honorários advocatícios, e outras necessárias à celebração do presente instrumento, os empregados bem como, publicado no informativo impresso do SINTCOPE, com tiragem de 8.000 (oito mil) exemplares distribuídos entre os componentes da categoria dos empregados no comércio de Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE, abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, autorizam o desconto de 03 (três) parcelas no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) cada, dos salários de todos os empregados nas folhas de **JULHO, AGOSTO E SETEMBRO DE 2025**, ficando os empregadores com a responsabilidade constante no art. 545 e seu §único e ainda as penalidades constantes do art. 553, ambos da CLT.

§1º - Fica assegurado aos empregados beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e que trabalhem nas cidades de AFRÂNIO/PE, DORMENTES/PE, JATOBÁ/PE, LAGOA GRANDE/PE, SANTA CRUZ/PE, SANTA FILOMENA/PE e SANTA MARIA DA BOA VISTA/PE, o direito de oposição ao referido desconto, desde que o exerça no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir do registro do presente instrumento coletivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Pernambuco.

§2º - O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de

informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

§3º - Para o fortalecimento da organização vertical dos trabalhadores no Comércio de Bens e Serviços de Pernambuco será repassado para a FECONESTE o percentual de 50% (cinquenta por cento) da referida taxa, dos trabalhadores das cidades da base da FECONESTE.

§4º - O repasse dos valores descontados dos salários dos empregados será efetuado através de boleto bancário único pelo empregador, emitido pela empresa até o vencimento através do site do SINTCOPE (<http://www.sintcopepetrolina.org.br>) com vencimento no dia 10 do mês subsequente ao desconto, em caso de atraso a empresa pagará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não repassado.

§5º - O SINTCOPE, a contar do depósito da presente convenção junto à Superintendência Regional do Trabalho, compromete-se a realizar da forma mais ampla nos meios de comunicação escritos e falados da Região, além de informativos próprios o direito de oposição ao desconto negocial da categoria, sendo que nenhum desconto será efetuado antes do final do prazo de oposição.

§6º - Fica garantido aos trabalhadores das cidades de Afrânio/PE, Dormentes/PE, Jatobá/PE, Lagoa Grande/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE o direito de oposição ao referido desconto, que deverá ser apresentado individualmente perante o SINTCOPE e de próprio punho, a ser entregue presencialmente ou encaminhado por correspondência com Aviso de Recebimento (AR) à sede da entidade sindical laboral, localizada na Rua Marechal Deodoro da Fonseca, nº 947, Centro, cidade de Petrolina, Estado de Pernambuco, CEP: 56.302-050.

§7º - Em consonância ao disposto na Orientação n. 13 da CONALIS/MPT, é terminantemente proibida a interferência do empregador quanto ao exercício do direito de oposição: CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (Aprovada em 27 de abril de 2021).

I - O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

II - O ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS

As empresas permitirão a circulação de uma urna itinerante para coleta de votos dos associados, para a realização de eleições da direção do sindicato profissional, cujo local da empresa será acordado, previamente, entre o empregador e o sindicato obreiro.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

As empresas admitem, expressamente, como parte processual ativa a entidade Sindical profissional, para propor ação de cumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste termo em favor de seus associados ou integrantes da Categoria Profissional.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA- OBRIGAÇÕES DE FAZER

A inobservância de qualquer uma das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará multa no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, sendo 25% (vinte e cinco por cento) em favor do empregado prejudicado e 25% (vinte e cinco por cento) em favor do sindicato profissional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa do **COMÉRCIO** que funcionar com utilização de mão-de-obra comerciaria 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** que vier a **FUNCIONAR IRREGULARMENTE NO DOMINGO E/OU FERIADO**. Do total da multa arrecadada, o valor reverterá em partes iguais em favor do sindicato profissional (50%) e em favor do sindicato patronal (50%), ficando cada sindicato com a responsabilidade de proceder com a cobrança e aplicação da referida multa.

Microempresário Individual - MEI	R\$ 1.000,00
Microempresa - ME	R\$ 1.500,00
Empresa de Pequeno Porte - EPP	R\$ 2.000,00
Demais Empresas	R\$ 2.500,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Será devida a multa, prevista nesta cláusula, após a NOTIFICAÇÃO da 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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.

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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho, vigorará pelo prazo de 12 meses, iniciando-se em 01 de março de 2025 até 28 de fevereiro de 2026 somente produzindo seus efeitos 03 (três) dias após o depósito na SERET/GRT/PETROLINA/MTE –PE.

§1º – As partes comprometem -se a realizar a primeira rodada de negociação no mês de fevereiro de 2025, vez que a data base da categoria é 1º de março.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA

Obrigam-se os empregadores a efetuar o desconto em folha, desde que autorizado por escrito pelo empregado, quando este decorrer de convênio celebrado pelo SINDICATO PROFISSIONAL para acesso a serviços ofertados pelo mesmo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será considerada válida a autorização escrita concedida mediante a coleta das assinaturas dos trabalhadores através de relação confeccionada pelo SINDICATO PROFISSIONAL, assinada pelos trabalhadores interessados e encaminhada ao EMPREGADOR.

Para fins do cumprimento do desconto e rodagem da folha de pagamento, as autorizações de desconto informadas até o dia 15 (quinze) de cada mês serão descontadas e repassadas até o dia 10 (dez) do mês subsequente. Quando o envio da autorização ocorrer após o dia 15 (quinze) somente será descontado na folha de pagamento do mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Obriga-se o Sindicato Profissional do empregado, antes da adesão deste, informá-lo quais os serviços estão cobertos pelo valor a ser descontado, bem como carência, limitações de uso, e outras informações básicas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Poderá o empregado efetuar a qualquer tempo a desautorização do desconto em folha, mediante requerimento por escrito dirigido a EMPRESA e ao SINDICATO PROFISSIONAL.

PARÁGRAFO QUARTO: Esta cláusula só terá validade durante a vigência desta convenção, ficando as empresas desobrigadas de efetuar o desconto no caso da não renovação desta cláusula na próxima CCT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO A INFORMAÇÃO

As EMPRESAS se comprometem a enviar, desde que solicitado pelo Sindicato Profissional, por arquivo digital e por e-mail (documentoscomerciodepetrolina@gmail.com), o Detalhe da Guia do FGTS Digital ao SINDICATO PROFISSIONAL.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os sindicatos convenientes reconhecem que o fornecimento do detalhe da Guia do FGTS Digital não viola a Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) pois não apresenta dado pessoal sensível, conforme se verifica do rol taxativo descrito no Art. 5º, II da Lei 13.709/2018:

“Art. 5º - Para os fins desta Lei, considera-se: (...) II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; (...)”

}

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

SERGIO GOMES LACERDA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMERCIO DE PETROLINA

DILMA GOMES DOS REIS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMERCIO DE PETROLINA

SEVERINO RAMOS DE SANTANA
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO, DE BENS E DE SERVICOS DO NORTE E DO NORDESTE

ANEXOS
ANEXO I - AGE TRABALHADOR - PARTE 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - AGE TRABALHADOR - PARTE 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - AGE FECONESTE

[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>.