

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

GOIANA

2025-2026

Cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL(REPIS) - ME/EPP

CLÁUSULA QUINTA - EMPRESAS NÃO ATINGIDAS PELO REPIS

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

CLÁUSULA SÉTIMA - MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA OITAVA - DOS CHEQUES SEM FUNDOS CARTÕES DE CREDITO, VALES E CONVÊNIOS

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

CLÁUSULA DÉCIMA - PERCENTUAL DE COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCRIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DOS COMISSIONISTAS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SERVIÇOS GERAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DO 13º

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SERVIÇOS DE ENTREGA E MOVIMENTAÇÃO INTERNA DE MERCADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FISCAL DE LOJA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA QUEBRA DO CAIXA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRÊMIOS – NATUREZA NÃO SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE LANCHES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO - EMPRESAS NÃO ATINGIDAS PELO REPIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO VALE TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRATAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA CTPS DE ACORDO COM CBO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS DIFERENÇAS NAS VEBAS RESCISÓRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS DE COMISSIONISTAS, CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DISPENSA DO AVISO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DO PAI

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO APOSENTADO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADOÇÃO DE MENORES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONFERÊNCIA DO CAIXA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS RESPONSABILIDADES DE VENDAS A PRAZO

Cláusulas:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO DEPÓSITO DO FGTS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS / DO ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS / DAS HORAS EXTRAS NÃO COMPENSADAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO E REFEIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO / PONTO ALTERNATIVO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO FUNCIONAMENTO DO COMERCIO EM DOMINGOS E FERIADOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ASSENTO DO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO DESLOCAMENTO PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA SINDICALIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA LEGITIMIDADE DO SINDICATO PATRONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DAS MENSALIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA FISCALIZAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DAS DIVERGÊNCIAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIRECIONAMENTO DO EMPREGADO PARA A QUALIFICAÇÃO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001377/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/11/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068282/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.205403/2025-24
DATA DO PROTOCOLO: 04/11/2025

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

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMERCIO DE GOIANA, CNPJ n. 12.903.472/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO JOSE MAGALHAES PORTO FILHO;

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 julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CALÇADOS**, com abrangência territorial em **Goiana/PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecida, a partir de 1º de julho de 2025, um salário normativo para a categoria profissional, no valor de R\$ 1.579,00 (um mil quinhentos e setenta e nove reais), por mês.

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL(REPIS) - ME/EPP

REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) PARA MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL), MICROEMPRESAS (ME) – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP).

- Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecendo o **MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL)**, microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), conceituadas na Lei Complementar nº 128/2008, 123/2006 e 155/2016, 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 (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL)**, as **MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)** do segmento do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** estabelecidas no município de **Goiana/PE**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Fica estabelecido para as empresas atingidas pelo REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL, salário normativo para os funcionários a partir de **1º de JULHO de 2025, de R\$ 1.535,00 (mil quinhentos e trinta e cinco reais)**, e **R\$ 105,00 (cento e cinco reais) de ticket alimentação e/ou refeição para os sócios/ associados ou comerciários, os quais devem estar quites com as obrigações da taxa negocial PROFISSIONAL**, por mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregadores poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais oriundas desta cláusula até o fechamento da **FOLHA DE PAGAMENTO dos meses DE NOVEMBRO E DEZEMBRO DE 2025 em forma de abono.**

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, atualmente nos seguintes limites, conforme disciplinado na Lei complementar 128/2008, Micro empreendedor Individual (MEI) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), 139/2011: Microempresas (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), devendo tais limites serem estendidos na hipótese de alteração da referida lei.

PARÁGRAFO QUARTO :

Para adesão ao **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 3º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS à sua entidade patronal, o SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO**, através do e-mail: atendimento@sincomcape.com.br que realizará todo procedimento e acompanhamento para emissão do mesmo, cujo modelo de requerimento a ser enviado estará disponível através do e-mail ou telefone da entidade patronal atendimento@sincomcape.com.br ou **telefone (81) 9.9161-8003**. **A primeira etapa consistirá no preenchimento do formulário para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**, devendo obrigatoriamente estar assinado por sócio da empresa responsável e/ou por procurador legal, acompanhado dos documentos comprobatórios e informações elencadas abaixo:

a) Razão Social/ Nome fantasia: CNPJ; Capital Social registrado na JUCEPE; endereço completo; identificação do sócio majoritário da empresa e do contabilista responsável, nome fantasia e número de empregados;

b) Declaração do sócio diretor, que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Micro empreendedor Individual (MEI) MICROEMPRESA(ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025/2026, podendo ser assinada pelo contador responsável, ou ser substituída pela PGDAS da R.F.B.

c) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho em vigência.

d) Não será admitida a exigência de novas documentações além das estipuladas nesse instrumento, bem como taxas, por qualquer das duas entidades, sendo passível de multa em caso de descumprimento, conforme Cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho.

e) Após o recebimento do requerimento de adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, o Sindicato Patronal – o SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO, deverá, no prazo de **10 (dez dias) úteis**, após anuência **expressa** do SINDICATO PROFISSIONAL -SINDECOM- SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO, fornecer às empresas solicitantes, através do e-mail informado pela empresa no requerimento baixado pelo e-mail ou telefone atendimento@sincomcape.com.br ou **telefone (81) 9.9161-8003**.

f) O Sindicato Patronal – o SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO, deverá, no prazo de até 02 (dois) dias **úteis** encaminhar ao Sindicato Profissional, através de e-mail: sindecgoianaeregiao@gmail.com, as solicitações de adesão ao REPIS. Devendo o Sindicato profissional responder no mesmo prazo 02 (dois) dias úteis ao SINDECOM, justificando se aceita ou não a solicitação da empresa.

g) Em caso de irregularidade, o Sindicato profissional SINDECOM- SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO - deverá comunicar expressamente e especificar as pendências existentes, ao Sindicato patronal, dentro desse mesmo prazo, 02 (dois) dias úteis, para que o sindicato patronal informe a empresa e assessorar-a. Nesse momento o prazo estabelecido na letra “e”, desta cláusula ficará suspenso até o cumprimento, pela empresa. Após o cumprimento das pendências, o SINDECOM deverá comunicar ao **o SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO**, através do e-mail atendimento@sincomcape.com.br acerca das pendências sanadas para que o SINDICATO PATRONAL possa dar andamento ao processo de solicitação de adesão ao REPIS.

h) O SINDICATO PATRONAL, será responsável por todo o traslado, desde o requerimento até o ato da entrega do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

i) O SINDICATO PATRONAL disponibilizará para consulta solicitado pelo e-mail: atendimento@sincomcape.com.br todas as emissões de certificados de adesão ao REPIS a partir de 01.03.2023.

PARÁGRAFO QUINTO:

A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa No REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

PARÁGRAFO SEXTO:

Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais, patronal - **o SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO** e profissional - **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA CIDADE DE GOIANA/PE**, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/07/2025 até 30/06/2026, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos nesta cláusula. O referido certificado será expedido pelo sindicato patronal, e enviado através do e-mail fornecido pela empresa no requerimento da solicitação. Disponível no e-mail: atendimento@sincomcape.com.br.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

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

PARÁGRAFO OITAVO:

O NOVO PISO SALARIAL pactuado nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de JULHO de 2025**, ressalvados os não compensáveis tais como: o término de aprendizagem; implemento por idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência do cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação determinada por sentença transitada em julgado, definidos item XII da instrução nº 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

PARÁGRAFO DÉCIMO:

Para garantir o fiel cumprimento dos procedimentos acima convencionados, a entidade que conceder o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS unilateralmente a empresa, será penalizada com a **MULTA ADMINISTRATIVA no valor de R\$1.000,00 (mil reais) por cada CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** concedido 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 DÉCIMO PRIMEIRO:

As empresas que não aderiram ao REPIS nos anos anteriores **NÃO ESTÃO IMPEDIDAS** de solicitar o enquadramento Regime Especial de Piso Salarial – REPIS. Entretanto o certificado emitido durante a vigência dessa convenção, só é válido durante o período da mesma, devendo ser renovado quando nova convenção coletiva for homologada, sob pena de perda de benefício.

CLÁUSULA QUINTA - EMPRESAS NÃO ATINGIDAS PELO REPIS

Fica estabelecido, a partir de **1º de JULHO de 2025**, um salário normativo para a categoria profissional, **no valor de R\$ 1.579,00 (um mil quinhentos e setenta e nove reais)**, e **R\$ 170,00 (cento e setenta reais) de ticket alimentação e/ou refeição para os sócios/ associados ou comerciários, os quais devem estar quites com obrigações referente as taxas negociais junto ao SINDICATO PROFISSIONAL, por mês.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para os novos empregados admitidos após o dia **1º de JULHO de 2025**, o salário normativo admissional **será de R\$ 1.518,00 (um mil quinhentos e dezoito reais)**, e **R\$100,00 (cem reais) de ticket alimentação e/oi refeição**

para os sócios/ associados ou comerciários, os quais devem estar quites com suas obrigações referente as taxas negociais junto ao SINDICATO PROFISSIONAL, por mês. Valores que têm como limite os primeiros 180 (cento e oitenta) dias de duração dos contratos de emprego;

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pelo SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO concederão aos seus empregados que auferiram salário superior **aos PISOS SALARIAIS** um reajuste salarial, **a partir de 1º (primeiro) de JULHO de 2025**, mediante a aplicação do percentual de 5,5% (cinco virgula cinco por cento), calculado sobre os salários **vigentes em JULHO de 2025**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A forma de REAJUSTE pactuada nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após 1º de JULHO de 2025, ressalvados os não compensáveis tais como: o término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência do cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação determinada por sentença transitada em julgado, definidos item XII da instrução nº 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O REAJUSTE SALARIAL tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei nº 10.192/2001.

PARAGRAFO TERCEIRO:

Os empregadores poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais oriundas desta cláusula até o fechamento da **FOLHA DE PAGAMENTO do mês de NOVEMBRO E DEZEMBRO DE 2025 em forma de abono**.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SÉTIMA - MENOR APRENDIZ

O **MENOR APRENDIZ** de empresa do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** atingida por este instrumento coletivo, terá garantida a percepção da remuneração salarial mínima mensal no valor equivalente a **01 (UM) SALÁRIO MÍNIMO** condicionado, porém, à proporcionalidade das horas trabalhadas, em atenção ao limite máximo estipulado em lei (06 horas/diárias), bem como o registro na sua CTPS e demais garantias legais (FGTS, PREVIDÊNCIA, etc.). Respeitando-se sempre, a legislação ordinária normatizadora do trabalho do menor, nos termos da Lei 10.097 de 12.12.00, regulamentada pelo Decreto 5.598 de 01.12.05.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

No caso do menor que vier atingir a maioridade e já perceba salário superior ao mínimo nacional vigente, lhe será garantida a manutenção desse salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Ficam resguardadas as condições mais benéficas, advindas da livre pactuação salarial.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DOS CHEQUES SEM FUNDOS CARTÕES DE CREDITO, VALES E CONVÊNIOS

É vedada a empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, cartões de crédito, "vales" e convênios recebidos de clientes, desde que os empregados tenham cumprido

as normas da empresa, expedidas por escrito, quanto às cautelas para recebimento.

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

CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Fica vedada a utilização de vendedores e/ou comissionistas nos serviços de carregio e descarregio de mercadorias.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Nas micro, pequenas empresas e MEI, devido a sua peculiaridade será permitido a arrumação do estoque por vendedores.

CLÁUSULA DÉCIMA - PERCENTUAL DE COMISSÕES

Os empregados de uma mesma empresa, com mais de 180 (cento e oitenta) dias de trabalho atuando no mesmo ramo de atividade do comércio, não poderão perceber percentual de comissões diferenciadas, excetuando-se os casos de prêmios por incentivos às vendas e/ou vantagens pessoais conquistadas por cada empregado individualmente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCRIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DOS COMISSIONISTAS

O total mensal da remuneração percebida pelos comissionistas nos últimos 12 (DOZE) meses será obrigatoriamente relacionado no verso de rescisão contratual, servindo de base para a apuração dos cálculos rescisórios e indenizatórios.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SERVIÇOS GERAIS

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** estabelecidas no município de **Goiana/PE**, poderão contratar empregados para exercer a função de **SERVIÇOS GERAIS** com PISO SALARIAL EQUIVALENTE ao SALÁRIO MÍNIMO nacional vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Compreendem-se como atribuições de SERVIÇOS GERAIS, as de higiene e limpeza do estabelecimento, com organização de mercadorias, serviços externos de busca e entrega de documentos e mercadorias em geral além de

pagamentos na rede bancária.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Fica assegurado ao empregador há possibilidade de indicar o funcionário exercente das atribuições de Serviços Gerais para substituir o profissional de fiscal de loja, no intervalo **NÃO SUPERIOR à 2(duas) horas diárias**. Não cabendo a este profissional substituto, imputação de desvio de função e/ou acúmulo de função. Sendo vedada a utilização de arma de fogo pelo empregado substituto.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DO 13º

O total mensal da remuneração percebida pelos comissionistas nos últimos 12 (DOZE) meses será obrigatoriamente relacionado no verso de rescisão contratual, servindo de base para a apuração dos cálculos rescisórios e indenizatórios.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Nos casos de demissão do empregado, em data posterior ao período de gozo de férias, será facultado ao empregador efetuar o desconto do valor anteriormente pago a título de antecipação de 13º salário proporcional.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SERVIÇOS DE ENTREGA E MOVIMENTAÇÃO INTERNA DE MERCADORIA

O empregado que efetuar movimentação interna de mercadoria na função de operador de empilhadeira ou efetuar entrega de mercadorias, para empresa do **COMÉRCIO DE CALÇADOS**, na condição de Motorista, utilizando para tanto veículo leve de até 2.800 (dois mil e oitocentos) quilos, fará jus ao acréscimo de **10% (dez por cento)** sobre o salário mensal, a título de gratificação, a qual terá natureza indenizatória e será devida apenas nos meses que houver prestação de serviços de movimentação interna de mercadoria na função de Operador de Empilhadeira ou entrega de mercadorias em veículo motorizado pelo empregado, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO ÚNICO:

O empregado que efetuar entrega de mercadorias, para empresa do **COMÉRCIO DE CALÇADOS**, na condição de motorista, utilizando para tanto veículo acima de 2.800 (dois mil e oitocentos) quilos, fará jus ao acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o salário mensal, a título de gratificação, a qual terá natureza indenizatória e será devida apenas nos meses que houver prestação de serviços de entrega de mercadorias em veículo motorizado pelo empregado, nas condições aqui convencionadas

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FISCAL DE LOJA

O empregado que prestar serviços de fiscalização interna ou externa em empresa do **COMÉRCIO DE CALÇADOS**, na condição de FISCAL DE LOJA fará jus ao PISO SALARIAL DA CATEGORIA, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Fica impreterivelmente vedada a utilização de arma de fogo pelo empregado exercente das atribuições de fiscal de loja.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA QUEBRA DO CAIXA

Todo empregado que exercer a função do CAIXA terá direito de perceber a título de **QUEBRA DO CAIXA**, o valor correspondente a **10 % (dez por cento)** do PISO SALARIAL da Categoria Profissional, condicionando este pagamento à possibilidade do desconto pelo empregador de diferença no caixa, porventura, observadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas quando admitirem qualquer empregado para a função de caixa, comunicarão por escrito aos exercentes dessas funções, os quais tomarão ciência da responsabilidade que assumem, além de que a gratificação prevista nesta **CLÁUSULA** está condicionada a possibilidade de desconto pela firma empregadora de qualquer diferença de caixa que venha a ser apurada, sendo também aquela gratificação devida enquanto estiverem no exercício da mesma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os operadores de caixa não serão responsabilizados por assaltos a empresa que acontecerem durante o período em que estiverem operando o caixa, nem após prestarem conta do movimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A conferência do Caixa deve ser feita, necessariamente, na presença do empregado que estiver exercendo a função de Caixa, e quando impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por erros verificados posteriormente.

PARÁGRAFO QUARTA: Fica por tanto, assegurado ao empregador, o não pagamento do referido adicional de quebra de caixa, quando, funcionários da empresa substituir o profissional de caixa, no intervalo **NÃO SUPERIOR à 2(duas) horas diárias**, não cabendo a este profissional substituto, imputação de qualquer obrigação de prestação de contas ou fechamento de caixa, estando isento de quaisquer descontos em seu holerite por falta de dinheiro/crédito no caixa.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRÊMIOS – NATUREZA NÃO SALARIAL

Fica facultado às empresas estabelecer prêmios por produtividade aos seus empregados considerando o desempenho das metas estabelecidas pelo empregados, nos termos do art 457, §4º da CLT.

Parágrafo Único - O prêmio por produtividade ou desempenho pessoal, poderá ser pago mensalmente, desde que cumpridas os requisitos e determinações estabelecidas pela empresa, não importando em caráter salarial, ou seja, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, §2º da CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE LANCHES

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** fornecerão “lanche” gratuitamente aos seus empregados, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário após a segunda hora de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO - EMPRESAS NÃO ATINGIDAS PELO REPIS

Obrigam-se as empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** estabelecidas na base territorial do município de **Goiana/PE**, que integrem a categoria econômica, **NÃO ATINGIDAS PELO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**, nos termos desse instrumento a fornecer aos seus empregados a título de ajuda alimentação, a importância de **R\$170,00 (cento e setenta reais)**, por mês a partir de **1º de JULHO de 2025**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Deverá a representação Profissional notificar as empresas da relação dos empregados Associados quites com suas obrigações sindicais, para que o benefício seja concedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O pagamento poderá ser efetuado através de tickets-alimentação, tickets-refeição ou qualquer outra designação equivalente.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

PARÁGRAFO QUARTO:

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.

PARÁGRAFO QUINTO:

Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** que já forneçam tickets-alimentação, tickets-refeição ou qualquer designação equivalente, ou que ainda forneçam ou vierem a fornecer a alimentação aos seus empregados em valor igual ou superior ao previsto no “caput” desta cláusula, observadas as normas do MTE a cerca da matéria.

PARÁGRAFO SEXTO:

Ficam igualmente excluídas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** que forneçam cesta básica a seus empregados em valor igual ou superior ao fixado no “caput” desta cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

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.

PARÁGRAFO OITAVO:

A AJUDA ALIMENTAÇÃO pactuada nesta cláusula assegura a compensação de adiantamentos e antecipações a este título concedidos após **1º de JULHO de 2025**.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido a partir da celebração da presente convenção, a obrigatoriedade por parte empregador de conceder VALE TRANSPORTE a todos os empregados, na forma do artigo 9º, do Decreto n.º 95.247, de 17/11/1987.

Os valores correspondentes ao fornecimento do vale transporte constante no objeto acima poderão ser efetuados em pecúnia (espécie) ou ticket vale combustível até o quinto dia útil de cada mês e contar o recibo de pagamento de salário, com desconto de 6% (seis por cento) previsto na legislação.

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

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Assim como ocorre no vale transporte, em caso de concessão de vale combustível, ainda que em dinheiro, fica autorizado o desconto de 6% (seis por cento) em holerite, tendo esta verba caráter indenizatório e não salarial. No mesmo sentido, em locais não servidos por transporte público, também fica

autorizado o desconto de 6% em holerite dos funcionários que utilizarem transporte particular organizado e parcial ou totalmente subsidiado pela empresa.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL

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\$ 33,90 (trinta e três reais e noventa centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

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

Caso o empregado deseje acrescentar dependentes, poderá fazê-lo, arcando integralmente com os valores correspondentes, através do desconto em folha de pagamento, com direito

ao Plano Odontológico, mediante o pagamento mensal de **R\$ 14,90 (catorze reais e noventa centavos)** por cada um deles.

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

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.

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, ele deverá entrar em contato com a central de atendimento da Gestora em até 60 dias e deverá enviar a certidão de nascimento.

Observações:

- 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 descritos a seguir:
 - 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.

REDE DE DESCONTOS

- Descontos em mais de 200 parceiros:
- Vários segmentos como lazer (cinema), cultura, e-Commerce, delivery, alimentação e muito mais.
- Sorteios, Jogos Premiados, Cupons Ativação com promoções, sorteios exclusivos com prêmios, jogos e cupons gratuitos;
- Cursos e Revistas;
- Conteúdo de qualidade e gratuito.

Como utilizar:

- O beneficiário terá acesso aos descontos e promoções através do site da gestora.

PLANO ODONTOLÓGICO*

- Cobertura conforme Rol de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar: Urgência 24h, diagnóstico, prevenção, restauração, tratamento de canal, odontopediatria, radiologia, cirurgias e tratamento de gengiva.

Características: Rede nacional, sem perícia, sem carências e atendimento com dentistas, via chat, 24 horas por dia, 7 dias por semana.

TELEMEDICINA

- Consulta médica, por vídeo chamada, agendada, com as especialidades descritas a seguir: Clínica geral, cardiologia, endocrinologia e dermatologia.

ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO

- Consulta agendada com psicólogo, por vídeo chamada.

CONSULTORIA NUTRICIONAL

- Consulta agendada com nutricionista, por vídeo chamada.

SAÚDE PARA TODOS

- Consultas e exames com descontos diferenciados diferenciados.
 - A rede de saúde garante, único e exclusivamente, o acesso a uma ampla rede credenciada de Clínicas e Laboratórios para serviços de exames com descontos expressivos em relação aos valores praticados de forma particular.
 - Para consultar a rede credenciada, valores de exames e realizar o agendamento de procedimentos, o usuário deverá consultar o fornecedor contratado através do site expresso no Parágrafo Primeiro desta Cláusula.

*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 <https://agiben.com.br/PAF-COMERCIARIOS-GOIANA> 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 <https://agiben.com.br/PAF-COMERCARIOS-GOIANA>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRATAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS



O empregado admitido por prazo de experiência ou por tempo determinado, deverá receber no ato da admissão, cópia de seu Contrato de Trabalho devidamente preenchido e assinado pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA CTPS DE ACORDO COM CBO

Fica proibida a utilização de nomenclaturas diferentes do estabelecido pelo CBO – Código Brasileiro de Ocupações, para as funções exercidas pelos empregados a serem anotadas em suas CTPS.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica assegurado ao empregado demitido, SEM JUSTA CAUSA, no mês da **DATA-BASE DA CATEGORIA**, receber a diferença nas parcelas rescisórias, apurada sobre o reajuste concedido a categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS DE COMISSIONISTAS, CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

Em relação à apuração de valores relativos ao 13º salário, deverá ser considerada o número de meses trabalhado no ano curso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No ato da rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado sob pena de não poder alegá-la posteriormente em juízo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

As Empresas do comércio e serviços estabelecidas na cidade de Goiana, ao dispensarem seus empregados com 06 (seis) meses ou mais de serviços, farão, preferencialmente, a homologação da rescisão contratual no SINDICATO PROFISSIONAL, presencialmente, mediante prévia solicitação de agendamento, através do e-mail: sindecgoianaeregiao@gmail.com e confirmação através do telefone: **81 9.9116-5909**, até 03 (três) dias antes dos prazos previstos no § 6º do art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias, devendo apresentar toda documentação necessária, conforme relacionado a seguir:

- a) Carta de Preposição;
- b) Ficha de registro dos empregados e/ou livro de registro;
- c) Termo de rescisão do contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
- d) Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado afastado, devidamente atualizada; e) Comprovante do aviso-prévio ou do comprovante do pedido de demissão;
- e) Extrato analítico atualizado do FGTS;
- f) Guia de recolhimento da multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS, em caso de dispensa sem justa causa;
- g) Requerimento de seguro desemprego;
- h) Exame Médico Demissional;
- i) Guias de recolhimento dos Descontos da contribuição negocial Profissional e Contribuição Negocial Patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: EXTINÇÃO CONTRATO POR MÚTUO ACORDO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por mútuo acordo entre empregado e empresa em conformidade ao art. 484-A da CLT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DISPENSA DO AVISO

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

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)

As empresas poderão contratar empregados para prestarem seus SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL, nos termos do Art.58 -A e seguintes da CLT, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda até 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares semanais ou para os contratos com duração de até 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas extraordinárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de TEMPO PARCIAL será proporcional à sua jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa pelo trabalhador e homologada pelo Sindicato Obreiro, mediante simples requerimento escrito com a assinatura do empregado.

PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

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

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DO PAI

Será assegurada estabilidade provisória de 30 (trinta) dias para os empregados com mais de 01 (um) ano de serviços prestados na mesma empresa que se torna pai desde que, comprove que sua esposa não trabalha ou não se beneficia de qualquer modo de estabilidade garantida pela Constituição Federal.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO APOSENTADO

Será assegurada também ao empregado com mais de 08 (oito) anos na mesma empresa, estabilidade no emprego durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo de serviço para aposentadoria integral pela previdência Social, salvo no caso de dispensa por justa causa.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADOÇÃO DE MENORES

Será assegurado aos empregados, independentemente de sexo, na hipótese de adoção legal de filhos menores, uma garantia ao emprego equivalente a 30 (TRINTA) dias a contar da data da comprovação junto ao respectivo **EMPREGADOR**, mediante o competente documento legal, estendendo-se a garantia aos pais de filhos excepcionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 - A da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A estabilidade que trata esta cláusula valerá em caso de adoção judicial, devidamente comprovada.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONFERÊNCIA DO CAIXA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS RESPONSABILIDADES DE VENDAS A PRAZO

O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento dos devedores da empresa nas vendas a prazo, não podendo reter, portanto, o empregador as comissões do empregado, desde que referidas vendas tenham sido efetivadas no cumprimento de normas expressas pelo empregador, apresentadas por escrito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO DEPÓSITO DO FGTS

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** ficam obrigadas a fazerem seus depósitos do FGTS nas contas vinculadas dos seus empregados na conformidade com as disposições legais vigentes.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS / DO ADICIONAL NOTURNO

A jornada extraordinária de trabalho, cumpridas por empregados em empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** segunda-feira a sábado, será paga a base de 60% (sessenta por cento), sobre a hora normal, até o limite de 02 (duas) horas diárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A jornada extraordinária de trabalho, excepcionalmente, cumprida em dias domingos e feriados civis e religiosos, será remunerada com o acréscimo de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As horas trabalhadas por empregados em empresas que não implantaram o acordo de compensação de jornada (BANCO DE HORAS), durante o seu repouso semanal remunerado, serão tidas como extraordinárias e deverão ser pagas com sobretaxa de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Os serviços prestados pelos empregados no HORÁRIO NOTURNO, horário este compreendido entre 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte, serão remuneradas com um adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal.

PARÁGRAFO QUARTO:

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

PARÁGRAFO QUINTO:

Fica convencionado que os empregados comissionistas que prestarem horas extras e que durante este período não efetuarem vendas, receberão as referidas horas como extraordinárias e pagas, quando não compensadas, com os índices percentuais previstos nesta cláusula.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS / DAS HORAS EXTRAS NÃO



COMPENSADAS

Com fundamento no artigo 59 da C.L.T., parágrafo segundo, o excesso de horas de trabalho em um dia, no limite de 2(duas) horas diárias, poderão ser compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia qualquer, através de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO CONFORME LEGISLAÇÃO.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO E REFEIÇÕES

Serão mantidas pelos **EMPREGADORES**, em seus estabelecimentos com mais de 30 (trinta) empregados, instalações apropriadas para o trabalhador fazer suas refeições e usufruir do descanso diário regulamentar, sendo a dimensão de tal local proporcional ao número de empregados, a fim de propiciar o real cumprimento do ora disposto.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO / PONTO ALTERNATIVO

É obrigatória a utilização do livro de ponto ou cartão mecanizado, para efetivo controle do horário de trabalho nas empresas com mais de 20(vinte) empregados, observando o disposto no parágrafo 2º do Art. 74 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: DO CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

As empresas enquadradas no **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**, com até 20 (vinte) empregados em atividade na sede da empresa fica autorizado a faculdade de utilização de registro de ponto da jornada de trabalho, através de aplicativo de acordo com a **PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021** (Ponto alternativo Mobile/Sistema de Registro Eletrônico), respeitados os demais termos de referida Portaria. Entretanto, quando a empresa tiver empregados em trabalho externo não há limitação de quantidade de empregados para o exercício desta cláusula. Até 24h (vinte e quatro horas) antes da efetuação do pagamento a empregadora é obrigada a fornecer cópia em folha única contendo todos os registros da jornada de trabalho mensal do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DO ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE



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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO FUNCIONAMENTO DO COMERCIO EM DOMINGOS E FERIADOS

O funcionamento das empresas do COMÉRCIO DE CALÇADOS do município de GOIANA/PE nos dias de DOMINGOS, FERIADOS NACIONAIS, ESTADUAIS e MUNICIPAIS com a utilização dos seus empregados, será admitido mediante prévia autorização de funcionamento firmada entre o SINDICATO PROFISSIONAL - **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA CIDADE DE GOIANA/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;

24 de junho - São João;

25 de Dezembro – Natal,

Dia dos Comerciários – 3ª segunda feira de outubro.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas que pretenderem funcionar com a utilização dos seus empregados(as) NOS DIAS DE DOMINGOS E DE FERIADOS excluindo os acima nominados, **A PARTIR DO DIA 01 DE JULHO DE 2025**, deverão se manifestar por escrito em correspondência (escrita ou eletrônica) dirigida ao SINDICATO PROFISSIONAL e-mail: sindecgoianaeregiao@gmail.com e/ou SINDICATO PATRONAL e-mail: atendimento@sincomcape.com.br, com antecedência mínima de de 05 (**cinco**) dias a cada FERIADO/DOMINGO em que pretender funcionar e preencher o seguinte pré-requisito: **Comprovação do pagamento das CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAIS PROFISSIONAL/PATRONAL nos termos da Legislação**

vigente, bem como do ENCARGO OPERACIONAL SINDICAL PROFISSIONAL e da CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL conforme estabelecido neste instrumento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO NOS DOMINGOS E FERIADOS:

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

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

b) A AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo apenas para as EMPRESAS do comércio de calçados estabelecidas no município de GOIANA, documento INDISPENSÁVEL quando estas optarem pelo funcionamento nos DOMINGOS e FERIADOS com a utilização dos seus empregados(as), 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 GOIANA 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, no dia do feriado que vier a ser efetivamente trabalhado pelo(a) empregado(a), uma AJUDA DE CUSTO no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados no **MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL)**, nas microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), e conceituadas na Lei Complementar nº 128/2008, 123/2006 e 155/2016, enquadradas no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, cujo as empresas já estão certificadas pelas entidades sindicais, o valor será de : e R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).

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

PARÁGRAFO SEXTO: AJUDA DE CUSTO - DOMINGOS

Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos DOMINGOS será paga, no domingo que vier a ser efetivamente trabalhado pelo(a) empregado(a), uma **AJUDA DE CUSTO** no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), ficando elucidado que esta **AJUDA DE CUSTO** não constitui salário para nenhum fim de direito.

PARÁGRAFO SÉTIMO: FOLGA REMUNERADA SEMANAL NOS DOMINGOS

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

PARÁGRAFO OITAVO: FOLGA COMPENSATÓRIA DOS FERIADOS

As EMPRESAS do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** concederão aos seus empregados(as) **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 NONO: JORNADA DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS

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

PARÁGRAFO DÉCIMO: ESCALAS DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL

As empresas que optarem pelo funcionamento de seus estabelecimentos nos **DOMINGOS**, obrigam-se a recolher a título de contribuição administrativa patronal a quantia de R\$8,00 (oito reais) por cada trabalhador(a) e;

As empresas que optarem pelo funcionamento de seus estabelecimentos, nos **FERIADOS** previstos nesta cláusula, obrigam-se a recolher a título de contribuição administrativa patronal a quantia de R\$11,00 (onze reais) por cada trabalhador(a) que vier a trabalhar efetivamente em cada feriado, que venham a seu critério funcionar.

O recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL por categoria**, deve ser em favor da **ENTIDADE PATRONAL - SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO**, sendo recolhida em até 24 horas antes de cada **FERIADO**, o valor correspondente por estabelecimento comercial, através de depósito bancário na Conta **conta para pagamento: BANCO SICREDI, AGENCIA: 2203 C/C 31632-6 ou pix: 24.568.081/0001-99 (CNPJ)** fornecido pela entidade. **As empresas Associadas ao PATRONAL**, em dia com suas obrigações sindicais, estão isentos do pagamento desta contribuição administrativa patronal.

O sindicato Patronal (SINCOMCAPE) disponibiliza a opção de pagamento de **TAXA ANUAL para abertura em FERIADOS**, determinada conforme porte da empresa:

MEI - Taxa anual para abertura em feriados no valor de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais);

ME - Taxa anual para abertura em feriados no valor de R\$599,00 (quinhentos e noventa e nove reais);

EPP - Taxa anual para abertura em feriados no valor de R\$990,00 (novecentos e noventa reais);

Demais Empresas - Taxa anual para abertura em feriados no valor de R\$1.190,00 (hum mil cento e noventa reais)

O valor correspondente por estabelecimento comercial deverá ser pago por guia própria fornecida pela entidade (SINCOMCAPE) através do e-mail: atendimento@sincomcape.com.br ou pelo Whatssap 81991618003, OU depósito bancário Banco Sicredi, ag. nº2203, cc. nº3163-3 de titularidade da entidade, ou chave Pix: 24.568.081/0001-99 (CNPJ).

Após o recolhimento a empresa poderá emitir o Certificado para Abertura em Feriados, através do site <https://sincomcape.gersin.com.br/public/consulta>

O certificado deverá ficar disponível no estabelecimento nas datas que pretenderem abrir nos parâmetros desta cláusula. Ficando a escolha da empresa quanto ao pagamento da Contribuição Negocial Administrativa (pagamento por funcionário em cada feriado) ou pagamento da Taxa Anual.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: ENCARGO OPERACIONAL PROFISSIONAL

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** estabelecidas no município de GOIANA, Estado de Pernambuco, ficarão obrigadas a efetuar o pagamento de uma **TAXA POR CADA ABERTURA** no valor de:

a) R\$ 20,00 (vinte reais) por cada empregado(a) que laborar no feriado e domingo ;

b) Ressaltando que a taxa operacional aqui estipulada é MENSAL, independentemente do número de DOMINGOS ou FERIADOS que venha a funcionar durante o mês com utilização de seu quadro de empregados(as). Devendo recolher o referido encargo operacional em favor do Sindicato Profissional, no prazo de até 48 horas, antecedentes ao funcionamento. Sob pena de multa de 100% (cem por cento), para pagamento posterior.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ASSENTO DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** manterão assentos para seus empregados nos termos da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

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

1. Dependências sanitárias adequadas para uso pelos empregados;
2. Fornecimento de água potável, através de copos descartáveis ou individuais e alternativamente através de bebedouro;
3. Disponibilização de kit de primeiros socorros em cada estabelecimento

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** que exigirem o uso de uniformes de trabalho deverão fornecê-los sem ônus para seus empregados, devendo os mesmos devolvê-los quando do término do contrato de trabalho, no estado de conservação em que se encontrarem.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA

Os **EMPREGADORES** comunicarão ao **SINDICATO PROFISSIONAL** as eleições da **CIPA**, com antecedência de 30 (trinta) dias.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO DESLOCAMENTO PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** se obrigam a oferecer o exame médico aos seus empregados, na conformidade com as disposições do Art. 168 da CLT, com a redação dada pela lei nº 7855/89.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS, clínicas e médicos conveniados ao Sindicato Profissional, serão aceitos pela empresa para todos os efeitos legais desde que observados as disposições da Portaria nº 3291/84 do INSS.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado acidentado só poderá ser dispensado após o período de até 30 (trinta) dias de cumprida a estabilidade acidentária, prevista na lei 8213/91, após a alta médica previdenciária, salvo desligamento por justa causa, devidamente comprovada.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** 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 do órgão. Cada permissão somente ocorrerá em decorrência de solicitação, por escrito, do Presidente do Sindicato da Categoria Profissional, ou seu substituto legal, com antecedência de 72 horas;

PARÁGRAFO ÚNICO:

A liberação do empregado dirigente sindical, prevista no *caput* desta cláusula, não poderá, exceder o limite máximo de 6 (seis) dias anualmente, ininterruptos e/ou intercalados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA SINDICALIZAÇÃO

O empregador não oporá obstáculos a realização de assembleias com os empregados do seu estabelecimento, visando incentivar a campanha de sindicalização. Devendo o sindicato profissional informar com a antecedência de 72 (setenta e duas) horas a realização da reunião.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GARANTIAS SINDICAIS



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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA LEGITIMIDADE DO SINDICATO PATRONAL

O Sindicato dos Trabalhadores no **COMÉRCIO DE GOIANIA** 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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Os empregadores obrigar-se-ão a descontar dos salários dos seus empregados e recolher a Contribuição Confederativa, prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal vigente, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada para esse fim, no percentual de 3% (três por cento) sobre a remuneração base mensal no mês de **OUTUBRO**, para manutenção do sistema confederativo, e regularmente notificados os empregadores por comunicação expressa, possuindo o dispositivo citado a seguinte redação: *Art.8º, inciso IV, da CF: "a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada e, folha, para custeio do*

*sistema Confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em LEI".
Em face da garantia da perspectiva de Direito.*

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal – Emenda Constitucional nº. 45/2004 corroborado pelo ORIENTAÇÃO Nº03 DO CONALIS/MPT, será descontado de todos os empregados sindicalizados e representados pelo presente instrumento Coletivo uma TAXA MENSAL a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL mensal em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio da Cidade de Goiana, Estado de Pernambuco, condicionado à anuência prévia dos não sindicalizados, aprovada nas ASSEMBLEIAS GERAIS EXTRAORDINÁRIAS ESPECÍFICAS, tudo conforme edital publicado no Jornal do Commercio, no dia 08/09/2025, com as seguintes destinações: custear as despesas da campanha salarial (editais, carro de som, propaganda para divulgação, honorários advocatícios, condução, etc.), e manutenção dos programas assistenciais do sindicato (médico e odontológico) e ainda a manutenção de CURSOS PROFISSIONALIZANTES, em benefício de todos os empregados, ficando estipulado o prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da data do registro e arquivamento deste instrumento na SRT/MTE/PE para os empregados, alcançados pela presente Convenção manifestarem oposição ao referido desconto, fazendo-o, se for o caso, por escrito, pessoalmente na sede do Sindicato Profissional localizada na rua da praia, nº 341, 1º andar, Centro, Goiana/PE, TAXA MENSAL estipulada no índice percentual correspondente a 2% (dois por cento) do PISO SALARIAL da categoria, ora assegurado, sendo desconto mensal, iniciando-se o desconto a partir do pagamento da folha de pagamento do mês de JUNHO/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Conforme o **ART. 513, ALINEA "E", DA CLT**, O desconto da Contribuição Negocial Profissional a empresa descontarão do salário de todos os empregados que forem beneficiados pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho sindicalizados ou não, sendo extensivo aos empregados que forem contratados durante a vigência da presente Convenção de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional a relação dos seus empregados dos quais efetuaram o desconto da aludida Contribuição Negocial Profissional estabelecida neste instrumento coletivo, **para efeito de controle, o valor total deverá ser depositado na conta corrente do sindicato profissional, na CAIXA ECONOMIA FEDERAL, Agência 0774, C/P Nº 34801-6 OP: 013, ou boleto bancário, para pagamento da referida taxa solicitando pelo E-MAIL: sindecgoianaeregiao@gmail.com . ou Telefone (81) 9.9116-5909.**

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Nos casos de recusa por parte do empregador de efetuar o desconto e o consequente recolhimento do desconto assistencial à entidade profissional, quando não ocorrer OPOSIÇÃO por parte do empregado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, serão propostas as competentes ações de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, arcando o empregador com a responsabilidade pelo efetivo pagamento, ficando vedado a possibilidade de posterior desconto nos salários dos seus empregados, referentes a descontos assistenciais anteriores ao ajuizamento da ação. 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 QUARTO:

O prazo para apresentação de oposição será de até 10 (DEZ) dias contados do registro da convenção coletiva de trabalho no sistema Mediador do MT – Ministério do Trabalho. A oposição somente será aceita, se feita pelo próprio empregado na sede do sindicato, mediante assinatura de documento apropriado ou através de correspondência via ECT, feita a punho pelo empregado.

PARÁGRAFO QUINTO:

Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá à entidade Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas, processuais ou qualquer ônus resultante de condenação que venham a existir.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DAS MENSALIDADES SINDICAIS



As empresas do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** sediadas nos municípios descontarão dos seus empregados sindicalizados e representados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Goiana, Estado de Pernambuco, em folha de pagamento, as mensalidades sociais, desde que o empregado autorize o desconto e outras contribuições estabelecidas pela Assembleia Geral da Entidade de Classe, através de **boleto emitido pelo Sindicato profissional, e/ou depósito na conta bancária da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL , agência 0744, C/P nº 34801-6, OP: 013.**

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; considerando a fundamentação no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal; As empresas DO COMÉRCIO CALÇADOS estabelecidas nos municípios de Amaraji/PE, Barreiros/PE, Cortês/PE, Escada/PE, Gameleira/PE, Joaquim Nabuco/PE, Primavera/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, São José da Coroa Grande/PE, Sirinhaém/PE e Tamandaré/PE, a que se refere este instrumento, sujeitas a esta Convenção, recolherão, conforme enquadramento no porte (vide quadro abaixo), em favor do Sindicato do Comércio de Calçados de Pernambuco - SINCOMCAPE, uma CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária específica de forma presencial e virtual, inclusive com item específico, convocada através de publicação no jornal de grande circulação Folha de Pernambuco do dia 30.01.2025 (Classificados) e realizada no dia 18.02.2025 na sede do SINCOMCAPE, situado à Rua do Riachuelo, nº 105, Sala 425, Boa Vista, Recife/PE - CEP 50.050-400. Os valores estipulados e aprovados na Assembleia Geral Extraordinária, para a assistência a todos e não somente a associados, se destinarão ao pagamento das despesas relativas à Negociação Coletiva tais como Honorários Advocatórios, Assessoria executiva, Publicação de Editais, Programas relativos ao desenvolvimento do COMÉRCIO ESPECÍFICO das empresas do COMÉRCIO DE CALÇADOS, notadamente realização de seminários destinados às empresas, contadores e advogados, com intuito de divulgar as condições neste instrumento pactuadas.

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 2025/2026

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

Micro Empresa (ME) - optante do Simples Nacional LC 123/06: R\$: 840,00

Empresa de Pequeno Porte (EPP) - Simples Nacional LC 123/06:R\$: 1.250,00

Demais empresas:R\$: 1.890,00

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica garantido as EMPRESAS DO COMÉRCIO DE CALÇADOS estabelecidas na base territorial dos municípios de Amaraji/PE, Barreiros/PE, Cortês/PE, Escada/PE, Gameleira/PE, Joaquim Nabuco/PE, Primavera/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, São José da Coroa Grande/PE, Sirinhaém/PE e Tamandaré/PE, sujeitas a esta Convenção, o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de homologação e registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho junto à SRT/PE, para apresentação de oposição formal e individual pela empresa interessada, à contribuição negocial. Devendo a empresa interessada em se opor à citada contribuição apresentá-la de forma escrita e individual ao SINCOMCAPE na Rua do Riachuelo, 105 Sala 425, Boa Vista, Recife/PE.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO



As empresas ficarão sujeitas a multas em caso de descumprimento desse instrumento coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA

As empresas ficarão sujeitas a uma multa correspondente ao valor de **02 (dois) PISOS SALARIAIS DAS EMPRESAS**, em caso de DESCUMPRIMENTO DE CADA OBRIGAÇÃO DE FAZER constantes das cláusulas deste instrumento. 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 parte que lhe cabe.

PARÁGRAFO SEGUNDO: MULTA POR FUNCIONAMENTO IRREGULAR

A empresa do **COMÉRCIO DE CALÇADOS** 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 parte que lhe cabe.

Micro Empreendedor Individual	R\$ 1.000,00
Microempresa - ME	R\$ 3.000,00
Empresa de Pequeno Porte - EPP	R\$ 4.000,00
Demais Empresas	R\$ 5.000,00

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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.

PARÁGRAFO QUARTO:

A Representação Patronal - SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO deverá ser comunicada através do e-mail: atendimento@sincomcape.com.br, pelo sindicato laboral, comprovadamente, das razões da NOTIFICAÇÃO/CONVITE de sua representada e da data de realização de audiência de conciliação perante a SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO - SRT/PE.

PARÁGRAFO QUINTO:

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.

PARÁGRAFO SEXTO:

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA FISCALIZAÇÃO

O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Superintendência Regional do Trabalho.



CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DAS DIVERGÊNCIAS

Os conflitos entre as partes convenientes na aplicação dos dispositivos da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO serão julgados pela Justiça do Trabalho, no âmbito da competência de uma das Varas do Trabalho, adstritas aos municípios onde houver prestado o empregado seu labor, ou onde se encontrar estabelecido o empregador, nos casos de Ações de Cumprimento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIRECIONAMENTO DO EMPREGADO PARA A QUALIFICAÇÃO

O contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de 02 a 05 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional presencial ou não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na forma do art. 476-A, § 3º da CLT, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios que venham a ser voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa está autorizada a suspender os contratos de trabalho em prol de programa de qualificação profissional imediatamente, sem necessidade de observação do prazo de 15 dias, previsto no § 1º do art. 476-A da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa deverá anotar a suspensão do contrato de trabalho na CTPS.

PARÁGRAFO SEXTO: O valor da ajuda compensatória mensal acima previsto poderá ser modificado ou excluído unilateralmente pela empresa para resguardar o posto de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional será realizado de acordo com a normativa federal.

PARÁGRAFO OITAVO: A adesão ao programa será realizada mediante convite escrito da empregadora que será voluntariamente respondido pelo empregado interessado na medida, também por escrito, não havendo forma definida, de modo que pode ser inclusive, comprovada por email ou mensagem de celular como sms ou whatsapp.

PARÁGRAFO NONO: O programa durará de 02 (dois) até 05 (cinco) meses, já sendo autorizada a prorrogação limitada à vigência da presente Convenção Coletiva, bastando que nova concordância do empregado seja formalizada por escrito.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A empresa poderá encerrar a suspensão do contrato por curso de qualificação profissional ao final de cada módulo certificável, a partir de quando os deveres e direitos do empregado e da empresa serão imediatamente restabelecidos.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Na ocorrência de demissão sem justa causa durante o período de suspensão do contrato e até 3 meses após a retomada dos serviços, os empregados que tiverem aderido ao Programa terão direito ao valor de uma multa correspondente ao valor de uma remuneração como indenização.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Os empregados devem ficar cientes de que as mensalidades de bolsa de qualificação que forem recebidas do governo federal serão subtraídas da quantidade de mensalidades que

terão futuramente direito no seguro-desemprego no caso de futura demissão, assegurado, contudo, o direito a pelo menos uma mensalidade de seguro-desemprego pelo governo federal de acordo com a lei.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: O curso poderá ser estruturado em módulos, individualmente certificáveis.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: A empresa que, comprovadamente, fraudar a manifestação de aceitação do empregado, referida no parágrafo acima, pagará multa de duas vezes o valor do salário contratual do empregado afetado em favor do sindicato, uma multa de mesmo valor em favor do empregado e devolverá o valor desembolsado pelo Estado em bolsa de qualificação, que deverá ser pago mediante guia GRU, restando íntegras as consequências por fraude previstas pela Superintendência Regional do Trabalho e pela legislação em vigor.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: A lista de matriculados (nome, CPF) no programa deverá ser apresentada pela empresa interessada AO SINDICATO PATRONAL para encaminhamento ao PROGRAMA DE BOLSA QUALIFICAÇÃO promovido pela FECOMÉRCIO-PE, SENAC E SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO, para que seja incluída no referido programa.

}

**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**

**FABIO JOSE MAGALHAES PORTO FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMERCIO DE GOIANA**

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE TRABALHADOR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - FORMULÁRIO REPIS - SINCOMCAPE

[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>.



