

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

IPOJUCA

2025-2026

Cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL 2025/2026

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL 2025/2026

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - DO MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS SALARIAIS OU RESCISÓRIOS

CLÁUSULA OITAVA - DO 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - DOS SERVIÇOS DE ENTREGA

CLÁUSULA DÉCIMA - DA QUEBRA DO CAIXA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA CREDIARISTA ANALISTA DE CRÉDITO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO FISCAL DE LOJA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS NATUREZA NÃO SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA AJUDA-ALIMENTAÇÃO NO P.AT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO VALE TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PROGRAMA DE BENEFÍCIO AO TRABALHADOR

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOS EMPREGADOS NOVOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA RESCISÃO DO COMISSIONISTA, CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS RESCISÕES PAGAS COM CHEQUES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS DIFERENÇAS NAS RESCISÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA MORA RESCISÓRIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO (LEI Nº 12.506 DE 11.10.2011)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS VAGAS DE ESTÁGIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRATAÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA RESCISÃO POR FALECIMENTO DO EMPREGADO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DO PAI/ DO APOSENTANDO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS COMISSIONISTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO EXPEDIENTE DE FINAL DE ANO

Cláusulas:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO FUNCIONAMENTO EM DOMINGOS E FERIADOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS REUNIÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO REPOUSO REMUNERADO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO ALTERNATIVO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS HORAS EXTRAS/ BANCO DE HORAS/DOS SERVIÇOS NOTURNOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA LICENÇA MÉDICA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DAS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA/VESTIÁRIOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ASSENTO DO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO DE LANCHE E ÁGUA POTÁVEL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO DESLOCAMENTO PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA REMOÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DAS PERÍCIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA LEGITIMIDADE DO SINDICATO PATRONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO DELEGADO SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS E DA CATEGORIA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA / MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA FISCALIZAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA AUTENTICAÇÃO DAS CONVENÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DA ASSINATURA DIGITAL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001580/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/12/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042792/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.206370/2025-30
DATA DO PROTOCOLO: 18/12/2025

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 TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVICOS DO MUNICIPIO DE IPOJUCA - SINDTECOMERCIO IPOJUCA, CNPJ n. 12.605.263/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEX GOMES DOS SANTOS;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL 2025/2026**

Fica assegurado a todo empregado no **Comércio de Calçados, abrangidos por esse instrumento coletivo de trabalho, a partir de 1º de maio de 2025**, o PISO SALARIAL da categoria profissional na importância de **R\$1.540,00 (hum mil quinhento e quarenta reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As diferenças salariais retroativas, em razão dos meses de maio à novembro de 2025, deverão ser **adimplidas até a folha de pagamento do mês de DEZEMBRO de 2025 e JANEIRO de 2026** em forma de abono.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado que NÃO TENHA TRABALHADO ANTERIORMENTE NO SEGMENTO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS, com registro na sua CTPS, somente fará jus ao PISO SALARIAL de que trata o caput desta cláusula, após 90 (noventa) dias de ingresso na categoria profissional, fazendo jus ao salário mínimo vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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 maio de 2025**, ressalvados os não compensáveis (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 n. 01/82 do TST, os quais deverão ser preser

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL 2025/2026

Os empregados das empresas no **Comércio de Calçados**, a que se refere esse instrumento coletivo de trabalho, que perceberem acima do PISO SALARIAL, terão os salários REAJUSTADOS com base no percentual máximo de **5,30% (cinco virgula trinta por cento)**, que vigorará a partir de **1º de MAIO de 2025**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As diferenças salariais retroativas, em razão dos meses de **maio à novembro de 2025**, deverão ser **adimplidas até a folha de pagamento do mês de DEZEMBRO de 2025 e JANEIRO de 2026 em forma de abono**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O REAJUSTE SALARIAL pactuado nesta cláusula assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de maio de 2025**, ressalvados os não compensáveis (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 n. 01/82 do TST, os quais deverão ser preservados.

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

PARAGRAFO QUARTO: Assegura-se a aplicação de legislação específica superveniente mais benéfica não cumulativa.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento de salário, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, em formulário próprio, contendo a identificação do empregador, (timbre, carimbo e outros), nome e função do empregado, indicando detalhadamente as importâncias pagas, descontos efetivados, inclusive do adiantamento quinzenal, e montantes das contribuições recolhidas ao FGTS e INSS.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o quinto dia do mês subsequente recair em dias de sábado, domingo ou feriado, as empresas pagarão o salário dos seus empregados no último dia útil anterior a esse dia, devendo esse pagamento ocorrer durante a jornada normal de trabalho, no máximo até às 15h, quando o pagamento for efetuado em cheque. Ressalvando, porém, que na hipótese do pagamento em numerário, este poderá vir a ser efetivado inclusive em dias de sábados, domingos e feriados.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SEXTA - DO MENOR APRENDIZ

Ao menor aprendiz será garantido a percepção da remuneração salarial mínima mensal no valor equivalente a **01 (UM) SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL VIGENTE**, 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 venha atingir a maioridade e já perceba salário superior ao mínimo nacional vigente, lhe será garantida a manutenção e tal salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam resguardadas as condições mais benéficas em favor do empregado, advindas da livre pactuação salarial.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS SALARIAIS OU RESCISÓRIOS

É vedado à empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, cartões de crédito, "vales" e convênios recebidos clientes, devolução de produtos vencidos ou produtos que perderam a validade na loja, mercadorias danificadas, seja em razão de acidentes no interior da empresa e produtos subtraídos da loja sem uma imputação direta e formal de culpa ou apuração concreta da responsabilidade dolosa do empregado, desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, expedidas por escrito, com ciência formal dos mesmos, quanto às cautelas para recebimento e política de devolução de produtos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados, quando decorrentes de dolo ou de culpa dos referidos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os descontos por adiantamento salarial ou "vales", desde que não decorram dos adiantamentos normais quinzenais, somente terão validade, se os vales forem emitidos em 02 (duas) vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo a importância antecipada, origem de pagamento e mês respectivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na forma do artigo 462 da CLT, além dos descontos legais compulsórios, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados das empresas representadas pela **SINCOMCAPE**, desde que originários de Convênios Médicos; Odontológicos; Ambulatoriais e similares; Convênios com Farmácias; com Supermercados; com Óticas e com Comércio em geral; assim como os decorrentes de seguros em geral, inclusive os de seguros em grupo; mensalidades, contribuições e descontos sindicais; empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras e os de quaisquer vendas realizadas pelos **EMPREGADORES** a seus próprios empregados, respeitado no total o limite máximo de 30% (trinta por cento) dos salários líquidos pagos mensalmente, isto é, já deduzidos da parcela da contribuição da Previdência Social e do Imposto de Renda ou de até 01 (um) salário bruto na hipótese de rescisão contratual.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - DO 13º SALÁRIO

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: O direito assegurado nesta cláusula não se aplica àqueles que tenham recebido a primeira parcela do 13º salário antes das férias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os **EMPREGADORES** que já vêm praticando condições mais favoráveis aos empregados, em relação à antecipação da 1ª (primeira) parcela do 13º salário, manterão tais condições.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregadores deverão pagar a 1ª (primeira) parcela do 13º salário de seus empregados até o dia 30 de novembro e a 2ª (segunda) parcela do 13º salário até o dia 20 de dezembro, de cada ano.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA NONA - DOS SERVIÇOS DE ENTREGA

O empregado que efetuar entrega de mercadorias, para empresas do **Comércio Varejista de Calçados de Pernambuco**, atingida por este instrumento coletivo, na condição de **Motorista**, EXCETUANDO-SE motocicleta e motoneta, 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 comerciante, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de utilização de MOTOCICLETA e MOTONETA pelo empregado entregador no deslocamento em vias públicas preenchendo os requisitos da Lei 12.997/2014, ficará a empresa DISPENSADA do pagamento da gratificação prevista no **caput** desta cláusula, porém, será devido o **adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)** aplicado sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 empregados nas condições acima mencionadas deverão ter em suas CTPS a referida anotação da função de caixa. Ficando ainda assegurado ao empregado que venha a exercer tal função eventualmente, a remuneração do referido adicional, proporcional ao número de dias que venha a exercê-lo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 QUARTO: 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 QUINTO: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA CREDIARISTA ANALISTA DE CRÉDITO

Fica garantido a todo empregado na função de **CREDIARISTA ANALISTA DE CRÉDITO**, ou função similar, atingido por este instrumento coletivo, receber a título de **GRATIFICAÇÃO** o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do **PISO SALARIAL** normativo admissional da Categoria Profissional, nas condições aqui convencionadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados nas condições acima mencionadas deverão ter consignada em suas CTPS a referida função, bem como fica assegurado ao empregado que venha a exercer tal função eventualmente a remuneração da referida gratificação proporcional ao número de dias que venha a exercê-lo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO FISCAL DE LOJA

O comerciário que prestar serviços de fiscalização ou de estoquista interna ou externa em empresa atingida por este instrumento coletivo, na condição de **FISCAL DE LOJA**, fará jus ao PISO SALARIAL DA CATEGORIA, nas condições aqui convencionadas.

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS – NATUREZA NÃO SALARIAL



Nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, não integram a remuneração dos empregados os prêmios, razão pela qual não se incorporam ao contrato de trabalho e também não constituem base de incidência de nenhum encargo trabalhista e previdenciário.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA AJUDA-ALIMENTAÇÃO NO P.AT.

Obrigam-se as empresas estabelecidas no município do **Ipojuca/PE**, integrantes da categoria econômica à, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, fornecer a todos os seus empregados a título de ajuda-alimentação, a importância de **R\$ 70,00 (setenta reais)** que será devido pelas **Micros e Pequenas Empresas, Empresas de Pequeno Porte - EPP** e **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)** **para as demais empresas que não se enquadrem nestas categorias**, cujo pagamento será mensal e se efetuará mediante de tickets-refeição, tickets-alimentação ou qualquer outra designação equivalente., **sendo asseguradas as condições mais benéficas já praticadas pelas respectivas empresas.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A ajuda-alimentação, de que trata o **caput** desta cláusula, não possui natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim. Havendo diferença de valores referente aos meses anteriores da publicação o retroativo deverá ser quitados em até 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCEIRO: Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que já forneçam ou venham a fornecer alimentação aos seus empregados em valor igual ou superior ao previsto no **caput** desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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 SEXTO: 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-refeição através de empresas especializadas e devidamente credenciadas aos **SINDICATOS, PROFISSIONAL e PATRONAL - SINCOMCAPE**, ora conveniente, devendo, para tanto, obter autorização escrita na sede dos respectivos **SINDICATOS** responsáveis pelo controle do cumprimento desta cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO: As empresas que ainda não são cadastradas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT terão prazo de até 60 (sessenta) dias para se adequarem aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, contados a partir da publicação da mesma.

PARÁGRAFO OITAVO: As empresas que não fornecerem vale-refeição através de empresas credenciadas nos **SINDICATOS, PROFISSIONAL e 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**, no valor de um piso salarial da categoria por mês de descumprimento.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a partir da celebração da presente convenção a obrigatoriedade por parte do empregador de conceder VALE TRANSPORTE a todos os empregados, na forma **do Art. 114, do Decreto nº 10.854/2021**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em não existindo na localidade serviço de transporte público regular, poderá ser fornecido outro meio de transporte ao empregado (exemplo: bicicleta) ou transporte próprio do empregador ou ajuda de custo em espécie, que não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer fins, visando à utilização de transporte alternativo, em face da ocorrência de deficiência/inexistência do transporte público no município

abrangido por este instrumento coletivo. Neste caso, o empregador não poderá proceder a desconto superior ao limite legal (6% - seis por cento) do piso salarial normativo.

PARAGRAFO SEGUNDO: A empresa que transferir o empregado, que anteriormente não fazia uso do vale transporte, para outra unidade comercial, aonde venha fazer uso do mesmo, deverá garanti-lo nos termos do caput desta cláusula.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO 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\$ 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.

Nas localidades onde o Plano Odontológico ofertado pelo Sindicato Laboral nos termos do caput desta cláusula, não dispor de rede credenciada de atendimento aos empregados, as empresas empregadoras deverão adotar a opção do PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL – SEM ODONTO, cujo o valor de Auxílio mensal será de **R\$ 21,90 (vinte e um reais e noventa centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo e que terá como cobertura os mesmos benefícios do PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL previsto no caput desta cláusula, com exceção do plano odontológico

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-IPOJUCA> 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-COMERCIARIOS-IPOJUCA>

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-COMERCIARIOS-IPOJUCA>

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 DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - DOS EMPREGADOS NOVOS

O empregado admitido para exercer a função de outro, dispensado sem justa causa, terá garantido salário igual ao substituído, não considerando as vantagens pessoais atinentes ao substituído, observados os requisitos do Art. 461 da CLT.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PRAZO

Por ocasião de desligamento de seus empregados com mais de 01 (um) ano de serviços prestados, as empresas farão preferencialmente homologação da rescisão do Contrato de Trabalho na entidade profissional, devendo o mesmo agendar data e horário através de petição escrita no referido **SINDICATO PROFISSIONAL**, ou pelo endereço eletrônico homologacao@comerciariosipojuca.org.br, anexando a cópia do TRCT no prazo máximo de 03 (três) dias ÚTEIS antes do término dos prazos previstos no §6º do art. 477 da CLT, a data do efetivo pagamento das verbas rescisórias.

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

1. Termo de Rescisão de contrato de trabalho, em 05 (cinco) vias;
2. Guias de CD – Seguro Desemprego;
3. CTPS devidamente anotada e procedida à baixa contratual;
4. Extrato do FGTS ou as 06 (seis) últimas guias de recolhimento;
5. Comprovante de depósito da multa 40% do FGTS;
6. Carta de pedido de demissão do empregado ou carta de comunicação de Aviso Prévio;
7. Exame Médico demissional;
8. Carta de Apresentação;
9. Guia de recolhimento da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA do exercício.
10. Comprovante de Recolhimento da Contribuição Negocial.
11. Guias de GRPS da empresa, com a relação de empregados do mês anterior a data da dispensa do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas ainda obrigam-se a entregar ao empregado demissionário juntamente com a documentação exigida para homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, atestado de afastamento médico e salário (AAS), guias de PPP e SB40, se houver, devidamente preenchidos.

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

PARÁGRAFO QUARTO: Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, os **EMPREGADORES** se obrigam a lhes entregar no prazo de 10 (dez) dias, as guias do seguro-desemprego e o “Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho”, objetivando o saque dos depósitos do FGTS.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese da empresa comparecer ao sindicato profissional sem a documentação exigida para efetivação da homologação de rescisão de contrato, havendo necessidade de novo(s) comparecimento(s), deverá a mesma arcar com as despesas de locomoção do empregado e deverá recolher ao Sindicato Profissional a importância de R\$ 100,00 (cem) reais, por homologação, referente a Taxa Administrativa de Homologação.

PARÁGRAFO SEXTO: A empresa que efetuar o pagamento da rescisão por meio de depósito bancário, deverá apresentar ao empregado o comprovante de pagamento, 02(dois) dias antes da data agendada para homologação do TRCT.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A empresa deverá obrigatoriamente informar ao empregado das verbas a que ele faz jus quando o mesmo solicitar demissão.

PARAGRAFO OITAVO: O empregado que pedir demissão receberá as férias proporcionais, acrescidas de 1/3, bem como ao 13º salário proporcional.

PARÁGRAFO NONO: Nas rescisões de contrato de trabalho, o empregador fica obrigado a providenciar a devida rescisão até o 10º (décimo) dia, conforme legislação vigente, contado da data da notificação da demissão quando o aviso for indenizado ou pedido de demissão e 10 dias corridos, contados a partir do último dia trabalhado, quando o aviso for trabalhado. A inobservância dos prazos estipulados nesta cláusula sujeita o empregador ao pagamento de uma multa equivalente ao último salário percebido pelo empregado, nos moldes do disposto no §8º do art.477, da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: No ato da homologação do TRCT na sede do Sindicato Profissional, identificadas verbas rescisórias controversas, a rescisão do contrato de trabalho poderá ser suspensa por até 48h pela entidade obreira, objetivando a realização de composição consensual acerca das diferenças rescisórias não computadas pelo empregador, tal composição, poderá ser submetida a Comissão de Conciliação Prévia ou a Mediação/Conciliação Extrajudicial, mecanismos de solução de conflitos descritos neste instrumento coletivo de trabalho, tendo eficácia liberatória as verbas rescisórias acordadas entre as partes, sendo obrigatória a participação dos Sindicatos Patronal e Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA RESCISÃO DO COMISSIONISTA, CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O cálculo das verbas rescisórias do empregado comissionista inclusive das verbas relativas à 13º salário, férias e aviso prévio, terá como base a média aritmética das comissões percebidas pelo empregado nos 12 (doze) últimos meses, respeitando-se o Piso Salarial assegurado neste instrumento coletivo e o disposto no **Decreto nº 10.854.2021**. 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: O cálculo do 13º salário do comissionista terá como base a média dos meses trabalhados no ano em curso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

No caso de demissão sem justo motivo, as empresas fornecerão aos seus empregados demitidos no ato da homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho, uma carta de apresentação, mencionando o período trabalhado e as funções exercidas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS RESCISÕES PAGAS COM CHEQUES

Nas rescisões de Contrato de Trabalho em que os pagamentos forem efetuados com cheque, os empregadores fornecerão ao empregado demissionário o vale - transporte necessário para o recebimento do referido cheque e tal pagamento ocorrendo na sexta-feira, somente será permitido se realizado até às 15h00.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS DIFERENÇAS NAS RESCISÕES

As diferenças apuradas na Rescisão do Contrato de Trabalho, serão pagas em até 10 (dez) dias após a homologação ou conhecimento do fato que estabeleceu tais diferenças, sob pena do pagamento de multa equivalente a 01(um) Salário Mensal do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA MORA RESCISÓRIA

A inobservância do disposto no §6º do artigo 477 da CLT, sujeitará ao infrator ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário mensal, salvo quando, comprovadamente, o ex-empregado der causa à mora (redação do § 8º do artigo 477 da CLT).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

É obrigatório a participação do Sindicato Profissional e Patronal no processo de homologação de Acordo Extrajudicial dos empregados das empresas a que se refere o presente instrumento coletivo de trabalho, nos termos previstos no Art. 855-B e seguintes da CLT, redação dada pela Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho de 2017.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas interessadas na regulamentação do disposto no caput desta cláusula, deverão requerer ao **SINDICATO PATRONAL**, através do e-mail: atendimento@sincomcape.com.br, a emissão do **Certificado de Regularidade de Situação Sindical (CRSS)**, relativamente ao cumprimento desta cláusula, documento a ser emitido pelos **SINDICATOS: PATRONAL e PROFISSIONAL**, e que comprovará a situação regular das referidas empresas perante aos respectivos **SINDICATOS: PATRONAL e PROFISSIONAL**, com relação ao efetivo pagamento das taxas negociais patronal e profissional ajustadas pelas partes nas diversas Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre as entidades, patronal e profissional, até à presente Convenção Coletiva de Trabalho, além das mensalidades sindicais.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO (LEI Nº 12.506 DE 11.10.2011)

As empresas, nos termos da Lei 12.506 de 11 de Outubro de 2011, deverão acrescentar ao período mínimo de 30 dias do AVISO PRÉVIO, 03 (três) dias por ano trabalhado, limitado ao máximo de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Havendo interesse entre as partes, empregado e empregador, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderá ser conciliada entre eles, com a anuência do sindicato profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, nos termos do art. 487, § 1º da CLT, portanto devem ser considerados os dias acrescidos no FGTS, para cálculo de férias e 13º salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa e que no cumprimento do período do aviso prévio for admitido em novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante de tal período desde que comunique a empresa com antecedência.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)

As empresas abrangidas por esse instrumento coletivo de trabalho, observadas as condições aqui pactuadas, poderão contratar empregados para prestarem seus SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL, nos termos do Art. 58 e seguintes da CLT, Lei nº 10.243 de 16/06/01 – DOU 20/06/01 e MP 200164-41 de 24/08/01 – DOU 27/08/01, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, limitado a jornada máxima diária em 08 (oito) horas.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa interessada na implantação do supra citado CONTRATO A TEMPO PARCIAL nos termos previstos nesse instrumento coletivo, deverá se manifestar por escrito em correspondência dirigida ao SINDICATO PROFISSIONAL - SINDTECOMERCIO-IPOJUCA Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Comércio Varejista e Atacadista de Bens e Serviços do Município de Ipojuca, no endereço; Avenida Francisco Alves de Souza, nº 30, sala 08, Centro - Ipojuca/PE (Telefone: 81 – 3551-1883) e/ou SINCOMCAPE - Sindicato do Comércio Varejista de Calçados de Pernambuco (fone: 81 99161 - 8003) para celebração de ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO, que terá participação obrigatória das representações obreira e patronal.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS VAGAS DE ESTÁGIOS

As empresas abrangidas por este Instrumento Coletivo de Trabalho, quando da contratação de estagiários em conformidade com a lei de estágio LEI nº 11.788 de 25 de Setembro de 2008, deverão observar o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal que deverá atender às seguintes proporções:

- I – de 1 (um) a 5(cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRATAÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A empresa atingida por este instrumento coletivo, nos termos do Art.93 da Lei8.213/91, que tenha em seu quadro 100 (cem) ou mais empregados, contagem esta englobando todo grupo econômico (matriz e filiais, escritórios de apoio), está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com BENEFICIÁRIOS REABILITADOS, com certificado específico pela entidade que procedeu a reabilitação ou PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA, comprovada por médico do trabalho, desde que estejam APTAS a exercer a FUNÇÃO DISPONIBILIZADA, na seguinte proporção:

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA RESCISÃO POR FALECIMENTO DO EMPREGADO

Na hipótese de falecimento do empregado, o **SINDICATO PROFISSIONAL** poderá homologar a rescisão, desde que seja comprovada a condição de dependente habilitado, através de declaração fornecida pela instituição de Previdência ou, se for o caso, pelo órgão encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte, conforme disciplinado no artigo 2º, do Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981, que regulamenta a Lei nº 6858, de 24.11.1980.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

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

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DO PAI/ DO APOSENTANDO

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

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES

Os empregados de uma mesma empresa, com mais de 06 (seis) meses de trabalho atuando no mesmo ramo de atividade no **SEGMENTO de Comércio Varejista de Calçados de Pernambuco**, atingidas por este instrumento coletivo e nas suas condições, não poderão perceber percentual de comissões diferenciadas, excetuando-se os casos de prêmios por incentivos às vendas e/ou vantagens pessoais conquistadas por cada empregado individualmente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS 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: O **EMPREGADO** comissionista fica isento de responsabilidade pela inadimplência dos devedores da empresa, nas vendas a prazo, não podendo ser descontado de sua comissão, qualquer importância a este título desde que tenha realizado a venda de acordo com as normas estabelecidas pela empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de devoluções de mercadorias, as comissões ficam asseguradas, quando decorrentes de culpa do empregador, assim entendidas aquelas prescritas na Lei nº 80.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO EXPEDIENTE DE FINAL DE ANO

Nos dias 24 (vinte e quatro) e 31 (trinta e um) de dezembro, o expediente das empresas no **Comércio de Calçados**, será encerrado, improrrogavelmente no dia 24/12 às 19h. e no dia 31/12 às 18h

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO FUNCIONAMENTO EM DOMINGOS E FERIADOS

Fica assegurado às empresas abrangidas por este instrumento coletivo, a faculdade de abrir(em) seu(s) estabelecimento(s) comercial(ais) com a utilização dos seus empregados(as) a praticar vendas, aos **DOMINGOS**, nos termos da Lei Federal nº 10.101/2000 alterada pela Lei Federal nº 11.603/2007 e nos **FERIADOS NACIONAIS** (Civis e Religiosos) dos dias 07 DE SETEMBRO, 12 DE OUTUBRO, 02 e 15 DE NOVEMBRO e 21 DE ABRIL, instituídos pelas Leis nº 662, de 06/04/1949, nº 6.802, de 30/06/1980, e, nº10.607, de 19/12/2002, respectivamente, além do feriado do dia 20 DE NOVEMBRO, (Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra), nos moldes da Lei nº 14.759, de 21/12/2023, assim como, no **FERIADO ESTADUAL** do dia 06 DE MARÇO (Data Magna de Pernambuco), nos termos do Art. 49 da Lei nº 16.241, de 14/12/2017, Lei Estadual, e nos **FERIADOS MUNICIPAIS** de CORPUS CHRISTI, 24 DE JUNHO (São João Batista), 29 DE SETEMBRO (São Miguel - Padroeiro da cidade), SEXTA FEIRA DA PAIXÃO e 30 DE MARÇO (Emancipação Política), instituídos pelas Leis municipais nº486 de 10 de junho de ,1967 e nº1095 de 06 de novembro de 1995, **observados os termos a seguir:**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA

O(a) trabalhador(a) que prestar serviços em dia de domingo, terá assegurado a sua folga dentro da mesma semana em que for programada a realização do trabalho naqueles dias, de modo que a concessão do repouso semanal remunerado **não ultrapasse do 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, conforme Orientação Jurisprudencial n. 410, da SDI-1/T.S.T.**, não podendo, evidentemente, recair tal folga em dia feriado ou folga compensatória de Banco de Horas ou qualquer outra natureza, estando, no entanto, **indisponível** a compra e/ou venda da folga em comento.

I - Garante(m) a(s) empresa(s) que funcionar(em) aos domingos o pagamento do vale-transporte correspondente àquele dia, valor integral, sem o desconto previsto e lei;

II - A(s) empresa(s), se obriga(m) a adotar(em) frequência dos(as) empregados(as) (cartão de registro mecânico, livro-de-ponto, folha-de-ponto, cartão-de-ponto), que trabalhare(m) nos domingos de que trata esta cláusula, para as necessárias constatações pelo **SINDICATO PROFISSIONAL** ou pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;

III - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento normativo pela atividade laboral realizada aos **DOMINGOS**, fica assegurado o pagamento de ajuda de custo aos empregados(as) no valor de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, por cada domingo trabalhado, **e que deverá ser pago no mesmo dia do labor**. Fica elucidado que esta ajuda de custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas ressarcir as despesas dos(as) empregados(as) que prestarem serviços no dia de domingo. **Será assegurado o pagamento da ajuda de custo em condições mais vantajosas, já praticada pela empresa em favor do(a) empregado(a).**

PARÁGRAFO SEGUNDO: ABERTURA DO COMÉRCIO NOS FERIADOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA

I - A(s) empresa(s), que venha(m) a funcionar nos feriados de que trata este instrumento normativo, se obriga(m) a fornecer o vale-transporte referente àqueles dias; valor integral, sem o desconto previsto em lei.

II - Aos trabalhadores(as) que efetivamente trabalharem nos dias de feriados, será concedido uma folga remunerada em **até 60 (sessenta) dias após cada feriado trabalhado**, em compensação a folga do feriado trabalhado, sendo garantido os demais benefícios constantes neste instrumento e na convenção coletiva da categoria.

III - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento normativo pela atividade laboral realizada nos dias **FERIADOS**, fica assegurado o pagamento da ajuda de custo aos empregados no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais), por cada feriado trabalhado, e que deverá ser pago no mesmo dia do labor**. Fica elucidado que tal ajuda de custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos aludidos feriados descritos no caput desta cláusula. **Será assegurado o pagamento da ajuda de custo em condições mais vantajosas, já praticada pela empresa em favor do empregado.**

PARÁGRAFO TERCEIRO: DOS FERIADOS ESPECIAIS

Serão considerados **FERIADOS ESPECIAIS** os dias 25 de Dezembro (NATAL), 1º de Janeiro (CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL), e 1º de Maio (DIA DO TRABALHADOR). Caso o empregado tenha necessidade de trabalhar nestes feriados, a jornada de trabalho não excederá 8(oito) horas diárias, assegurando o gozo do intervalo intrajornada.

I - As atividades comerciais nos **FERIADOS ESPECIAIS**, **apenas abrangerão**, os empregados da(s) **EMPRESA(S)** do **Comércio Calçados**, estabelecida(s) em **PORTO DE GALINHAS, SERRAMBI, MURO ALTO, CUPE e MARACAÍPE**, regiões turísticas do município de IPOJUCA, e terá início às **13h00min** encerrando-se impreterivelmente às **23h00min**.

II - Aos trabalhadores que laborarem nos **FERIADOS ESPECIAIS**, será concedido uma folga remunerada em até 30 (trinta) dias após cada feriado trabalhado.

III - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento normativo pela atividade laboral realizada nos dias de **FERIADOS ESPECIAIS**, fica assegurado o pagamento da ajuda de custo aos empregados no valor de **R\$ 53,00 (cinquenta e três reais), por cada feriado especial trabalhado, e que deverá ser pago no mesmo dia do labor**. Fica elucidado que tal ajuda de custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos aludidos feriados especiais. **Será assegurado o pagamento da ajuda de custo em condições mais vantajosas, já praticada pela empresa em favor do empregado.**

PARÁGRAFO QUARTO: DA JORNADA DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS - A jornada de trabalho dos(as) empregados(as) da(s) **EMPRESA(S)** do **Comércio de Calçados**, na hipótese de vir(em) a funcionar nos **DOMINGOS** e **FERIADOS** citados neste instrumento coletivo, 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, e da Lei Federal nº 12.790/2013, não podendo ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

I - Na hipótese de a folga do empregado recair em dia 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, **respeitado o prazo MÁXIMO de 06(seis) dias entre o trabalho no DOMINGO e a concessão da folga, conforme Orientação Jurisprudencial n. 410, da SDI-1/T.S.T.**

II - A folga compensatória estipulada neste instrumento coletivo deverá ser de 01 (um) dia integral.

III - Caso a(s) empresa(s) venha(m) a funcionar em qualquer dos **FERIADOS** relacionado neste instrumento coletivo, deverá(ão) apresentar comprovação da **CONCESSÃO DA FOLGA COMPENSATÓRIA**. Devendo a(s) empresa(s) repassar(em) cópia da planilha de folga para o **SINDICATO PROFISSIONAL** no **PRAZO MÁXIMO de 30 (TRINTA dias) dias após cada feriado trabalhado, através do e-mail sindicato@comerciariosipojuca.org.br**

PARAGRÁFO QUINTO: Fica pactuado que a jornada de trabalho será de no máximo **08 (oito) horas por dia**, a luz do art. 3º da Lei nº 12.790/2013, e que as horas extras que forem prestadas, estando limitada a uma hora extraordinária por dia de feriado, será remunerada com **adicional de 100% sobre a hora normal**.

PARAGRÁFO SEXTO: CONTRIBUIÇÃO OPERACIONAL – DOMINGOS E FERIADOS

As empresas e seus respectivos estabelecimentos, que venham, a seu critério, a funcionar nos feriados previstos nesta cláusula, se obrigam a recolher, a título de encargo operacional sindical, em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL**, a quantia de **R\$ 15,00 (quinze reais)**, por cada empregado escalado a trabalhar em dia de feriado. O referido encargo operacional sindical, deverá ser recolhido mediante boleto bancário em até 72 (setenta e duas) horas que antecedem cada feriado. A guia de recolhimento poderá ser solicitado a tesouraria do **SINDICATO PROFISSIONAL pelo endereço eletrônico, e-mail: financeiro@comerciariosipojuca.org.br**, ou emitido através do site www.comerciariosipojuca.org.br.

I - O empregador que pretender abrir seu estabelecimento comercial e praticar vendas nos **FERIADOS**, com a utilização dos seus empregados, ficará obrigado a efetuar o pagamento de **uma TAXA MENSAL**, devida apenas nos meses em que vier a funcionar em qualquer domingo e/ou feriado, taxa esta no valor de **R\$12,00 (doze reais) POR EMPREGADO**, a título de **ENCARGO OPERACIONAL DE FUNCIONAMENTO** em favor do SINCOMCAPE - SINDICATO DO COMÉRCIO DE CALÇADOS DE PERNAMBUCO. Devendo recolher a referida taxa operacional em favor do sindicato profissional e apresentar listagem dos empregados convocados para trabalhar nos domingos/feriados através do e-mail: atendimento@sincomcape.com.br, sob pena de multa de 100% (cem por cento), para pagamento posterior.

II - O referido **ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL**, alhures, devido pelas empresas deverá ser através de boleto bancário emitido pela própria entidade, E-mail: atendimento@sincomcape.com.br, WhatsApp 81 991618003 no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, antecedentes à abertura. Sob pena de multa de 100% (cem por cento), para pagamento posterior.

III - DO PRAZO PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO AOS FERIADOS – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho aos FERIADOS deverão fazer sua solicitação de autorização, unicamente, através da plataforma digital E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), conforme a seguir:

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

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

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

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

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

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

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

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

* 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 SÉTIMO: O empregador que exercer sua atividade com obrigatoriedade de comparecimento de seus empregados(as), deverá apresentar perante as entidades representativas da categoria econômica, sua solicitação para o funcionamento nos dias extraordinários (domingo e feriados), apresentando neste ato os comprovantes de recolhimento das contribuições sindicais patronal e profissional, os comprovantes de recolhimento da TAXA ASSISTENCIAL/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL previstas neste instrumento e da TAXA OPERACIONAL DE FUNCIONAMENTO, devendo remeteram os comprovantes ao SINDICATO PATRONAL - SINCOMCAPE, através do e-mail: atendimento@sincomcape.com.br e/ou telefone: 81 991618003 (whatsapp), para expedição conjunta com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS DO MUNICIPIO DE IPOJUCA E A FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BENS E SERVIÇOS DO NORTE E DO NORDESTE.

PARÁGRAFO OITAVO: No caso de o empregador possuir em seu quadro de profissionais **APENAS comerciários filiados ao sindicato obreiro, a empresa estará isenta** do recolhimento da Contribuição Operacional Profissional descrita no §6º desta cláusula.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Assegura-se a liberação do empregado estudante no turno em que for se submeter a exame escolar, sem prejuízo da remuneração, desde que 48 (quarenta e oito) horas antes seja pré-avisado o **EMPREGADOR**, o qual, nas convocações para trabalhos extraordinários, dar-se-á prioridade aos não estudantes.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS REUNIÕES

Na hipótese das empresas atingidas por este instrumento coletivo, realizarem reuniões de trabalho após a jornada de trabalho ou que ultrapassem o horário normal de trabalho, exigindo a presença dos empregados, as horas correspondentes às prorrogações poderão ser compensadas no BANCO DE HORAS, quando as mesmas

implantarem tal instrumento. Em hipótese diversa, as ditas horas serão tidas como extraordinárias e pagas nos termos da CLÁUSULA DE HORAS EXTRAS, conforme Súmula 110 do TST.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

O **DIA DO COMERCIÁRIO** será comemorado na **3ª segunda-feira do mês de outubro**, sendo assegurado ao empregado comerciário, a não realização de quaisquer atividades laborais neste dia.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO REPOUSO REMUNERADO

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização do livro de ponto, cartão mecanizado ou registro eletrônico de ponto para efetivo controle do horário de trabalho, observando o disposto no parágrafo 2º do Art. 74 da CLT e na Portaria M.T.P nº 671, de 08 de novembro de 2021.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO ALTERNATIVO

Fica autorizada a adoção do SISTEMA DE REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO ALTERNATIVO - REP-A, sistema para controle de jornada de trabalho de que trata o Art. 77 e seguintes da Portaria M.T.P nº 671, de 08 de novembro de 2021, observado o disposto no parágrafo 2º do Art. 74 e seguintes da CLT, que somente poderá ser utilizado pelas empresas associadas ao **SINDICATO PATRONAL E PROFISSIONAL**, sendo condição obrigatória que o aludido sistema seja homologado pelos SINDICATOS: PATRONAL e PROFISSIONAL.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para a utilização do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de que trata esta cláusula, as empresas deverão requerer ao **SINDICATO PATRONAL**, através do e-mail: atendimento@sincomcape.com.br, a emissão do **Certificado de Regularidade de Situação Sindical (CRSS)**, relativamente ao cumprimento desta cláusula, documento a ser emitido pelos **SINDICATOS: PATRONAL e PROFISSIONAL**, e que comprovará a situação regular das referidas empresas perante aos respectivos **SINDICATOS: PATRONAL e PROFISSIONAL**, com relação ao efetivo pagamento das taxas negociais patronal e profissional ajustadas pelas partes nas diversas Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre as entidades, patronal e profissional, até à presente Convenção Coletiva de Trabalho, além das mensalidades sindicais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que descumprirem esta cláusula, independentemente do cumprimento das demais disposições da presente Convenção Coletiva, arcarão com a multa de 01 (um) salário normativo por trabalhador, além de outra multa de igual valor, no mesmo número de trabalhadores prejudicados, em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL**, isto sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS HORAS EXTRAS/ BANCO DE HORAS/DOS SERVIÇOS NOTURNOS

A jornada extraordinária de trabalho, cumprida de segunda a sábado, NÃO COMPENSADA, será remunerada na base de **60% (sessenta por cento)**, sobre a hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A JORNADA EXTRAORDINÁRIA de trabalho, excepcionalmente, cumprida em dias de domingos e feriados civis e religiosos será remunerada com o acréscimo de **100% (cem por cento)**, sobre a hora normal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na ocorrência de fato impeditivo as atividades normais do empregador (força maior), bem como, na possibilidade de interrupções ocasionadas por contingências locais de natureza cultural ou religiosa, que motivem a suspensão das atividades normais em determinado expediente, poderá haver a compensação das horas apuradas de tal interrupção, com as horas extraordinárias apuradas no acordo de compensação individual, desde que haja prévia celebração de acordo de compensação firmado entre o empregador com assistência do Sindicato Patronal e o Sindicato Profissional representante da categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO - DO COMUNICADO: As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO do Banco de Horas ou compensação das horas extraordinárias trabalhadas em determinado dia por correspondente diminuição de horas trabalhadas em outro dia qualquer, nos termos do que dispõe art. 59, da CLT, deverão fazer a adesão, na plataforma E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), onde terá a anuência dos sindicatos Patronal SINCOMCAPE e Laboral SINDTECOMERCIO-IPOJUCA, no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação, do BANCO DE HORAS. A Entidade Patronal deverá permitir o acesso do SINDTECOMERCIO-IPOJUCA à relação das empresas que aderiram ao BANCO DE HORAS na plataforma do E-SIND (www.esind.com.br/portal), para fins de fiscalização. Ressalvando que os termos do citado instrumento coletivo terão como referência o regulamentado nesta CCT, devendo também como pré-requisito essencial a empresa interessada neste ato comprovar junto as entidades supracitadas a quitação das Contribuições Negociais previstas neste instrumento, bem como Contribuição Sindical do exercício.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas que adotarem o sistema de Banco de Horas sem o devido cumprimento de que trata o **Parágrafo 3º**, da presente cláusula, serão penalizadas com o pagamento do **valor de R\$: 1.000,00 (Hum mil reais)**, devido na seguinte proporção: 50% (cinquenta por cento) revertido em favor do Sindicato Profissional e 50% (cinquenta por cento) revertido em favor da Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO QUINTO: Para garantir o fiel cumprimento dos procedimentos acima convencionados, a entidade receptora que não comunicar a sua correspondente sindical, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, será penalizada com a **MULTA ADMINISTRATIVA no valor de R\$: 1.000,00 (Hum mil reais) por cada instrumento** (ACT Banco de Horas) e na hipótese do mesmo vir a ser celebrado SEM ASSISTÊNCIA 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.

PARÁGRAFO SEXTO: 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 TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS DO MUNICÍPIO DE IPOJUCA**) e 50% (cinquenta por cento) do valor da mesma revertida para o **SINCOMCAPE - Sindicato do Comércio Varejista de Calçados de Pernambuco**, 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\$ 800,00
DE 11 A 30 EMPREGADOS	R\$ 1.500,00
DE 31 A 50 EMPREGADOS	R\$ 2.500,00
ACIMA DE 50 EMPREGADOS	livre negociação

PARÁGRAFO SÉTIMO: Aos empregados que realizaram horas extraordinárias em horário noturno, por motivo de balanço, organização de vitrine, auditoria interna, organização de estoque e/ou recebimento de mercadorias, deverá ser concedida a folga semanal preferencialmente no dia seguinte a efetiva realização das horas extraordinárias.

PARÁGRAFO OITAVO: Os serviços prestados pelos empregados no **HORÁRIO NOTURNO**, horário este compreendido entre 22h de um dia e às 05h do dia seguinte, serão remunerados com um Adicional Noturno na base de 30% (TRINTA POR CENTO) sobre a hora normal.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

A(s) empresa(s) se compromete(m) a realizar o pagamento da remuneração das férias, ou o abono nos termos do Art. 143 da CLT, impreterivelmente, 2 (dois) dias antes do início do gozo de férias pelo(a) empregado(a).

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do disposto no caput da presente cláusula, incorrerá em descumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho, sendo devido ao empregado(a) a percepção remuneratória das férias em dobro, que será acrescida da multa prevista nesse dispositivo normativo.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA LICENÇA MÉDICA

É vedada anotação de licença médica na CTPS, quando inferior a 15 (quinze) dias, bastando, em tal período de licença, tão-somente, a exibição dos atestados médicos e odontológicos passados por profissionais legalmente habilitados, juntamente com o número do CRM do Médico.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

I - até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento, art. 473, II, da CLT,

III - por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

IV - até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

V - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei nº 4.375, de 17.08.1964 (Lei do Serviço Militar).

VI - até 05 (cinco) dias, na primeira semana após o parto, para a licença-paternidade prevista no inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, combinado com o §1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DAS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA/VESTIÁRIOS

As empresas obrigam-se a manter sanitários e vestiários em condições normais de uso com papel higiênico e colocação de absorventes femininos a disposição de suas empregadas, no entanto, todos os empregados, por sua vez, ficam obrigados a mantê-los em condições higiênicas compatível com o ambiente de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas estabelecidas em Shopping Centers que disponham de sanitários coletivos, ficam desobrigadas de dispor de sanitários próprios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os vestiários femininos, nas empresas com mais de 10 (dez) empregados, deverão ser isolados dos vestiários masculinos, quando, no mesmo estabelecimento comercial houver empregados de sexos distintos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Empregador obriga-se a seguir todas as normas previstas nas NR nº6, NR nº7, NR nº9, NR nº11, NR nº15, NR nº16 e NR nº 24, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ASSENTO DO LOCAL DE TRABALHO

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

PARAGRAFO ÚNICO: Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão a sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir e prioritariamente para as empregadas gestantes, de acordo com que contextualiza o Parágrafo único do Art. 199 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL

As empresas deverão fornecer aos seus empregados o resultado do atestado de saúde ocupacional nos termos do Artigo 168 da CLT, portaria SST n.º 24 de 29/12/94 e portaria SST de 08/05/96, que tratam do Programa de Controle Médico Saúde Ocupacional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO DE LANCHE E ÁGUA POTÁVEL

As empresas fornecerão "lanche" gratuitamente aos seus empregados, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário por período superior a 02(duas) horas em caráter excepcional, sendo este lanche fornecido até no máximo, entre a primeira e a segunda hora.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas, mesmo quando não estiverem os empregados em regime de trabalho extraordinário, se obrigarão a manter no estabelecimento comercial, bebedouro ou no caso de impossibilidade de instalação deste, garantir o fornecimento de água potável em condições higiênicas para o consumo dos empregados nos termos da NR 24, da portaria 3214 – Capítulo V, Título II da C.L.T.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

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

EXAMES MÉDICOS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO DESLOCAMENTO PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS**

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

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA REMOÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO**

A remoção do empregado acidentado, vítima de mal súbito ou parto, desde que no recinto de trabalho, será de inteira responsabilidade do empregador, que providenciará, com urgência, transporte adequado para levar o mesmo até o local onde será atendido devidamente, com a assistência ao retorno a empresa ou a sua residência, bem como comunicará o fato aos familiares do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A Empresa deverá entregar ao empregado acidentado no prazo de 24h o documento CAT – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DAS PERÍCIAS

Desde que haja concordância da Superintendência Regional do Trabalho ou do perito responsável, será permitido o acompanhamento de dirigente sindical quando da realização de perícia para constatação de insalubridade e/ou periculosidade.

**RELAÇÕES SINDICAIS
SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas comprometem-se não obstaculizar a associação de seus empregados ao Sindicato Profissional.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

Fica garantido o livre acesso dos diretores e delegados sindicais aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro próprio do empregador e por este mantido em local de visibilidade e acesso fácil aos comerciários, bem como a distribuição de todo material publicitário do **SINDICATO PROFISSIONAL 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 QUINTA - DA LEGITIMIDADE DO SINDICATO PATRONAL

O Sindicato dos Trabalhadores no **COMÉRCIO DE IPOJUCA - 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 SEXTA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas asseguram o afastamento do empregado membro da Diretoria do Sindicato 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 Profissional, ou seu substituto legal, com antecedência de 72 horas.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO DELEGADO SINDICAL

O Delegado Sindical eleito pelos empregados de cada empresa com mais de 120 (cento e vinte) empregados e devidamente ratificados pela Assembleia Geral do Sindicato profissional, gozará de garantia de emprego durante prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao **SINDICATO PROFISSIONAL** a **RELAÇÃO DOS SEUS EMPREGADOS** dos quais procedeu ao desconto da Taxa Assistencial a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL** estabelecida nesta Convenção Coletiva do Trabalho junto com o comprovante de recolhimento bancário dos referidos depósitos, para efeito de controle.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os **EMPREGADORES**, mensalmente, descontarão, sob o título de mensalidade associativa, em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL** de todos os seus empregados sindicalizados, o valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, mediante Associação prévia do empregado, atendendo os pré-requisitos e exigências do Estatuto Social da Entidade Sindical.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A Mensalidade Associativa a que se refere o 'caput' desta cláusula, deverá ser recolhida em benefício do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA, **até o dia 30 (trinta) de cada mês**, em guia bancária própria fornecida pela Entidade Sindical, que poderá ser retirada na sede do sindicato ou solicitada pelos telefones 3551-1883 / 9.9299-1859 ou pelo endereço eletrônico, financeiro@comerciantesipojuca.org.br. Após esta data, será cobrado 5% (cinco por cento) de multa e correrão juros de mora de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia, sobre o valor principal. Incidirá Cobrança de Taxa Administrativa no valor de R\$ 20,00 (vinte reais), no recálculo ou alteração de vencimento do boleto bancário.

PARAGRAFO SEGUNDO: A relação dos sócios deverá ser enviada pelo sindicato com antecedência mínima de 20 (vinte) dias com a devida autorização do empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA 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 no município de Recife/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 Advocatícios, 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.

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

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 do município de Recife/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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV, e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal – Emenda Constitucional nº. 45/2004; consoante o tema 935 do STF, o Art. 513, alínea “e” da CLT; e o Art. 2º, alíneas “e” e “f” do Estatuto Social; além do disposto nas Notas Técnicas nº 02/2018 e nº 09/2024 da CONALIS/MPT, e no Princípio da Autonomia da Vontade Coletiva, ratificada em Assembleia Geral da categoria profissional, fica garantido o desconto da Contribuição Negocial Profissional na folha de pagamento de todos os trabalhadores integrantes da categoria, sindicalizados ou não, e que são representados pelo SINDICATO PROFISSIONAL e beneficiados pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho e suas extensões.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**, as empresas deverão proceder com o desconto na folha de pagamento de seus empregados, **no quantum de R\$ 20,00 (vinte reais), mensalmente, com EXCEÇÃO do mês de JANEIRO, quando a contribuição será no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco) reais.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados **ASSOCIADOS** ao **Sindicato Profissional** estarão **ISENTOS** do recolhimento da **Contribuição Profissional**, nos termos previsto nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Contribuição Negocial Profissional a que se refere os termos inseridos nessa cláusula, deverá ser recolhida pelas empresas em benefício do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA, até o dia 30 (trinta) de cada mês, em guia bancária própria fornecida pela Entidade Sindical ao Empregador, que poderá ser retirada na sede do sindicato ou solicitada pelos telefones (81) 3551-1883 / (81) 9. 9299-1859 ou pelo endereço eletrônico, financeiro@comerciantesipojuca.org.br . Após esta data, será cobrado 5% (cinco por cento) de multa e correrão juros de mora de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia, sobre o valor principal. Incidirá Cobrança de Taxa Administrativa no valor de R\$ 20,00 (vinte reais), no recálculo ou alteração de vencimento do boleto bancário.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas deverão encaminhar ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS NO MUNICÍPIO DE IPOJUCA, no prazo de 15 (quinze) dias antes do recolhimento, a relação contendo nome, função e os respectivos valores relativos aos descontos da Contribuição Profissional, em arquivo formato Excel.

PARÁGRAFO QUINTO: A Contribuição Negocial Profissional, mantida pelos trabalhadores representados, será destinada a implantação de plano de assistência jurídica e contábil conveniada, arcar com as despesas inerentes a funcionalidade e manutenção da Sede Social da Entidade Sindical, arcar com despesas de editais, publicidades, honorários advocatícios, honorários contábeis, recursos humanos, contratação de empresas e prestadores de serviços, ajuda de custo, realização e manutenção dos programas sociais e assistenciais mantidos pelo sindicato, realizar e promover campanhas salariais, Acordos e Convenções Coletivas.

PARÁGRAFO SEXTO: O(s) trabalhador(es) abrangido(s) pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho, poderá(ão) apresentar oposição e solicitar o cancelamento da Contribuição Profissional diretamente na sede do Sindicato Profissional, no prazo de até 10 (dez) dias, computados a partir da data de registro da norma coletiva perante o Ministério do Trabalho - SRTE/PE. Devendo o(s) trabalhador(es) interessado(s), no ato da petição, apresentar presencialmente, cópias dos seguintes documentos: RG, CPF, CARTEIRA PROFISSIONAL (física ou digital) e comprovantes dos descontos das contribuições profissionais que serão atestados mediante análise dos TRÊS ÚLTIMOS CONTRACHEQUES.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Fica vedado o ato de o empregador ou de terceiros, 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. Assim como, fica vedado o ato de o empregador ou de terceiros, exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo da distribuição de requerimentos e cartas modelos de oposição, coleta de assinatura, abaixo-assinado e apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual. Tais práticas, constitui-se em conduta antissindical, e que implicará ao empregador o pagamento de multa prevista neste instrumento coletivo e na CLT, bem como, os atos e fatos ocorridos, serão denunciados ao Ministério Público do Trabalho com vistas a efetiva atuação do órgão, em observância a Orientação nº 13 da CONALIS de 27 de abril de 2021.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS E DA CATEGORIA

Fica pactuado que até o dia 20 de Janeiro do ano seguinte ao período desejado, a Empresa poderá requerer o Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão compreendidos na expressão "Débitos Trabalhistas", todos os pagamentos e obrigações de fazer oriunda aos direitos líquidos e certos dos empregados, que estiverem garantidos na legislação em vigor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estão compreendidos na expressão "Direitos da Categoria", todos os pagamentos e obrigações de fazer previstas na Convenção Coletiva da Categoria e/ou no Acordo Coletivo da Categoria em vigor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que manifestarem o interesse na realização do termo de quitação anual deverão fazê-lo através de petição direcionada ao Sindicato Profissional, através do endereço eletrônico, e-mail: juridico@comerciantosipojuca.org.br.

PARÁGRAFO QUARTO: O Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria, contém eficácia liberatória para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano de sua emissão nos termos do previsto no Parágrafo Único do Artigo 507-B da CLT, gozando de presunção relativa de quitação, desde que contra o mesmo não se produza prova em contrário, restando ainda os seguintes requisitos obrigatórios para a elaboração do "Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria":

- a) Requerimento feito por escrito na Entidade Sindical, obreira e patronal, ora acordantes, até o dia 20 (vinte) do mês de Janeiro do ano seguinte ao período desejado;
- b) Disponibilização de todos os documentos que comprovem a quitação dos direitos de cada empregado, acompanhado da relação completa de empregados que laboraram para a empresa no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano de validade do Termo de Quitação Anual de Débitos Trabalhistas e dos Direitos da Categoria;
- c) Termo de Quitação de Banco de Horas;

d) Quitação de eventuais direitos inadimplidos ou pendentes, antes da solicitação do Termo de Quitação.

PARÁGRAFO QUINTO: A prestação do serviço constante nesta cláusula é facultativo, a ser pago pela empresa solicitante, sendo gratuito caso o contrato de trabalho objeto do Termo de Quitação tenha como titular o(a) trabalhador(a) associado à entidade.

PARÁGRAFO SEXTO: O Sindicato Profissional se resguarda do direito de solicitar demais informações e documentos não anexados pela empresa à ocasião da realização do Termo de Quitação Anual do Contrato de Trabalho, sendo concedido o prazo geral de 05 (cinco) dias para a apresentação da documentação solicitada.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Todas as notificações e informações relacionados aos trâmites previstos nesta cláusula serão realizados através dos endereços eletrônicos, e-mail: juridico@comerciariosipojuca.org.br e atendimento@sincomcape.com.br

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA / MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Fica convencionado entre as partes que no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, poderá ser formada comissão paritária composta por representantes dos empregados e empregadores devidamente assistidos pelo **SINDICATO PROFISSIONAL** e **SINDICATO PATRONAL** com o objetivo de discutir, no mesmo prazo de 30 (trinta) dias, regulamento e roteiro de implantação da **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** que funcionará no segmento de **COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS**, no município de **IPOJUCA**, e terá como objetivo, solucionar extrajudicialmente conflitos entre empregados e empregadores referente a **RELAÇÕES DE TRABALHO**. A comissão a ser formada, deverá ser composta de no mínimo 03 (três) membros de cada categoria, profissional e patronal, que indicará um de seus membros para exercer as funções de presidente da comissão e um outro para exercer as funções e atribuições de secretário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica convencionado, que não sendo formada a Comissão de Conciliação Prévia no prazo estabelecido no **caput** desta cláusula, qualquer disputa individual ou coletiva, desavença, controvérsia ou reivindicação relativa à interpretação ou execução deste instrumento coletivo ou de qualquer forma oriunda por descumprimento, poderá ser resolvido por meio de **Mediação/Conciliação** no âmbito administrativo, e contará com a participação obrigatória do **Sindicato Obreiro e Patronal**, nos termos da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para realização da demanda administrativa de **Mediação/Conciliação**, será recolhido pela empresa **01(um) Piso Salarial Normativo** da categoria, a título de honorários sindicais, sendo, 50% (cinquenta por cento) do valor destinado ao SINDICATO PROFISSIONAL e igual valor para o SINDICATO PATRONAL.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA FISCALIZAÇÃO

O SINDICATO PROFISSIONAL quando da realização de FISCALIZAÇÃO objetivando o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho que regulamenta o segmento do **Comércio de Calçados**, poderá requisitar das empresas os seguintes documentos:

- a) Comprovante de pagamento do piso salarial e do reajuste previsto na convenção coletiva;
- b) Comprovantes de pagamento de ajuda de custo para o empregado quando do funcionamento nos domingos e feriados;

- c) Encargo operacional em favor do sindicato profissional referente regulamentação funcionamento nos domingos e feriados;
- d) Comprovante de folga compensatória feriados e folga semanal remunerada - domingos;
- e) Guias da Contribuição Sindical;
- f) Guias GFIP;
- g) Todas e quaisquer exigências previstas neste instrumento Coletivo de Trabalho.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA AUTENTICAÇÃO DAS CONVENÇÕES

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DA ASSINATURA DIGITAL

As partes declaram que leram, entenderam, concordam e aceitam todos os itens constantes deste instrumento, podendo ser assinado mediante assinatura eletrônica que está amparada pela Medida Provisória nº 2.200-2/2001, que instituiu a infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil para garantir a autenticidade, a integridade e a validade jurídica de documentos em forma eletrônica, reconhecendo ambas as partes serem titulares dos endereços de e-mail descritos no preâmbulo deste instrumento, o qual será utilizado para envio do presente instrumento para assinatura por meio da plataforma de assinatura eletrônica.

}

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

ALEX GOMES DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E
SERVICOS DO MUNICIPIO DE IPOJUCA - SINDTECOMERCIO IPOJUCA

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE 2025.2027

[Anexo \(PDF\)](#) - Observada a LGPD, nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, informamos que a lista de presença a que se refere a ata apensa, está devidamente anexa ao procedimento administrativo protocolado no sistema SEI, por constar dados sensíveis dos trabalhadores(as), a exemplo de números dos documentos pessoais de identificação.

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



