

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000563/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037132/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46208.006443/2016-54  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/07/2016

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IPORA GOIAS, CNPJ n. 02.588.790/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILTON SANTOS QUIRINO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.641.158/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS PALMA RIBEIRO;

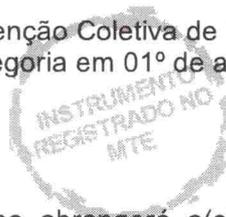
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2016 a 31 de março de 2017 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Varejista em Geral**, com abrangência territorial em **Iporá/GO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS**

A partir de 01.04.2016 fica estabelecido o piso salarial de R\$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais), para os integrantes da categoria profissional regida por esta Convenção, exceto para os vendedores, desde que cumprida integralmente à jornada contratada, efetivamente trabalhada ou compensada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A partir de 01.01.2017 o piso salarial para os integrantes da categoria profissional regida por esta Convenção, exceto vendedores, será reajustado anualmente, mantendo-se a mesma proporcionalidade em relação ao valor do salário mínimo aplicado no ano subsequente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - SOMATÓRIO DOS EMPREGADOS VENDEDORES** - A partir de 01.04.2016, aos vendedores será garantido salário fixo e comissão a serem negociados entre as partes, anotadas na CTPS, ficando assegurado que, o somatório da parte fixa, das comissões e DSR, não será inferior a R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) mensal.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Considerando a excepcional conjuntura econômica do País e a crise do mercado, os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, excetuando-se os adicionais por tempo de serviço, serão reajustados a partir de 01 de abril de 2016, mediante a aplicação do percentual de 9,91% (nove vírgula noventa e um por cento), incidente sobre os salários vigentes em 01 de abril de 2015, até o limite de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) sendo que a parcela acima desse valor será reajustada mediante negociação entre empregado e empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em caráter excepcional e unicamente em razão da atual conjuntura econômica nacional, as empresas poderão solicitar o fracionamento da aplicação do reajuste acima, aplicando aos salários dos empregados, a partir de 1º de abril de 2016, um reajuste parcial de 5% (cinco por cento) sobre os salários vigentes em 1º de abril de 2015; e, a partir de 1º de julho de 2016, o reajuste integral de 9,91% (nove vírgula noventa e um por cento), também aplicável sobre os salários vigentes a partir de 1º de abril de 2015.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A solicitação de fracionamento referida no Parágrafo Primeiro deverá ser feita pela empresa em formulário próprio e endereçado ao sindicato patronal até o dia 20 de Junho de 2016; e deverá conter:

1 - Declaração da empresa de que necessita do referido fracionamento e que tem ciência e compromete-se a cumprir todas as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho (solicitar modelo no sindicato patronal).

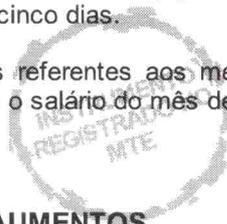
2 - Todos os dados de qualificação da empresa, como: Razão Social, CNPJ, endereço completo, contabilidade responsável, endereço de e-mail e número de empregados abrangidos pela solicitação.

3 - Declaração de ciência e concordância prévia de que em caso de demissão sem justa causa de qualquer empregado abrangido pela solicitação, até a data de 15 de julho de 2016, ocasionará o pagamento, a título de indenização especial e de uma só vez, do valor correspondente à diferença da aplicação do reajuste integral (9,91%), em todas as verbas da quitação, inclusive sobre todos os salários já pagos a partir da data base (diferença retroativa a 1º de abril de 2016).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A solicitação recebida pelo sindicato patronal será protocolada no Sindicato dos Empregados no Comércio de Iporá - Goiás (SECIP), que terá 05 (cinco) dias úteis para se pronunciar sobre a aceitação ou sobre a recusa fundamentada.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Após o pronunciamento acima, havendo recusa, as Entidades Sindicais deliberarão tais casos em conjunto, para decisão paritária sobre a homologação ou recusa da solicitação, resultado que será encaminhado à empresa interessada no prazo de cinco dias.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As diferenças salariais referentes aos meses de abril e maio/2016 oriunda da presente Convenção, se houver, será paga juntamente com o salário do mês de junho/2016.



## CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas entre 01 de abril de 2015 e 31 de março de 2016, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de: promoção, transferência e equiparação salarial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Aos comerciários empregados das **empresas que tiveram seu fracionamento de reajuste homologado** conforme **Cláusula Quarta** e que tenham sido admitidos após o mês de abril/2015, será assegurado o reajuste proporcional ao número de meses trabalhados, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme a tabela de proporcionalidade abaixo, aplicando-se o percentual no salário da admissão, observando-se o princípio da isonomia salarial.

### ÍNDICES EM 01.04.2016 E EM 01.07.2016

#### Multiplicar o salário de admissão por:

<u>Mês de Admissão</u>	<u>Para salários até R\$ 7.000,00</u>	
	<u>Índices Para 1ª parcela (Aplicar em 01/04/2016)</u>	<u>Índices Para 2ª parcela (Aplicar a partir de 01/07/2016)</u>
Abril/2015	1,050	1,099
Maio/2015	1,046	1,091
Junho/2015	1,042	1,082
Julho/2015	1,037	1,074
Agosto/2015	1,033	1,066
Setembro/2015	1,029	1,058
Outubro/2015	1,025	1,049
Novembro/2015	1,021	1,041
Dezembro/2015	1,017	1,033
Janeiro/2016	1,013	1,025
Fevereiro/2016	1,008	1,017
Março/2016	1,004	1,008

**ATENÇÃO:** sempre sobre o salário definido na data base de 1º de abril de 2015

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Aos comerciários empregados das **empresas que NÃO solicitaram o fracionamento ou que tiveram sua solicitação recusada** e que tenham sido admitidos após o mês de abril/2015, será assegurado o reajuste proporcional ao número de meses trabalhados, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme a tabela de proporcionalidade abaixo, aplicando-se o percentual no salário da admissão, observando-se o princípio da isonomia salarial.

#### **ÍNDICES EM 01.04.2016**

##### **Multiplicar o salário de admissão por:**

<u>Mês de Admissão</u>	<u>Para salários até</u> <u>R\$ 7.000,00</u>
Abril/2015	1,099
Maior/2015	1,091
Junho/2015	1,082
Julho/2015	1,074
Agosto/2015	1,066
Setembro/2015	1,058
Outubro/2015	1,049
Novembro/2015	1,041
Dezembro/2015	1,033
Janeiro/2016	1,025
Fevereiro/2016	1,017
Março/2016	1,008

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS DE PREJUÍZOS**

Fica vedado aos empregadores descontarem dos salários de seus empregados os prejuízos decorrentes de recebimento de cheques sem provisão de fundos, previamente vistados pelo responsável pela empresa ou seu preposto, de mercadorias expostas, deterioradas ou vencidas, ou casos análogos, além de eventuais diferenças de estoque; salvo na ocorrência de culpa ou dolo do empregado ou inobservância do regulamento da empresa.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DE VALE TRANSPORTE**

Para os empregados que percebe salário fixo e comissão, o desconto do vale-transporte será de até 6% do salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, conforme estabelece o artigo 5º da lei n.º 7.418/85 e artigo 9º do Decreto nº 95.247/87.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Nas localidades não servidas por linhas de transporte coletivo regular, portanto inexistente o vale transporte, este poderá ser substituído por equivalente valor necessário em espécie, para a locomoção do empregado, de forma diária, semanal ou mensal, não caracterizando salário "in natura".

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

### **CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULOS DOS COMISSIONISTAS**

Os cálculos de quaisquer parcelas dos empregados comissionistas, tais como: férias, 13º salário, indenização etc., serão feitos considerando-se a média das comissões e repouso semanal remunerado dos últimos 6 (seis) meses.

### **CLÁUSULA NONA - DAS VANTAGENS**

O reajuste salarial, bem como as normas constantes desta convenção, não poderão motivar a redução ou supressão de salários, quotas, prêmios, bonificações, percentuais ou vantagens que vinham sendo pagos aos empregados.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

O empregado fará jus ao recebimento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, a título de antecipação, quando da concessão das férias, desde que solicitado durante o mês de janeiro do ano de referência, de acordo com o parágrafo 2º do artigo 2º da Lei nº 4.749/65.

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**

O empregado exercente da função de caixa, ou responsável pela tesouraria, ou encarregado de contagem de fêria diária, fará jus a uma gratificação mensal de R\$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA DOS VALORES EM CAIXA**

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras de todos empregados no comércio serão remuneradas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo sobre o valor da hora normal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS**

O cálculo da hora extra do empregado comissionado, quando convocado, tomará por base o somatório das comissões auferidas no mês trabalhado, os repousos semanais remunerados, bem como os demais valores remuneratórios, recebidos de forma habitual. O valor encontrado deverá ser dividido pelo número de horas normais do mês, de acordo com sua jornada diária de trabalho, acrescentando-se neste valor o adicional previsto na cláusula décima terceira.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO**

Sobre a parte fixa dos salários incidirão ainda os seguintes adicionais:

- I - 4% (quatro por cento), para o empregado que venha a completar mais de 3 (três) anos de serviço na mesma empresa.
- II - 6% (seis por cento), para o empregado que venha a completar mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O adicional previsto nesta cláusula incidirá sobre o valor obtido após a aplicação da cláusula quarta e será pago mês a mês, destacado na folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Limita-se a aplicação dos percentuais previstos nesta cláusula à parcela correspondente a até 15 (quinze) salários mínimos, para os empregados que percebem salários fixos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para os empregados que percebe parte fixa e comissão, a base de cálculo do adicional por tempo de serviço será sua remuneração bruta, respeitando-se o teto máximo de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais).

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os benefícios desta cláusula não serão deferidos cumulativamente, ou seja, os empregados que completarem 5 (cinco) anos durante a vigência da presente Convenção, terão acrescidos na parte fixa de seus salários, a diferença entre os percentuais estabelecidos nos itens I e II desta cláusula.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SEGURO DE VIDA

As empresas contratarão Seguro de Vida e de Acidentes Pessoais, para cobertura a partir da vigência da presente CCT, se responsabilizando pelo custeio e pagamento sem ônus aos trabalhadores, ficando pactuadas as seguintes coberturas e capitais mínimos:

<b>GARANTIAS</b>	<b>CAPITAL SEGUADO</b>
<b>Morte</b>	R\$ 9.000,00
<b>IPA – Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente</b>	R\$ 9.000,00
<b>ILPD – Invalidez Laborativa Permanente Total por Doença</b>  Pagamento Antecipado em caso de Invalidez Laborativa Permanente Total em decorrência de Doença.  Esta indenização caracteriza a antecipação de 100% da cobertura de Morte.	R\$ 9.000,00
<b>Cesta Básica – Auxílio Alimentação – Titular – Morte</b>  <b>Quantidade e Valor:</b> 06 cestas básicas no valor de R\$ 80,00 cada uma.  <b>Forma de Pagamento:</b> De uma única vez, em forma de indenização.	R\$ 480,00
<b>Auxílio Funeral – Titular – Morte</b>  Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do Capital Segurado.	R\$ 1.300,00
<b>Inclusão Automática de Cônjuge – Morte</b>	R\$ 1.600,00
<b>Inclusão Automática de Filhos – Morte</b>  Será devida para óbitos de maiores de 14 anos, já para filhos menores de 14 anos será devido, apenas, reembolso das despesas com funeral conforme Condições Gerais do contrato de Seguro.	R\$ 800,00
<b>DIH UTI – Diária de Internação Hospitalar em UTI</b>  Decorrente de acidente pessoal coberto.  <b>Limite de Diárias:</b> 05 diárias no valor de R\$ 600,00 cada uma.  <b>Franquia:</b> 01 dia.  <b>Forma de Pagamento:</b> De uma única vez, em forma de indenização.	R\$ 3.000,00
<b>DIT – Diária de Incapacidade Temporária por Acidente</b>  <b>Limite de Diárias:</b> 40 diárias no valor de R\$ 15,00 cada uma.  <b>Franquia:</b> 15 dias.  <b>Forma de Pagamento:</b> De uma única vez, em forma de indenização.	R\$ 600,00
<b>DIT Cesta Básica – Diária de Incapacidade Temporária - Cesta Básica</b>	

<p>Afastamento por Acidente ocorrido em horário de trabalho.</p> <p><b>Limite de Diárias:</b> 03 cestas no valor de R\$ 178,00 cada uma.</p> <p><b>Franquia:</b> 15 dias.</p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> A partir do 16º dia de afastamento e devidos quando se completar 30 dias a partir desta data, em forma de indenização, pago diretamente ao Segurado Principal.</p>	R\$ 534,00
<p><b>Auxílio Medicamentos</b></p> <p>Decorrente de acidente ocorrido em horário de trabalho.</p> <p>Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do capital segurado.</p>	R\$ 200,00
<p><b>Cláusula Especial de Cirurgia Decorrente de Acidente Pessoal</b></p> <p><b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso de até 45,72% (quarenta e cinco vírgula setenta e dois por cento) do capital segurado da garantia de Morte.</p> <p>Os valores reembolsados por esta cláusula serão deduzidos de eventual indenização por Morte ou Invalidez Permanente por Acidente.</p>	R\$ 3.000,00
<p><b>Cesta Natalidade Ticket-Alimentação</b> – Ocorrendo o nascimento de filho(s) do(a) funcionário(a) o(a) mesmo(a) receberá ticket-alimentação, caracterizado como Cesta Natalidade, para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela mesma até 30 (trinta) dias após o parto.</p>	R\$ 280,00

**Valores expressos em Reais, custo mensal do Seguro por vida R\$ 5,98**

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O SECIP e SINDILOJAS estarão estipulando apólice de seguro junto à Seguradora de renomada especialização com coberturas adequadas a presente Convenção Coletiva de Trabalho. Fica facultada às Empresas a adesão à apólice estipulada pelo SECIP e SINDILOJAS ou a contratação com a Seguradora de sua preferência, desde que com as coberturas e garantias mínimas estabelecidas na presente Cláusula. As empresas se obrigam a apresentar comprovante de adesão e pagamento do citado seguro no prazo de 30 (trinta) dias, após a publicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGIME ESPECIAL DE SALARIOS

Considerando previsão constitucional que assegurou tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (arts. 170, IX e 179) e sua regulamentação pela Lei Complementar n.º 123/2006 (Estatuto Nacional das Micro e Pequenas Empresas), os Sindicatos convenientes resolvem por bem e por direito fixar tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado aos microempreendedores individuais (MEI), às microempresas e empresas de pequeno porte da atividade de comércio varejista, na região de representação dos subscritores deste Instrumento, no que se refere aos pisos salariais a serem aplicados aos empregados admitidos a partir de 1º de abril de 2016.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado aos microempreendedores individuais (MEI), às microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) acima referenciado será garantido por meio de adesão voluntária do empregador ao **Regime Especial de Salários** e será regido pelas normas a seguir especificadas:

1. Para efeito desta cláusula convencional especial considera-se “microempreendedor individual (MEI)” o empresário individual que aufera em cada ano calendário receita bruta de até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), “microempresa” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e considera-se “empresa de pequeno porte” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e

sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

2. No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos, para efeito de enquadramento, serão proporcionais ao número de meses que houver exercido atividade, inclusive as frações de meses e dias

3. O enquadramento do empresário individual e do empresário de sociedade simples ou empresária, como: "microempreendedor individual (MEI)", "microempresa" ou "empresa de pequeno porte" para efeito de aplicação de piso salarial diferenciado (REPIS) somente será efetivada após expressa aprovação dos Sindicatos Convenientes e mediante as seguintes condições:

a) O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção (até 31 de março de 2017), com observância da Súmula 277 do TST;

b) O enquadramento se dará mediante solicitação de adesão e enquadramento para efeito de piso salarial diferenciado, de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário, protocolada na sede do SINDICATO PATRONAL no seguinte endereço: [www.sindilojas-go.com.br](http://www.sindilojas-go.com.br), cujo formulário único será disponibilizado pela Entidade Patronal.

c) A prova documental do enquadramento a ser enviada pela empresa ao sindicato será feita por declaração sob responsabilidade, assinada pelo empresário individual ou sócio e também pelo contabilista responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado no site: [www.sindilojas-go.com.br](http://www.sindilojas-go.com.br) ou na sede do SINDICATO PATRONAL, em que conste as seguintes informações e declarações:

I. Razão social, CNPJ, Capital Social atualmente registrado na JUCEG, Endereço Completo, Atividade de Comércio e Identificação do Sócio e/ou do Contabilista Responsável.

II. Total de empregados na data da declaração.

III. Declaração de que a RECEITA TOTAL auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa na faixa de Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME) ou Empresa De Pequeno Porte (EPP) no Regime Especial De Salários.

IV. Compromisso expresso e/ou comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta convenção e de responsabilidade pela declaração.

V. Ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e consequente pagamento das diferenças salariais.

VI. Ciência e obrigatoriedade de realizar as homologações de contrato de trabalho de empregado enquadrado no Regime Especial de Salários a partir de 06 (seis) meses da admissão.

VII. Ciência e obrigatoriedade de pagamento e homologação dos valores das verbas rescisórias de acordo com a cláusula Décima Nona desta CCT.

VIII. Ciência e obrigatoriedade de realizar a homologação de contrato de trabalho de empregado desligado de acordo com a cláusula Décima Nona desta CCT.

IX. Ciência e obrigatoriedade do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal e de Empregados previstas nas cláusulas 39ª e 35ª deste instrumento.

d) O SINDICATO PATRONAL receberá as solicitações e declarações e, se aprovada, os sindicatos convenientes realizarão reunião exclusiva para apreciação dos documentos, emitindo ATA com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta Convenção, aos empregados admitidos após 1º de abril de 2016. Ata esta que constituirá documento hábil para homologações e questionamentos junto à Justiça Federal do Trabalho.

e) A aplicação do sistema Regime Especial de Salários não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes.

f) As empresas somente poderão praticar os pisos especiais após ter aprovada a inclusão no Regime Especial de Salários junto aos sindicatos convenientes, sendo que o Prazo para aprovação ou recusa fundamentada, sob pena de aprovação tácita, será de 10 dias úteis do protocolo no Sindicato patronal.

g) Caso a empresa não se enquadre nas exigências do Regime Especial de Salários, a mesma deverá praticar os pisos previstos na Cláusula Terceira deste Instrumento, inclusive com pagamento das diferenças retroativas.

h) As Empresas admitidas no Regime Especial de Salários e interessadas no trabalho de seus empregados nos dias considerados feriados, deverão obrigatoriamente cumprir todos os termos da cláusula Trigésima desta CCT.

i) As Empresas admitidas no Regime Especial de Salários e interessadas na Compensação de Horário de Trabalho deverão obrigatoriamente cumprir todos os termos da cláusula Vigésima Quinta desta CCT.

j) As empresas que por quaisquer motivos não se enquadrarem no Regime Especial de Salários, serão expressamente informadas pelo SINDICATO PATRONAL e deverão praticar os pisos previstos na Cláusula Terceira deste Instrumento, inclusive com pagamento das diferenças retroativas.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO – Pisos no Regime Especial de Salários

A partir de 1º de abril de 2016 ficam estabelecidos, para as empresas que solicitaram adesão e foram admitidas no Regime Especial de Salários, desde que cumprida integralmente à jornada contratada, efetivamente trabalhada ou compensada, os pisos salariais abaixo, garantidos aos integrantes da categoria profissional comerciária, exceto para os vendedores.

Para os comerciários de empresa na base territorial, expressamente enquadrada neste Regime como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME)	R\$ 890,00 (oitocentos e noventa reais)
Para os comerciários da empresa na base territorial, expressamente enquadrada neste Regime como Empresa de Pequeno Porte (EPP)	R\$ 917,00 (novecentos e dezessete reais)

#### PARÁGRAFO TERCEIRO - SOMATÓRIO DOS EMPREGADOS VENDEDORES NO Regime Especial de Salários -

A partir de 01.04.2016, aos vendedores contratados pelas empresas que solicitaram adesão e foram admitidas no Regime Especial de Salários será garantido salário fixo e comissão a serem negociados entre as partes, anotada na CTPS, ficando assegurado que, o somatório da parte fixa, das comissões e DSR, não será inferior a:

Para os vendedores de empresa expressamente enquadrada neste Regime como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME)	R\$ 1.140,00 (um mil, cento e quarenta reais)
Para os comissionistas de empresa expressamente enquadrada neste Regime como Empresa de Pequeno Porte (EPP)	R\$ 1.170,00 (um mil, cento e setenta reais)

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CTPS E COMPROVANTE SALARIAL

Os empregadores se obrigam a anotar na Carteira de Trabalho do empregado, a função exercida e a fornecer comprovante de pagamento de salários, discriminados, podendo o mesmo ser emitido por caixa eletrônico, com a identificação da empresa e o valor dos depósitos do FGTS.

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

As rescisões contratuais de empregados dispensados com mais de um ano na mesma empresa, com exceção das empresas enquadradas no Regime Especial de Salários, previsto na Cláusula Décima Sétima, serão homologadas obrigatoriamente, pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Iporá, Goiás.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento das verbas rescisórias, a homologação do TRCT, bem como a entrega das guias do Seguro Desemprego, e os demais documentos para o saque do FGTS, deverão atender ao prazo legal, sob pena de pagamento pelo empregador da multa estabelecida no § 8º do artigo 477 da CLT. O pagamento das verbas rescisórias poderá ser em dinheiro, cheque visado ou administrativo, e depósito bancário ou ordem de pagamento em nome do empregado, desde que o valor correspondente esteja comprovadamente disponível para saque no ato da homologação. Em se tratando de empregado menor de idade ou analfabeto, o pagamento somente poderá ser em dinheiro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Havendo recusa de homologação de rescisões, deverá o Sindicato laboral declinar os motivos da mesma, atestando o comparecimento da empresa para o acerto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para a homologação das rescisões contratuais dos empregados comerciários as empresas deverão apresentar no ato da assistência os seguintes documentos:

- Cópia do aviso prévio;
- Carteira de trabalho atualizada e carimbada;

- Livro de registro;
- Extrato analítico do FGTS;
- Guia do FGTS com relação de empregados dos meses que não constam no extrato;
- Recibo de pagamento dos últimos 06 (seis) meses, bem como dos meses de ABRIL (DATA-BASE) dos últimos 05 anos;
- Guia de recolhimento da multa de 50% da GRRF e Demonstrativo do trabalhador – Recolhimento do FGTS;
- Formulário de seguro desemprego assinado e carimbado;
- Carta de preposto;
- Exame demissional;
- Liberação da Conectividade do FGTS (chave);
- Relação de cálculos de salários (média) para efeito rescisório;
- Cópia da apólice de seguro de vida com a relação dos empregados e segurados;

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

O empregado dispensado sem justa causa ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar por escrito a obtenção de novo emprego. A liberação do cumprimento do restante do referido aviso não trará ônus para nenhuma das partes, devendo a rescisão ser feita dentro do prazo estipulado no art. 477, parágrafo 6º, alínea "b" da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica estabelecido que em caso de Dispensa Sem Justa Causa o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os demais dias adquiridos pela proporcionalidade do aviso prévio decorrente do seu tempo de serviço deverão ser indenizados pela empresa.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO - RESTITUIÇÃO**

O empregado que participar de curso de treinamento ou aperfeiçoamento custeado pela empresa e venha a demitir-se ou ser dispensado por justa causa, dentro de 6 (seis) meses posteriores ao término do curso, ficará obrigado a ressarcir à empresa as despesas por ela efetuadas com o custeio do curso, incluindo-se as relativas a transporte e hospedagem, limitada a 50% (cinquenta por cento) das verbas rescisórias.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, a contar da data de retorno ao trabalho da empregada afastada em razão de gravidez.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Obstado o retorno, ou havendo demissão antes do parto, além do que a lei já prevê, é devida a indenização correspondente ao período de estabilidade constante desta cláusula.

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE DOS PAIS**

Fica assegurado a todos os empregados que venha a se tornar pai por ocasião do parto de sua esposa ou companheira reconhecida pela Previdência Social, uma garantia ao emprego de 30 (trinta) dias, desde que comunique à empresa, devidamente protocolado até 15 (quinze) dias após o nascimento do filho e que a referida esposa ou companheira não exerça trabalho remunerado

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS ESTABILIDADES**

Estando o empregado assegurado pela estabilidade provisória de que tratam as cláusulas anteriores, é proibido ao empregador conceder-lhe aviso prévio, salvo quando for de interesse do próprio empregado ou por justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação mensal de horas extras, exceto os domingos, de maneira que as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados durante o mês poderão ser compensadas, no período máximo de 90 (noventa) dias, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias, adequando às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, conforme previsto na Cláusula décima terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Mediante acordo expressamente estabelecido entre a empresa e empregados, poder-se-á estipular folgas ou redução de jornada de trabalho em períodos de pouca atividade na empresa e compensá-las, com horas de trabalho normal, em período posterior e com grande demanda de trabalho, desde que o lapso entre esses períodos não seja superior a 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso concedido pela empresa, reduções de jornada ou folga compensatórias, além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Antes do início do período excedente haverá intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso, na forma do artigo 384, da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Será permitida a troca de turno de trabalho entre empregados, de forma esporádica e com prévio consentimento do empregador, que dará ciência em documento firmado pelos mesmos.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VESTIBULAR - ATESTADOS - FALTAS JUSTIFICADAS**

As faltas justificáveis por exame vestibular e atestados médicos se regem pelas regras desta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado que se submeter a exames de Vestibular, ENEM, PROUNI, SISU, ou outros programas que selecione para entrada à Universidade, terá abonada a falta nos dias de exames, desde que comunique à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias e comprove seu comparecimento ao mesmo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Serão reconhecidos apenas os atestados médicos fornecidos pelos médicos do SUS e os fornecidos pelos médicos pertencentes aos planos de saúde por ela custeados aos seus comerciários, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas poderão, a seu critério, aceitar os atestados fornecidos pelos de convênios particulares do empregado, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor. Incidirá em falta grave, nos termos do Art. 482, letra "a" da CLT, o empregado que apresentar atestado médico falso ou adulterado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM DATAS COMEMORATIVAS

Os empregados no Comércio de Iporá poderão trabalhar no mês de dezembro e nas semanas que antecedem o dia das mães, dos pais e dos namorados, mediante compensação prevista na cláusula vigésima quinta, respeitando o limite máximo de dez horas diárias, conforme parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No período de que trata o *caput* desta cláusula, após a jornada normal, os empregadores fornecerão lanche ao empregado ou pagarão a importância de R\$17,00 (dezesete reais).

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Observada a Lei nº 11.603, de 05.12.2007 (DOU de 06.12.2007), é permitido o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIA DO COMERCIÁRIO

Além do repouso que se refere o artigo 67 da CLT, e o artigo 1º da Lei n.º 605/49 e os artigos 1º e 4º do Decreto n.º 27.048 de 12.08.49, compreenderá obrigatoriamente, também a Segunda-feira de Carnaval, quando é comemorado o dia do **comerciário**, totalizando, com a Terça-feira, 48 (quarenta e oito) horas contínuas, ficando, desta forma, proibido o trabalho do empregado comerciário no citado dia.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO EM FERIADOS - DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA

A abertura do estabelecimento com uso de mão de obra do empregado comerciário é, em princípio, proibida pela legislação nos dias considerados feriados. Portanto, a adesão aos termos desta Cláusula é facultativo e só será possível mediante solicitação ao Sindicato Patronal, que deliberará com o Sindicato de Empregados cada um dos pedidos. Para aderir, a empresa interessada deverá preencher formulário próprio fornecido pelo sindicato patronal, com dados da empresa e declaração de ciência dos direitos e deveres que a referida adesão proporciona. A solicitação da Empresa interessada será deliberada pelos sindicatos patronal e laboral, no prazo máximo de dez dias úteis.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Observada a Lei nº 11.603, de 05.12.2007 (DOU de 06.12.2007), os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, não poderão trabalhar nos seguintes feriados: 1º de maio de 2016 (Dia Mundial do Trabalho); 25 de Dezembro de 2016 (Natal); 1º de Janeiro de 2017 (Confraternização Universal); 27 de Fevereiro de 2017 (Dia do comerciário), nos demais fica facultada a abertura, desde que, observado os seguintes requisitos:

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Legislação municipal pertinente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Apresentar autorização e Certidão de Regularidade emitida pelo SINDILOJAS, bem como Declaração de ciência e cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A jornada de trabalho para os empregados que trabalharem nos dias de feriados será de 06 (seis) horas.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O pagamento do dia trabalhado será em dobro, sem a possibilidade de compensação da jornada, e incidirá no cálculo do **DSR**.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Transporte – caso não haja transporte coletivo regular, a empresa será responsável pelo deslocamento do empregado, observado o parágrafo único da cláusula sétima.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Para quem ganha salário composto com parte variável, para cálculo da remuneração do dia, haverá garantia de comissão mínima equivalente à média/dia aferida no mês do feriado.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Os empregadores pagarão a título de Ajuda de Alimentação, a importância abaixo, para cada empregado, não integrando ao salário para qualquer efeito legal;

I – Empresas com até 20 empregados R\$ 20,00

II – Empresas de 21 a 50 empregados R\$ 22,00

III – Empresas a partir de 51 empregados R\$ 24,00

Para os Feriados **07 de setembro e 02 de Novembro:**

I – Empresas com até 20 empregados R\$ 24,00

II – Empresas de 21 a 50 empregados R\$ 28,00

III – Empresas a partir de 51 empregados R\$ 34,00

**PARÁGRAFO NONO** – Feriados até o dia 15 do mês, o pagamento deverá ocorrer dentro do próprio mês. E para os feriados após o dia 15, o pagamento poderá ser feito no mês seguinte, com a discriminação do pagamento no holerite do respectivo mês.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Para o trabalho no feriado as empresas deverão obrigatoriamente fazer, além da adesão prevista no caput desta cláusula, a Comunicação oficial aos Sindicatos Laboral (SECIP) e Patronal (SINDILOJAS), com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do feriado, bem como a relação dos empregados que trabalharão naquele feriado. Caso haja eventual alteração na relação de empregados, a mesma poderá ser reencaminhada com até 24 horas de antecedência.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – Obrigatoriedade de apresentação de comprovantes de regularidade com o feriado anterior, através do contracheque, holerite ou folha de pagamento, ao Sindicato Laboral, quando solicitado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** – Obrigatoriedade de apresentação de comprovante de quitação da contribuição Sindical Laboral do referido exercício, bem como relação nominal com o CPF dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO AO USO DO ASSENTO**

Aos vendedores em geral será assegurado pela empresa o direito ao uso de assento no local de trabalho, como previsto em lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PCMSO**

De conformidade com o item 7.3.1.1.1 da NR-7, com redação da Portaria n.º 08/96, do Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho, convencionou-se que ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o quadro I da NR-4, com até 50 (cinquenta) empregados e aquelas de grau de risco 3 e 4, segundo o quadro I da NR-4, com até 20 (vinte) empregados.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO UNIFORME E EQUIPAMENTOS**

O uniforme e outros equipamentos obrigatórios ao exercício regular da atividade serão fornecidos pelo empregador e são de sua propriedade, estando o empregado obrigado a mantê-los sob sua guarda e devolvê-los na situação em que se encontrarem, sempre que solicitados.

## **UNIFORME**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO UNIFORME

Quando as empresas exigirem expressamente o uso de uniforme, entendido o vestuário padrão, com ou sem emblema, ficam obrigadas a fornecê-lo gratuitamente.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária realizada, as empresas estão autorizadas a descontar da remuneração bruta de todos os seus empregados associados, a favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Iporá, a título de Contribuição Assistencial, a importância correspondente a 10% (Dez por cento) dividida em 02 (duas) parcelas iguais de 5% (Cinco por cento) cada, cuja verba será destinada ao custeio do funcionamento do Sindicato, de acordo com as necessidades da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os descontos previstos nesta cláusula serão efetuados nos meses de maio/2016 e setembro/2016, sobre a remuneração bruta mensal, limitando-se a base de cálculo ao teto de 12 (doze) salários mínimos e o recolhimento dos respectivos valores, até o dia 10 (Dez) do mês subsequente, nas Agências da Caixa Econômica Federal ou Agências Lotéricas, sob pena de sanções legais. Deste valor, o Sindicato repassará 11% (Onze por cento) à Federação dos Trabalhadores no Comércio nos Estados de Goiás e Tocantins.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto terão descontado no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês imediato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As guias próprias para o recolhimento dos valores descontados serão fornecidas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Iporá, ao qual será devolvida uma via, com autenticação mecânica do agente arrecadador.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados admitidos no período de 01 de abril de 2016 a 31 de julho de 2016, estão sujeitos ao desconto previsto no Caput desta cláusula, devendo o mesmo ser efetivado no salário do mês subsequente ao da contratação, obedecidos os prazos de recolhimento já previstos, desde que não tenham contribuído para o Sindicato em outro emprego no ano de 2016.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados admitidos após 01 de agosto de 2016, estão sujeitos apenas ao desconto da segunda parcela, obedecendo-se o prazo previsto nos parágrafos anteriores.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Quando se tratar de rescisão de Contrato de Trabalho, os descontos previstos nesta Cláusula e seus parágrafos, desde que não tenham sido efetuados, deverão ser recolhidos juntamente com os demais empregados no mês.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Será garantido ao empregado, o direito de oposição ao desconto desta contribuição, devendo o mesmo manifestar-se individualmente por escrito, até 10 (dez) dias após a efetivação do referido desconto, na sede do respectivo Sindicato.

**PARÁGRAFO OITAVO** - O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula, retidos pela empresa, obrigará o empregador ao pagamento de multa de 2% (Dois por cento), além de 1% (Um por cento) de juros ao mês.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento dos empregados sindicalizados, desde que por eles devidamente autorizadas, nos termos do artigo 545 da CLT, as mensalidades a favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Iporá, quando por este notificadas, e que serão pagas diretamente ao Sindicato, através de pessoa credenciada por este, a qual comparecerá à empresa para recebimento e quitação dentro de 5 (cinco) dias úteis após o desconto.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTE

As empresas abrangidas pela presente Convenção ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Iporá e ao SINDILOJAS, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento das Contribuições de seus empregados, relação nominal com o CPF dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A relação de que trata esta cláusula poderá ser substituída pela cópia da folha de pagamento.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas se obrigam a recolher ao SINDILOJAS-GO, a **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**, prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e no Estatuto da entidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Conforme Assembleia Geral Ordinária realizada em 27 de Novembro de 2015 e Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29 de Março de 2016, o valor da contribuição prevista no caput devida pelas empresas para o exercício de 2016 é 3%(três por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de Março/2016, respeitando o valor mínimo de R\$ 90,00 (noventa reais).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O vencimento da Contribuição Confederativa Patronal será em **27 de Junho de 2016**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A contribuição de que trata o caput desta cláusula e seu parágrafo primeiro será recolhida por todas as unidades individualmente, ou seja, por estabelecimento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os recolhimentos efetuados após a data de vencimento ficarão sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O SINDILOJAS remeterá para as empresas, em tempo hábil, as guias de recolhimento da referida contribuição.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Na hipótese do não recebimento da referida guia de recolhimento até 05 (cinco) dias antes do vencimento, deverá a empresa se dirigir ou entrar em contato com o SINDILOJAS, para emissão da guia.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL

Conforme previsto no Art. 513, alínea "e" da CLT e Estatuto da Entidade, aprovado na Assembleia Geral Ordinária realizada em 27/11/2015 e na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29/03/2016, todas as empresas integrantes da categoria econômica representada deverão recolher, até **31 de Julho de 2016, a Contribuição Assistencial Negocial Patronal**, conforme tabela abaixo:

REGIME ECONÔMICO	VALOR
Empresas ME	R\$ 100,00
Empresas EPP	R\$ 300,00
Demais Empresas	R\$ 1.000,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A Contribuição de que trata o caput desta cláusula e seu parágrafo primeiro será recolhida por todas as unidades individualmente, ou seja, por estabelecimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os recolhimentos efetuados após a data de vencimento a ser estabelecida ficarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento), além de 4 juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O SINDILOJAS remeterá para as empresas, em tempo hábil, as guias de recolhimento da referida contribuição.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Na hipótese do não recebimento da referida guia de recolhimento até 05 (cinco) dias antes do vencimento, deverá a empresa se dirigir ou entrar em contato com o SINDILOJAS, para a emissão da guia.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO DE GOIÁS

As partes estabelecem que seja instalada oportunamente a CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO DE GOIÁS – CONCICOM, através de Termo Aditivo a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR VIOLAÇÃO À CCT**

Os empregadores que violarem o disposto na presente Convenção ficam sujeitos à multa de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado e por descumprimento verificado, e os empregados que a violarem se sujeitam ao pagamento de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), sendo revertidos em favor da parte prejudicada.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO**

As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento normativo, no que se referem às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PUBLICIDADE DA CCT**

As partes se obrigam a promover ampla publicidade dos termos desta convenção.

E por estarem assim justos e convencionados, firmam a presente em tantas vias quantas necessárias para os mesmos efeitos.

Goiânia, 23 de maio de 2016.

**NILTON SANTOS QUIRINO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE IPORA GOIAS**

**JOSE CARLOS PALMA RIBEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA NO ESTADO DE GOIAS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SECIP**

[Anexo \(PDF\)](#)

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