

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000351/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026022/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.106447/2022-47  
DATA DO PROTOCOLO: 13/06/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CATALAO - SINDCOMERCIO, CNPJ n. 10.393.611/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

E

GLC FRANQUIAS EIRELI, CNPJ n. 39.494.472/0001-83, neste ato representado(a) por seu ;

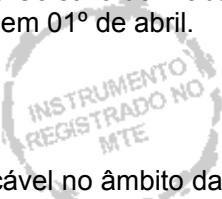
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados da empresa acordante do seguimento do comércio varejista,** com abrangência territorial em **Catalão/GO**.



## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

A partir de 01/04/2022 fica estabelecido o piso salarial no valor R\$ 1.256,00 (hum mil duzentos e cinquenta e seis reais), para os integrantes da categoria profissional regida por este Acordo, exceto para os vendedores, desde que cumprida integralmente à jornada contratada, efetivamente trabalhada ou compensada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A partir de 01.04.2022 o piso salarial para os integrantes da categoria profissional regida por este Acordo, exceto vendedores, será reajustado anualmente, conforme deliberação das partes que compõem este Acordo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - SOMATÓRIO DOS EMPREGADOS VENDEDORES** – aos vendedores a garantia de salário fixo e comissão a serem negociados entre as partes, anotada na CTPS, ficando assegurado que, no somatório da parte fixa e das comissões, a remuneração mensal não será inferior a R\$ 1.420,00 (hum mil quatrocentos e vinte reais), desde que cumprida integralmente à jornada contratada, efetivamente trabalhada ou compensada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Serão equiparados a vendedores, os empregados exercentes das funções de: Balconistas, Consultores de Vendas e Operadores de Vendas.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

É permitida a compensação dos aumentos compulsórios, para acompanhar a evolução do salário mínimo, e antecipações concedidas entre 01 de abril de 2020 e 31 de março de 2021, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de: promoção, transferência e equiparação salarial.

#### **CLÁUSULA QUINTA - BASE DE CÁLCULO DO REAJUSTE**

Ao empregado comissionado, o prêmio assiduidade previsto na cláusula 4ª, será garantido sobre o total assegurado de R\$1.420,00 (hum mil quatrocentos e vinte reais), conforme previsto no §2º da cláusula terceira.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS E 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 - CONFERÊNCIA DOS VALORES EM CAIXA**

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável, sua ausência implicará em isenção de responsabilidade.

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

Para os empregados que percebem salário fixo e variável, o desconto do vale-transporte será de 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.

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

#### **CLÁUSULA NONA - DAS VANTAGENS**

As normas constantes deste Acordo Coletivo, quotas, prêmios, bonificações ou vantagens se aplicam somente a trabalhadores da empresa Acordante. Mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, observando conforme, A LISTA DE PRESENÇA EM ASSEMBLEIA DO SINDCOM.

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

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

Os trabalhadores da empresa farão 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.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

As horas extras dos trabalhadores da empresa serão remuneradas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 Segunda.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CÁLCULO 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.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

A partir da data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, portanto sem retroagir à 01/04/2022, as empresas concederão mensalmente o prêmio assiduidade no valor mínimo de 4% (quatro por cento) calculado sobre o salário contratual **efetivamente trabalhado** do trabalhador beneficiado, em decorrência da vigência do presente instrumento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo permitido atraso que exceder os 10 (dez) minutos diários de tolerância, previstos no § 1º do art. 58 da CLT; havendo exceção apenas quando do gozo de férias e estritamente nas seguintes condições ao final ressaltada nas alíneas abaixo:

a) - Haverá falta justificativa para ausência ao trabalho sem prejuízo do prêmio assiduidade, quando ocorrer pelo(a) trabalhador(a), as situações prevista no art. 473 da CLT, como: casamentos, nascimento de filhos, falecimento de filhos, cônjuge, pai e mãe, doação de sangue e nas situações previstas nas cláusulas: 1 - que garante o acompanhamento do filho ao médico (cláusula 31ª); 2 - ausência por vestibular e ENEM (cláusula 30ª); 3 - ausência pelo feriado da categoria (cláusula 29ª) e desde ainda que não tenha nenhuma suspensão no mês;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese, ainda que habitual, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não se constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador, nos termos do §2º do Art. 457da CLT;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertada como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

**PARÁGRAFO SEXTO** - Do que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada na vigência do presente Acordo Coletivo.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Atendidas as condições normais de trabalho, o trabalhador poderá receber 11 (onze) parcelas anuais do benefício de natureza indenizatória "prêmio assiduidade" uma conquista que costumeiramente vem sendo mantida ao longo das negociações coletivas de trabalho e foi mantida mesmo agora após à lei da "reforma" trabalhista; de modo que uma parcela do "prêmio assiduidade" será recolhida sobre o mês de maio/2022, calculado sobre o salário contratual de todos os trabalhadores da empresa sujeitos ao controle de jornada (excluindo somente os Gerentes) e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores com repasse da parcela até o dia 30.06.2022, ficando a empresa responsável pelo pagamento do boleto emitido pelo sindicato na data acima especificada;

**PARÁGRAFO OITAVO** - As partes signatárias buscaram orientação jurídica para conferir segurança jurídica aos empregadores antes de pactuarem esta cláusula, estando assim a norma negociada, amparada pela legislação e ainda com o entendimento favorável do MPT conforme Relatório da NF 0001470.2019.18.000/7; por se tratar de uma cláusula de "adesão" que exige prévia manifestação do trabalhador em aderir ou não ao recebimento do benefício "prêmio assiduidade".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PREMIAÇÃO DE CAIXA**

O empregado exercente da função de caixa, ou responsável pela tesouraria, ou encarregado de contagem de férias diárias, fará jus a uma gratificação mensal de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais).

**PARAGRAFO ÚNICO - PREMIAÇÃO DE CAIXA, , nos termos o §2 do Art. 457 da CLT, em nenhuma hipótese, ainda que habitual, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não se constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Sobre a parte fixa dos salários incidirão um prêmio por tempo de serviço, com o respectivo percentual e tempo:

**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 prêmio 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 percebem parte fixa e variável, a base de cálculo do adicional por tempo de serviço será sua remuneração bruta, respeitando-se o teto máximo de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O prêmio de *caput* em nenhuma hipótese, ainda que habitual, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não se constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias, nos termos o §2 do Art. 457 da CLT.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As partes estabelecem que o referido benefício é obrigatório para todos os trabalhadores e será custeado 100% (CEM POR CENTO) pelo empregador, que efetuará o pagamento de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado poderá incluir os seus dependentes no Plano Odontológico, com pagamento total da mensalidade de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por dependente, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os dependentes que não forem incluídos nos 60 (sessenta) primeiros dias de contratação, se sujeitarão ao cumprimento dos períodos de carência, nos termos da Lei 9656/98 e Resoluções Normativas da ANS.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após análise do sindicato em questões mercadológicas (Índice ANS) a operadora escolhida foi a **Primavida Odontologia de Grupo Ltda.** com registro na ANS 41652-5, a fim de manter uma boa assistência a categoria.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Este benefício é entendido como benefício social e tem como princípio a previsão do inciso III do Artigo 170 da Constituição Federal de 1988, que determina a função social da propriedade na livre iniciativa e não poderá ser entendido como salário in natura, não suportando nenhuma reivindicação futura dos empregados para integrar a remuneração dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O trabalhador que já possuir Plano Odontológico como dependente de seu cônjuge deverá a apresentar ao Sindicato a apólice onde lhe é assegurado o benefício, confirmando que já possui a empresa fica liberada do pagamento do benefício para o referido trabalhador.

**PARAGRAFO SEXTO:** Para os novos trabalhadores recém contratados, o benefício odontológico será disponibilizado após que o mesmo complete 06 (seis) meses de trabalho na empresa.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA IMPLANTAÇÃO DO CARTÃO BENEFÍCIO**

Fica instituído a partir de um mês após a assinatura deste acordo, por indicação do Sindicato Laboral o CARTÃO DE BENEFÍCIOS VÓLUS com limite de R\$ 300,00 (trezentos reais) a todos os empregados após o período de experiência representados no presente instrumento, na forma abaixo discriminada, com os quais os empregados poderão realizar compras no crédito e obter descontos especiais e benefícios adicionais em estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços onde o mesmo for aceito.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica o trabalhador responsável pelo pagamento integral das despesas efetuadas com o referido cartão e suas respectivas taxas, que deverão ser descontadas em sua folha de pagamento, ficando desde já autorizado o desconto, não havendo qualquer custo ao empregador;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A adesão e utilização do CARTÃO DE BENEFÍCIOS VÓLUS, é direito do trabalhador e de ônus exclusivo do mesmo, cabendo obrigatoriamente as empresas o fornecimento dos dados necessários para sua implantação e confecção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Não haverá qualquer custo inicial pela aquisição do cartão individual e também não haverá pagamento de mensalidade pelo cartão, mas tão somente a tarifa de R\$ 13,99 (treze reais e noventa e nove centavos) e somente no mês em que o trabalhador fizer uso do mesmo, mas, alcançará os meses em que houver desconto, como ocorre quando a compra é parcelada, sendo que a tarifa será devida independentemente do valor e será tudo descontado em folha de pagamento;

**PARÁGRAFO QUARTO** - O valor utilizado pelo trabalhador será objeto de desconto integral, na primeira remuneração subsequente a emissão da fatura expedida pela administradora do CARTÃO VÓLUS.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Ocorrendo o desligamento do empregado ao respectivo CARTÃO VÓLUS ficam as empresas autorizadas a efetuar, integralmente, os descontos do saldo devedor no ato da homologação de sua rescisão de contrato de trabalho.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CTPS E COMPROVANTE SALARIAL**

Os empregadores se obrigam a anotar na Carteira de Trabalho do empregado, a função exercida e a fornecer mensalmente comprovante de pagamento de salários, discriminando todas as verbas que compõem a remuneração do trabalhador, com a identificação da empresa e o valor dos depósitos do FGTS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Fica estabelecido que o empregador pagará uma multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

As rescisões contratuais de empregados, dispensados com mais de **6 (seis) meses** na empresa, serão homologadas obrigatoriamente, pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Catalão, ressaltando a segurança jurídica na homologação pela assistência da entidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento do termo em Rescisão do Contrato de Trabalho, será efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, sob pena de pagamento pelo (a) empregador (a) da multa estabelecida no § 8º do artigo 477 da CLT, bem como a entrega das guias do Seguro Desemprego, e os demais documentos para o saque do FGTS no ato da homologação.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Pela prestação do serviço, referentes às rescisões dos empregados da empresa, representada pelo presente instrumento, que não forem associados da entidade laboral será cobrado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) do empregado, valor este que será revertido à respectiva Entidade Sindical representativa, para o custeio do benefício da segurança jurídica à parte laboral. Esses custos deverão ser informados no ato do agendamento pelo SINDCOM para os empregadores/contadores/empregados.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Trabalhador associado: homologação sem custo.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Documentos necessários para a homologação da rescisão contratual de trabalho.

- TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO – TRCT, EM 04(QUATRO VIAS);
- AVISO PRÉVIO OU PEDIDO DE DEMISSÃO;
- EXTRATO DO FGTS PARA FINS RESCISÓRIOS;
- GUIA DE RECOLHIMENTO RESCISÓRIO (50% DO FGTS) E COMPROVANTE DE PAGAMENTO;
- CHAVE DE IDENTIFICAÇÃO;
- CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS, COM ANOTAÇÕES ATUALIZADAS;
- ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL DEMISSIONAL;
- COMPROVANTE DE QUITAÇÃO BANCÁRIA, QUANDO FOR O CASO;
- GUIAS CD/SD;
- É OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS APRESENTAREM NO ATO

DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHO, O

EXTRATO DO BANCO DO FUNCIONÁRIO DISPENSADO PARA FINS DE COMPROVAÇÃO DO RECEBIMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS;

- É OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS APRESENTAREM NO ATO

DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

COMPROVANTE DE ADIANTAMENTO SALARIAL DESCONTADO NA

RESCISÃO E DE OUTROS DESCONTOS QUE NÃO FOR

DA PREVIDÊNCIA;

- É OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS APRESENTAREM

OS HOLERITES DOS ÚLTIMOS 6 (SEIS) MESES DO FUNCIONÁRIO

PARA CÁLCULO DA MÉDIA SALARIAL (PARA TRABALHADORES COMISSIONISTAS);

- É OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS APRESENTAREM COMPROVANTE DE PAGAMENTO DA GUIA NEGOCIAL LABORAL

NO ATO DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHO;

- RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES,

INDICANDO A FUNÇÃO DE CADA UM, O SALÁRIO PERCEBIDO NO

MÊS A QUE CORRESPONDER A CONTRIBUIÇÃO E O RESPECTIVO VALOR RECOLHIDO, QUE PODERÁ SER SUBSTITUÍDA PELA CÓPIA DA FOLHA DE PAGAMENTO.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Na falta de qualquer dos documentos constantes no parágrafo anterior, não será possível fazer a homologação da rescisão até que os contadores ou empregadores providenciem tais documentos.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Fica expressamente proibida, a Caixa Econômica Federal de liberar o FGTS, sem que haja o carimbo do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CATALÃO, quando o pacto laboral for igual ou superior a 6 meses.

## **AVISO PRÉVIO**

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

O empregado dispensado sem justa causa ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar por escrito a obtenção de novo emprego.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 SEGUNDO** – Fica estabelecido que em caso de dispensa sem justa causa o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias de aviso prévio, 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 ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS ESTABILIDADES**

Estando o empregado assegurado pela estabilidade provisória de que tratam as cláusulas 22ª e 23ª, é proibido ao empregador conceder-lhe aviso prévio, salvo quando for de interesse do próprio empregado ou por justa causa.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - DA ESTABILIDADE DO PAI**

Fica assegurado a todo empregado 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CELULAR E REDES SOCIAIS**

Fica proibido, salvo se autorizado pelo empregador:

- a) Usar celular (pessoal) e ou telefone fixo da empresa para conversas pessoais (desnecessárias) no horário de trabalho;
- b) Usar celular (pessoal) como forma de distração (jogos, imagens, fotos, câmeras);
- c) Ingressar em rede social durante o horário de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ficam excluídas da presente cláusula, qualquer utilização do celular/telefone fixo em casos de saúde do trabalhador ou parente do mesmo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em caso de descumprimento da presente cláusula, será advertido por escrito o empregado em conformidade com o texto previsto na CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO AO USO DE ASSENTO**

Aos vendedores em geral será assegurado pela empresa o direito ao uso de assento no local de trabalho, conforme disposto na NR 17.3.5. – Ergonomia - Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

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

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

Faculta-se a empresa acordante 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, desde que a empresa apresente o certificado de regularidade, emitido pela entidade conveniente, no período máximo de 180 (cento e oitenta) 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 TERCEIRO** - 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 NONA - VESTIBULAR - ESTUDOS PARA APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

O empregado que se submeter a exame de Vestibular 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 PRIMEIRO** – Poderá o empregador através de acordo com o empregado, desde de que ratificado pelo sindicato laboral, pagar na totalidade ou parcialmente os custos do empregado com estudos e cursos de aperfeiçoamento profissional sem que tal pagamento tenha característica remuneratória ou salarial, não incidindo verbas trabalhistas como: décimo terceiro salário; férias, salário; horas extras; ajuda de custo; fundo de garantia por tempo de serviço; multa rescisória sobre fundo de garantia por tempo de serviço; descanso semanal remunerado; gratificações por tempo de serviço; verbas previdenciárias ; aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Poderá o empregador interromper o pagamento do referido curso a qualquer momento, desde que notifique por escrito o trabalhador com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O referido benefício que trata a presente cláusula não constitui obrigação, portanto não pode ser exigido do empregador, salvo se o mesmo concordar em o conceder.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O presente benefício que trata esta cláusula não importará em equiparação salarial por outro trabalhador.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Caso os estudos do trabalhador sejam custeados pelo empregador, o empregado terá a obrigação de permanecer nos quadros da empresa por um período mínimo de 2 anos, sob pena de ter que ressarcir à empresa, sendo autorizado o desconto do acerto rescisório.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTA JUSTIFICADA**

Terá em caráter de falta justificada a ausência da empregada ao trabalho quando se der em virtude do acompanhamento do filho, com até 14 anos, em consultas médicas, odontológicas ou internação, mediante a apresentação de atestado médico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A garantia desta cláusula aplicar-se-á ao empregado viúvo, separado ou divorciado que detenha a guarda de seus filhos menores.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM FERIADOS**

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 (Dia Mundial do Trabalho); 25 de Dezembro (Natal); 1º de Janeiro (Confraternização Universal).**

Nos demais feriados: **feriados: 15/04/2022 (Paixão de Cristo); 20 de Agosto (Feriado Municipal); 07 de Setembro (Independência do Brasil); Dia de (Nossa Senhora do Rosário) - Padroeira de Catalão 10 de outubro; 02 de Novembro (Finados); 21/04/2022 (Tiradentes); 16/06/2022 (Corpus Christi); 12 de Outubro (Nossa Senhora Aparecida) e 15 de Novembro (Proclamação da República),** fica facultada a abertura, desde que, observado os seguintes requisitos:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - 20 de Fevereiro de 2023 (Dia do Comerciante)** Será garantido ao trabalhador uma folga no dia do seu aniversário ou no mês que se compreende o aniversário deste.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A jornada de trabalho para os empregados que trabalharem nos dias de feriados será de 08 (oito) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O pagamento do dia trabalhado será em dobro ou mediante compensação do dia.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para os empregados que percebem apenas salário fixo, serão garantidos a compensação do dia e acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração do dia trabalhado

**PARÁGRAFO QUINTO** - Para efeito de cálculo do DSR (descanso semanal remunerado), os dias de feriados trabalhados serão computados como dias de descanso, conforme estabelece a Lei nº 605/49 e Súmula 27 do TST.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregadores pagarão a título de Ajuda de Alimentação, a importância de R\$ 16,00 (dezesseis reais), para cada trabalhador.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Fica acordado entre as partes, que o número de feriados a serem negociados no próximo ACT, não será superior ao número de feriados firmados no presente Instrumento.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (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.

## **UNIFORME**

### **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.

### **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 NEGOCIAL**

Será devida uma contribuição de custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores por TODOS os trabalhadores que fizeram ou venham a qualquer momento, fazer a anuência individual e expressa conforme inciso XXVI do art. 611-B da CLT. Assim, cada empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores anuentes, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, no percentual de a importância correspondente a 10,00% (dez por cento) dividida em 3 (três) parcelas de 3,34% (três vírgula trinta e quatro por cento) a primeira de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) a segunda e de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) a terceira, limitando o desconto de cada parcela em R\$ 120,00 (cento e vinte reais), cuja verba será destinada ao custeio do funcionamento do Sindicato, de acordo com as necessidades da categoria, e repassada ao Sindicato da categoria através de guia fornecida por este, sob pena de multa no valor de 10%(dez por cento) mais juros correção monetária sob o montante retido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os descontos previstos nesta cláusula, serão efetuados nos meses de maio/2022 e setembro/2022 e janeiro/2023 e o recolhimento dos respectivos valores, até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes, ou seja, dia, 10/06/2022 e 10/10/2022 e 10/02/2023, de acordo com boletos enviados pelo SINDOCM, sob pena de sanções legais.

**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 Catalão GO, ao qual será devolvida uma via, com autenticação mecânica do agente arrecadador.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados admitidos no período de 01 de abril de 2021 a 31 de maio de 2022, estão sujeitos ao desconto previsto no caput desta cláusula, devendo o mesmo ser efetivado no salário do mês subsequente ao da contratação, obedecidos aos prazos de recolhimento das três parcelas, desde que não tenham contribuído para o SINDCOM em outro emprego no ano de 2022.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados admitidos no período 01 junho de 2022 a 30 de setembro de 2022, estão sujeitos ao desconto da segunda e terceira parcelas.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregados admitidos no período de 01 de outubro de 2022 a 31 de janeiro de 2023 estão sujeitos aos descontos da terceira parcela, obedecendo-se os prazos previstos nos parágrafos anteriores.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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 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.

**PARÁGRAFO NONO** - Após o pagamento o empregador, nos termos do § 2º do art. 583 a CLT c/c Precedente Normativo nº 041 do Tribunal Superior do Trabalho e nos termos dos princípios da transparência e da boa-fé negocial, remeter via e-mail ou pelo correio ao Sindicato dos trabalhadores no mesmo prazo do repasse dos valores, a comprovação dos valores repassados com uma via da guia com autenticação mecânica do agente arrecadador com a respectiva lista nominal de trabalhadores ao Sindicato obreiro, que em seguida procederá em seu Cadastro, a devida anotação de quitação em relação a empresa e caso esta não remeta o comprovante e a relação nominal de trabalhadores, presumir-se-á inadimplente, sujeitando-se a ação judicial de cobrança;

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Os termos negociados pelo Sindicato e empresa vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte das empresas e dos trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/negociado, ficam às empresas previamente NOTIFICADAS, que, se esta não efetivar o desconto e devido repasse ao Sindicato obreiro nos termos previsto no 'caput' acima, da contribuição autorizada e anuída individualmente pelo trabalhador nos termos da nova redação do art. 545 da CLT, tendo em vista que trata-se de uma contribuição devida pelos trabalhadores e não pela empresa, esta, a empresa, assume obrigatoriamente a obrigação de pagar diretamente e acrescida de encargos, multas e honorários e sem contrapartida do trabalhador, a integralidade do valor devido da contribuição ao Sindicato dos trabalhadores, se for o caso, judicialmente

## **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 dos artigos 545 e 611-B, XXVI da CLT**, as mensalidades a favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Catalão - Goiás, quando por este notificadas, e que serão pagas diretamente ao Sindicato e/ou por intermédio de boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Caso o recolhimento da contribuição associativa seja feito na sede da empresa, somente se processará através de pessoa credenciada por este, a qual comparecerá à empresa para

recebimento e quitação.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTE**

As empresas abrangidas pelo presente Acordo ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Catalão, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data de assinatura deste acordo, relação nominal dos empregados indicando a função de cada um, o salário percebido no mês da referida solicitação.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes estabelecem que será instalada oportunamente, a comissão de conciliação prévia, de acordo com a Lei n.º 9.958 de 12.01.2000, através de termo aditivo a este Acordo.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

Atendendo à exigência do inciso VIII do Art. 613 da CLT, fica acordado que, em caso de violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, com fundamento da prevalência do legislado/negociado, os empregadores ficam sujeitos à multa de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) e os empregados que a violarem se sujeitam ao pagamento de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais), sendo revertidos em favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PUBLICIDADE DA ACT**

As partes se obrigam a promover ampla publicidade dos termos deste acordo. E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente em tantas vias quantas necessárias para os mesmos efeitos.

**EVERTON ALVES LAURINDO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CATALAO - SINDCOMERCIO**

GIOVANNI LAVALLE DE CASTRO  
EMPRESÁRIO  
GLC FRANQUIAS EIRELI

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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