

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO CENTRO-OESTE, CNPJ nº 16.763.526/0001-63, neste ato representado por seu Presidente, LEVI FERNANDES PINTO,

E

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAÚNA – SINDICOMÉRCIO, CNPJ nº 13.348.343/0001-93, neste ato representada por seu Presidente, ALEXANDRE MACHADO MAROMBA,

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 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 1º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômica – comércio varejista – e profissional – empregados no comércio varejista – da cidade de Itaúna/MG.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de março de 2022 à 31 de maio de 2022, será de **R\$1.341,47 (hum mil, trezentos e quarenta e um reais e quarenta e sete centavos)**. De 1º de junho de 2022 à 28 de fevereiro de 2023, será de **1.351,47 (hum mil, trezentos e cinquenta e um reais e quarenta e sete centavos)**. Exceto para os MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS, Empresas MICRO – ME e EMPRESAS DE PEQUENO PORTE -EPP, que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS), nos termos da Cláusula Quarta.

#### CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – (REPIS) PARA AS MICRO EMPRESAS – ME E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos microempreendedores individuais, às microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006, que trata do "Simples Nacional", fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

As entidades convenientes estabelecem que o piso salarial a ser pago à categoria profissional e de ingresso dos empregados das empresas que aderirem ao REPIS, a partir de 1º de março de 2022 à 31 de maio de 2022, será de **R\$1.287,00 (hum mil, duzentos e oitenta e sete reais)**. De 1º de junho de 2022 à 28 de fevereiro de 2023, será de **R\$1.297,00 (hum mil, duzentos e noventa e sete reais)**.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Para aderirem ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput*, deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** diretamente da entidade patronal conveniente, ou seja, do SINDICOMÉRCIO ITAÚNA, através do e-mail [atendimento@sindicomercioitauna.com.br](mailto:atendimento@sindicomercioitauna.com.br) contendo as seguintes informações:

- Declaração no corpo do e-mail contendo o número de empregados no estabelecimento no mês de fevereiro/2022, o nome empresarial, o nome fantasia da empresa e o número do CNPJ.
- GFIP/SEFIP referente a competência fevereiro/2022.
- Comprovante de recolhimento das contribuições previstas nesta convenção coletiva de trabalho.
- declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL, MICROEMPRESA (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2022.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A entidade sindical patronal deverá encaminhar à entidade sindical profissional cópia da solicitação, acompanhada de cópia da documentação de que trata o parágrafo segundo, incisos I, II, III e IV, desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujo envio será feito de forma eletrônica.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

Desde que constatada a regularidade de situação das empresas solicitantes, ambas as entidades – profissional e patronal – deverão, em conjunto, fornecer o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO PISO SALARIAL (REPIS)**, no prazo máximo de até 20 (vinte) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO PISO SALARIAL (REPIS)**, que lhes facultará, a partir de 1º/3/2022 até 28/02/2023, a prática do salário previsto no parágrafo primeiro.

### **PARÁGRAFO SEXTO**

Fica estabelecido que os Microempreendedores Individuais, as Microempresas – ME's e as Empresas de Pequeno Porte – EPP's que não aderirem ou não obtiverem o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO PISO SALARIAL (REPIS)/2022**, terão que pagar o piso salarial na conformidade do enquadramento previsto na cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUINTA – GARANTIA MÍNIMA**

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que percebem somente salário à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.394,00 (hum mil, trezentos e noventa e quatro reais)**. Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.339,23 (hum mil, trezentos e trinta e nove reais e vinte e três centavos)**.

### **CLÁUSULA SEXTA – REGIME ESPECIAL – (REPIS) DE PAGAMENTO DE GARANTIA-MÍNIMA PARA OS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS, AS MICRO EMPRESAS – ME E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos microempreendedores individuais, às microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006, que trata do "Simples Nacional", fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas:

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

- a) Aos denominados **comissionistas puros**, isto é, aos que percebem somente salário à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$ 1.338,38 (hum mil, trezentos e trinta e oito reais e trinta e oito centavos)**.
- b) Aos denominados **comissionistas mistos**, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$ 1.297,00 (hum mil, duzentos e noventa e sete reais)**.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE PAGAMENTO DE GARANTIA MÍNIMA** as empresas deverão cumprir todas as regras e critérios fixados nos parágrafos segundo a sexto da cláusula quarta, que ficam por isso reiteradas.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA – REAJUSTE SALARIAL**

A Entidade Patronal concede à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista e Atacadista de Divinópolis e Região Centro Oeste, no dia **1º de março de 2022** – data-base da categoria profissional –, reajuste salarial a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até março/2021	10,80%	1,1080
Abril/2021	9,86%	1,0986
Maió/2021	8,92%	1,0892
Junho/2021	8,00%	1,0800
Julho/2021	7,08%	1,0708
Agosto/2021	6,17%	1,0617
Setembro/2021	5,26%	1,0526
Outubro/2021	4,37%	1,0437
Novembro/2021	3,48%	1,0348
Dezembro/2021	2,60%	1,0260
Janeiro/2022	1,72%	1,0172
Fevereiro/2022	0,86%	1,0086

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica facultado a todas as empresas que possuam o CERTIFICADO DE ADESÃO A CCT, mencionado na cláusula trigésima sexta, **CONCEDEREM O REAJUSTE NO ÍNDICE DE 10,00% (dez por cento) OU A PROPORCIONALIDADE DO MESMO**, conforme a data de admissão do empregado, apenas e tão somente nos meses de **MARÇO, ABRIL E MAIO DE 2022**. A partir de junho de 2022 será aplicado o índice de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento) ou a proporcionalidade do mesmo, nos moldes da tabela acima.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Na aplicação dos índices acima já se acham automaticamente compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Não poderão ser deduzidos os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção, por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado:

#### CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIO MISTO – APLICAÇÃO

Os empregados que percebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada na cláusula sétima a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário.

#### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA NONA – DIFERENÇAS SALARIAIS

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas, sem acréscimos legais, da seguinte forma:

- I. as eventuais diferenças salariais relativas ao salário do mês de março de 2022, poderá ser paga juntamente com o salário do mês de abril de 2022.

#### CLÁUSULA DÉCIMA – ENVELOPE DE PAGAMENTO

No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer aos empregados envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

#### ISONOMIA SALARIAL

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, salário igual do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – RECEBIMENTO DE CHEQUES

É vedado às empresas descontarem, dos salários de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento de cheques.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CÁLCULO DE FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E RESCISÃO DO COMMISSIONISTA

Para efeito de pagamento de férias, décimo terceiro salário e rescisão contratual, será tomada por base de cálculo a média das comissões percebidas nos últimos 6 (seis) ou 12 (doze) meses, a que for mais favorável.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – QUEBRA-DE-CAIXA

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusivamente de caixa, deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra-de-caixa, o valor mensal de R\$58,00 (cinquenta e oito reais), por essa função.

### PARÁGRAFO ÚNICO

Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de março de 2022, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no caixa, ou no controle de entrega de valores, não ficará obrigado a pagar a verba a título de quebra-de-caixa.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal, excetuando-se os casos previstos na cláusula vigésima primeira.

### PARÁGRAFO ÚNICO

O percentual de que trata o caput desta cláusula aplica-se também à hipótese do § 4º do artigo 71 da CLT.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PRÊMIOS

Aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada na cláusula quarta, serão concedidos prêmios mensais de R\$106,00 (cento e seis reais). Aos comissionistas mistos que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada na cláusula quarta, serão concedidos prêmios mensais de R\$53,00 (cinquenta e três reais).

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Recomenda-se aos empregadores que façam para todos os seus empregados um seguro de vida em grupo.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – COMUNICAÇÃO DISPENSA

No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-la por escrito.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

No caso de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado poderá ser dispensado deste se, antes do término do aviso comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Ocorrendo a hipótese do parágrafo primeiro, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no 1º (primeiro) dia útil seguinte à data estabelecida para o término do aviso prévio.

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

#### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA – ESTABILIDADE GESTANTE

Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar do término da licença oficial.

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

#### PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

Desde que possuam o CERTIFICADO DE ADEÇÃO A CCT, descrito na cláusula 36ª, as empresas estarão automaticamente inseridas no SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS, facultando-se a utilização do banco de horas extras, pelo qual todas as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas, no prazo de até 10 (dez) meses, contados da data da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas que aderirem ao SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS poderão optar pelo pagamento das horas extras observados os seguintes percentuais:

- I. Até o 5º (quinto) mês contado da prestação da hora extra incidirá o adicional de 70% (setenta por cento);
- II. A partir do 6º (sexto) mês contado da prestação da hora extra incidirá o adicional de 100% (cem por cento) fixado na cláusula décima sexta desta Convenção Coletiva.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Para as empresas que não aderirem ao SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS, ou seja, que não possuem o CERTIFICADO DE ADEÇÃO A CCT descrito na cláusula 36ª, o prazo para compensação das horas extras será de 3 (três) meses, contados da data da prestação da hora.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Na hipótese de, ao final dos prazos fixados no caput e no parágrafo segundo, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras (100% (cem por cento)), conforme previsto na cláusula décima sexta desta Convenção Coletiva, observando-se o disposto nos parágrafos da referida cláusula.

#### PARÁGRAFO QUARTO

Caso concedido, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro.

#### PARÁGRAFO QUINTO

Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir as 2 (duas) horas diárias, a empresa forneça lanche, sem ônus para o empregado.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

É permitido que os empregadores do comércio varejista de Itaúna escolham os dias da semana (de segunda-feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Consoante o disposto no § 2º, do art. 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e nos moldes do art. 2º da Portaria nº 373, de 25/2/2011, do MTE, faculta-se as empresas a adoção de sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O sistema alternativo de ponto eletrônico previsto no *caput*, em nenhuma hipótese, poderá admitir:

- I) restrições à marcação do ponto;
- II) marcação automática do ponto;
- III) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV) alteração ou eliminação, pelo gestor, dos dados registrados pelo empregado.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O sistema alternativo de ponto eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- I) encontrar-se disponível no local de trabalho;
- II) permitir a identificação de empregador e empregado;
- III) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, mediante solicitação da fiscalização;

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Somente será admitida a marcação do ponto eletrônico nas dependências internas das empresas, sendo vedada a utilização de outros meios.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O sistema alternativo de ponto eletrônico poderá conferir ao empregador a opção entre a impressão do comprovante de cada marcação do ponto ou entrega obrigatória do espelho de ponto mensal juntamente com o pagamento do salário do respectivo mês.

#### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES E INCAPAZES**

O comerciário terá abonada a falta para acompanhar os seus dependentes e incapazes, estes últimos assim declarados na forma da lei, para atendimento médico, limitada a 1 (uma) falta por semestre, desde que comprove, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) contados do atendimento, seu comparecimento como acompanhante, através de atestado ou declaração assinada pelo médico responsável.

#### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurada ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, 2 (duas) horas antes e até 1 (uma) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e, depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DIA DO COMERCÁRIO**

No tocante ao Dia do Comerciário as partes transigiram e transacionaram, ficando acertado que será comemorado na segunda-feira de Carnaval (20/02/2023).

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O empregador que não dispensar o empregado de prestar serviço na referida segunda-feira de Carnaval, deverá conceder-lhe uma folga compensatória no decorrer dos 90 (noventa) dias que se seguirem a essa segunda-feira, sob pena de pagamento, em dobro, desse dia trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – JORNADA ESPECIAL DE 12X36**

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, para o serviço de vigia.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional referido na cláusula de horas extras desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial", um intervalo de 1 (uma) hora para repouso e refeição.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Não se aplica à hipótese específica desta cláusula as disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho referente à cláusula de adequação de jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – TRABALHO EM FERIADOS**

Fica autorizado o trabalho nos feriados nas empresas do comércio varejista e atacadista de gêneros alimentícios que assim aderirem, exceto nos seguintes feriados: **1º/5/2022 (Dia do Trabalho)**, **25/12/2022 (Natal)** e **1º/1/2023 (Dia da Confraternização Universal)**.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Com fundamento nesta cláusula e no art. 6º-A, da Lei nº 10.101/2000, o trabalho dos comerciários nos referidos feriados fica expressamente proibido, sujeitando as empresas que descumprirem essa norma à multa de R\$2.000,00 (dois mil reais) por empregado e por cada descumprimento, que será revertida aos trabalhadores e à Entidade Sindical Laboral na proporção de 50% (cinquenta por cento).

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os estabelecimentos comerciais varejistas de gêneros alimentícios, para utilização de mão de obra de empregado nos feriados (**exceto os não autorizados no caput desta cláusula**) deverão:

- I. Obter o **CERTIFICADO DE ADESÃO PROVISÓRIO AO SISTEMA ESPECIAL PARA TRABALHO EM FERIADO**, mediante solicitação à Entidade Sindical Patronal, que emitirá o documento, na forma da cláusula trigésima sexta desta convenção coletiva de trabalho;
- II. Efetuar o pagamento da **TAXA PARA FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS** fixada no inciso II e encaminhar a relação de funcionários prevista no inciso I, da cláusula vigésima nona desta convenção coletiva de trabalho.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O trabalhador que prestar serviço em feriado terá sua jornada estabelecida em 8 (oito) horas, com no mínimo 1 (uma) hora de intervalo, para descanso e alimentação, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada de trabalho extraordinária.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O comerciário que trabalhar em feriado fará jus a uma gratificação, por cada feriado trabalhado, de **R\$67,00 (sessenta e sete reais)**, a título de alimentação, sem natureza salarial, independentemente da duração da jornada de trabalho.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

O valor a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula, deverá ser pago junto com a folha de pagamento do mês correspondente ao feriado trabalhado.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Os estabelecimentos comerciais, como forma de compensação dos dias de feriados trabalhados, deverão conceder para cada empregado que trabalhar nestes dias, **1 (uma) folga compensatória** para cada feriado trabalhado, **no prazo de até 60 (sessenta) dias**, a contar do feriado trabalhado. Decorrido o respectivo prazo de compensação para a concessão da folga, sem que ela tenha sido concedida, o empregado fará jus ao recebimento de horas extras, calculadas à base de 100% (cem por cento), conforme legislação vigente.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

A folga compensatória prevista no parágrafo anterior não poderá, em nenhuma hipótese, ser concedida em dia de domingo e/ou feriado.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

Não poderá, em nenhuma hipótese, ser utilizado o banco de horas estabelecido nesta norma coletiva para compensação desse feriado, sob pena de incidência da multa ajustada no parágrafo décimo primeiro desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO NONO**

O Trabalhador que se demitir ou vier a ser demitido e que não vier a gozar da folga relativa ao feriado trabalhado, fará jus a uma indenização, correspondente a 1 (um) dia de salário pelo feriado trabalhado, além do valor de **R\$67,00 (sessenta e sete reais)**, fixado no parágrafo terceiro desta cláusula, a ser pago na rescisão contratual.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMA**

Para o trabalho neste feriado deverão ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação trabalhista.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

Para o trabalho nestes feriados, as empresas deverão fornecer vale-transporte aos seus empregados, na forma da lei.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

A empresa que utilizar da mão de obra de seus empregados no feriado **sem que tenha obtido o Certificado de Adesão Provisório** de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula, incorrerá em multa de **R\$1.000,00 (hum mil reais)**, que será destinada integralmente à Entidade Sindical Patronal signatária, além da multa de **R\$1.000,00 (hum mil reais)** a favor do empregado prejudicado, cumulativa por cada infração, sendo cumulada, ainda, com a multa prevista no parágrafo primeiro da cláusula vigésima nona.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TRABALHO NO FERIADO – COMÉRCIO EM GERAL**

Fica autorizado o trabalho, exclusivamente, no feriado do dia **12/10/2022** no comércio em geral.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os estabelecimentos do comércio em geral, para utilização de mão de obra dos seus empregados no feriado autorizado no *caput* deverão:

- I. Obter o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL PARA TRABALHO EM FERIADO**, mediante solicitação à Entidade Sindical Patronal, que emitirá o documento, na forma da cláusula trigésima sexta desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- II. Efetuar o pagamento da **TAXA PARA FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADO** fixada no inciso II, da cláusula vigésima nona desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O trabalhador que prestar serviço em feriado terá sua jornada estabelecida em 8 (oito) horas, com no mínimo 1 (uma) hora de intervalo, para descanso e alimentação, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada de trabalho extraordinária.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O comerciário que trabalhar em feriado fará jus a uma gratificação, por cada feriado.

trabalhado, de R\$67,00 (sessenta e sete reais), a título de alimentação, sem natureza salarial, independentemente da duração da jornada de trabalho.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O valor a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula, deverá ser pago junto com a folha de pagamento do mês correspondente ao feriado trabalhado.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Os estabelecimentos comerciais, como forma de compensação do dia de feriado trabalhado, deverão conceder para cada empregado que trabalhar neste dia **1 (uma) folga compensatória, no prazo de até 60 (sessenta) dias**, a contar do feriado trabalhado. Decorrido o respectivo prazo de compensação para a concessão da folga, sem que ela tenha sido concedida, o empregado fará jus ao recebimento de horas extras, calculadas à base de 100% (cem por cento), conforme legislação vigente.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

A folga compensatória prevista no parágrafo anterior não poderá, em nenhuma hipótese, ser concedida em dia de domingo e/ou feriado.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Não poderá, em nenhuma hipótese, ser utilizado o banco de horas estabelecido nesta norma coletiva para compensação deste feriado, sob pena de incidência da multa ajustada no parágrafo décimo primeiro desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

O Trabalhador que se demitir ou vier a ser demitido e que não vier a gozar da folga relativa ao feriado trabalhado, fará jus a uma indenização, correspondente a 1 (um) dia de salário pelo feriado trabalhado, além do valor de R\$67,00 (sessenta e sete reais), fixado no parágrafo segundo desta cláusula, a ser pago na rescisão contratual.

#### **PARÁGRAFO NONO**

Para o trabalho neste feriado deverão ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação trabalhista.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Para o trabalho neste feriado, as empresas deverão fornecer vale-transporte aos seus empregados, na forma da lei.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

A empresa que utilizar da mão de obra de seus empregados no feriado sem que tenha obtido o Certificado de Adesão de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula, incorrerá em multa de R\$1.000,00 (hum mil reais), que será destinada integralmente à Entidade Sindical Patronal signatária, além da multa de R\$1.000,00 (hum mil reais) a favor do empregado prejudicado, cumulativa por cada infração, sendo cumulada, ainda, com a multa prevista no parágrafo primeiro da cláusula vigésima nona.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

As empresas do comércio varejista de Itaúna somente poderão se beneficiar das disposições contidas na cláusula vigésima sétima e vigésima oitava desta Convenção Coletiva de Trabalho (trabalho no feriado), desde que:

- I. Encaminhe, via e-mail ([secoderco@secoderco.com.br](mailto:secoderco@secoderco.com.br)), relação dos funcionários, de cada um dos seus estabelecimentos, que trabalharão no respectivo feriado, em até 5 (cinco) dias úteis após o feriado, acompanhada do comprovante de pagamento da taxa a que se refere o inciso II;
- II. Efetue o pagamento da TAXA PARA FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADO no importe de R\$11,00 (onze reais) por empregado e pelo feriado trabalhado, importância que deverá ser recolhida em até 5 (cinco) dias úteis após o respectivo feriado, através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional ([www.secoderco.com.br](http://www.secoderco.com.br)) ou através de depósito bancário na conta do Sindicato na Caixa Econômica Federal nº 002171-6, Agência 0113, Operação 003.
- III. As empresas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem ao Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista e Atacadista de Divinópolis e Região Centro-

Oeste, no prazo de 10 (dez) dias, cópias das guias GFIP e/ou RAIS.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

A empresa que utilizar da mão de obra de seus empregados no referido feriado, sem que tenha cumprido as obrigações contidas nos incisos I, II e III do *caput* desta cláusula, incorrerá em multa, no importe de **R\$200,00 (duzentos reais)** multiplicado pelo total de trabalhadores da empresa, conforme a GFIP do mês do respectivo feriado, que será destinada integralmente à Entidade Sindical Laboral signatária, e será **cumulada com as multas previstas no parágrafo décimo primeiro das cláusulas vigésima sétima e vigésima oitava e na cláusula trigésima oitava desta convenção coletiva de trabalho.**

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO – REGULARIZAÇÃO**

As entidades sindicais patronal e laboral signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho se comprometem, antes de efetuar a cobrança das multas fixadas no parágrafo décimo primeiro da cláusula vigésima oitava e parágrafo primeiro desta cláusula, a notificar as empresas infratoras para que, no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, promovam a regularização no que se refere ao cumprimento das referidas cláusulas, sem prejuízo das multas previstas nesta Convenção.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CARGA E DESCARGA**

Fica vedado aos estabelecimentos comerciais utilizar seus empregados vendedores para efetuar carga e descarga de mercadorias, exceto o seu motorista e seu ajudante.

#### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORME**

Fica estabelecido que o empregador fornecerá gratuitamente uniforme ao empregado, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, que possuem o CERTIFICADO DE ADESÃO A CCT, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O número de empregados a que se refere o *caput* desta cláusula será aferido computando-se a totalidade dos estabelecimentos da empresa.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO PARA O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, CULTURA, SAÚDE E LAZER**

As empresas recolherão à Entidade Sindical Laboral ora conveniente o valor de **R\$30,00 (trinta reais) por empregado** em decorrência da aplicação desta convenção coletiva de trabalho, através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, **até 21 de maio de 2022.**

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A importância fixada no *caput* será destinada à manutenção do Programa de Qualificação Profissional, Cultura, Saúde e Lazer que será administrado pela Entidade Laboral Conveniente, observados os parágrafos seguintes.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A Entidade Laboral Conveniente manterá e divulgará uma programação permanente de cursos de qualificação e requalificação profissional e/ou de eventos culturais e de lazer e/ou de projetos de saúde dos empregados do segmento, promovendo cursos, palestras, seminários e

outros eventos que visem intensificar esses objetivos.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A Entidade Laboral Conveniente promoverá atos de divulgação de temas e matérias relacionadas com os objetivos do programa, nos veículos de comunicação em geral, visando à conscientização e orientação dos trabalhadores da categoria, o que poderá ser realizado de forma direta ou por intermédio de terceiros.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Os empregadores deverão comprovar o número de trabalhadores registrados nas empresas através GFIP/SEFIP referente a competência **fevereiro/2022**, para fins de apuração do valor do pagamento de que trata o *caput*.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas, como simples intermediárias, descontarão da remuneração de seus empregados, em todos os meses de vigência da presente convenção, a importância fixada pela Assembleia Geral da Categoria, de 1% (um por cento) ao mês, recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial. Na fixação do percentual, o Sindicato Profissional deverá observar a legislação em vigor e, sendo o caso, Termo de Ajustamento de Conduta entre ele e o Ministério Público do Trabalho.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O desconto previsto no *caput* será efetuado por ocasião do pagamento do salário de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, e de todos os que vierem a ser admitidos no curso da vigência da deliberação da Assembleia Geral da Categoria Profissional, sendo a importância correspondente recolhida ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil da data de cada desconto.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do INPC.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O Sindicato Profissional ficará responsável e responderá individualmente por quaisquer reclamações judiciais ou extrajudiciais, que decorram do desconto previsto no *caput*, ficando o Sindicato Patronal e as empresas isentas de qualquer responsabilidade pelo efetivo desconto.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição ao referido desconto, que deverá ser exercido, independentemente de motivação ou fundamentação, na sede do Sindicato Profissional ou via postal com aviso de recebimento. O direito de oposição poderá ser manifestado desde a data da assinatura do instrumento até 30 (trinta) dias após cada desconto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A Assembleia Geral Extraordinária do SINDICOMÉRCIO ITAÚNA, realizada no dia 16/02/2022, devidamente convocada por meio do Edital, publicado em 05 de fevereiro de 2022, na Edição n. 1.420 do Jornal S'Passo de Itaúna, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea e da CLT, que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia **20/06/2022** a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2022.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** tem o valor fixo, nos moldes da tabela a seguir:

<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL</b>	
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R\$ 132,00
Simplex Nacional, imunes e isentas	R\$ 275,00
Lucro Presumido	R\$ 660,00
Lucro Real	R\$ 1.200,00

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição assistencial patronal, criada com força de lei, conforme *caput* do artigo 611-A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição assistencial tanto da matriz quanto das filiais, podendo ser dividido o valor da contribuição em até 5 (cinco) parcelas iguais, mediante pagamento e parcelamento via cartão de crédito, até 20/06/2022, através do link <https://empresario.fecomerciomg.org.br/contribuicao/9/assistencial>.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL poderá ainda ser realizado através de boleto bancário, em parcela única, ficando facultado ao SINDICOMÉRCIO o envio do boleto via correio, e-mail ou obtido pelo representado através do link <https://empresario.fecomerciomg.org.br/contribuicao/9/assistencial>, com vencimento em 20/06/2022.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento integral ou o parcelamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 1% ao mês.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

As empresas constituídas após 1º de março de 2022 recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

As empresas representadas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem ao SINDICOMÉRCIO ITAÚNA, no prazo de 10 (dez) dias, cópias das guias GFIP e/ou RAIS, sendo que o pagamento a menor da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL implicará na obrigação do recolhimento da diferença, acrescido de multa de R\$ 100,00 (cem reais).

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CLÁUSULAS MEDIANTE ADESÃO – CERTIFICADO DE ADESÃO A CCT**

Os estabelecimentos (matriz e filiais) poderão se beneficiar das cláusulas sétima, parágrafo primeiro, vigésima primeira, vigésima sétima, vigésima oitava e trigésima segunda por adesão disponibilizadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que obedecida a forma e observadas as seguintes condições gerais:

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O estabelecimento interessado deverá encaminhar à entidade patronal SINDICOMÉRCIO ITAÚNA, através do e-mail [atendimento@sindicomercioitauna.com.br](mailto:atendimento@sindicomercioitauna.com.br) requerimento de expedição do competente CERTIFICADO DE ADESÃO A CCT, contendo os seguintes documentos:

- a) Declaração no corpo do e-mail contendo o número de empregados no estabelecimento no mês de fevereiro/2022, o nome empresarial, o nome fantasia da empresa e o número do CNPJ.
- b) GFIP/SEFIP referente a competência fevereiro/2022.
- c) Comprovante de recolhimento das contribuições previstas nesta convenção coletiva de trabalho.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma

coletiva, Certificado que lhes facultará, a partir de 1º/3/2022 até 28/02/2023, a se beneficiar das cláusulas disponibilizadas mediante adesão.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

A presente Convenção se aplica às categorias econômicas – comércio varejista – e profissionais – empregados no comércio varejista – da cidade de ITAÚNA/MG.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O empregador pagará multa por descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, que incidirá sobre a violação de quaisquer de suas cláusulas, no importe de 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado, sendo 50% (cinquenta por cento) deste valor destinados ao trabalhador prejudicado e 50% (cinquenta por cento) destinados e igualmente distribuídos entre as entidades sindicais ora convenientes. Tratando-se de infração reiterada, as multas serão devidas cumulativamente.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES**

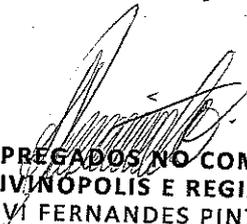
**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FISCALIZAÇÃO SRTE**

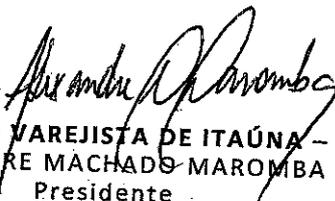
A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar a presente Convenção, em todas as suas cláusulas.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – EFEITOS**

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 2 (duas) vias de igual forma e teor, sendo levada a depósito e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais.

Itaúna-MG, 22 de março de 2022.

  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E  
ATACADISTA DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO CENTRO-OESTE**  
LEVI FERNANDES PINTO  
Presidente

  
**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAÚNA – SINDICOMÉRCIO**  
ALEXANDRE MACHADO MAROMBA  
Presidente