

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2 0 2 2

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 DIVINÓPOLIS, CNPJ nº 64.484.447/0001-66, neste ato representado por seu Presidente, GILSON TEODORO AMARAL,

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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 1º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias **econômica – comércio varejista – e profissional – empregados do comércio varejista –**, com abrangência territorial em Divinópolis/MG.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DA CATEGORIA

As partes convencionaram que, independentemente do resultado da aplicação dos índices estabelecidos na cláusula quinta, o menor salário mensal que poderá ser pago aos empregados abrangidos por esta Convenção, nos meses de abril, maio e junho de 2022 será de R\$ 1.362,05 (Um mil, trezentos e sessenta e dois reais e cinco centavos) e de R\$1.372,05 (Um mil trezentos e setenta e dois reais e cinco centavos), a partir de 1º de julho de 2022, excetuadas as funções de office-boy, contínuo ou mensageiro, vigia ou rondante, embalador, faxineira e operador de guarda-volumes, cujo menor salário será de R\$ 1.318,38 (Um mil trezentos e dezoito reais e trinta e oito centavos) nos meses de abril, maio e junho de 2022 e de R\$ 1.328,38 (Um mil trezentos e vinte e oito reais e trinta e oito centavos) a partir de 1º de julho de 2022.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

O salário de ingresso, durante o período de 90 dias contados da admissão, não poderá ser inferior a R\$ 1.299,73 (Um mil e duzentos e noventa e nove reais e setenta e três centavos), nos meses de abril, maio e junho de 2022 e R\$ 1.309,73 (Um mil trezentos e nove reais e setenta e três centavos), a partir de 1º de julho de 2022. Findo o prazo aqui fixado, o empregado não poderá receber salário mensal menor que o correspondente aos salários estipulados no *caput*, conforme a função.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

A regra disposta no parágrafo anterior não se aplica a empregado readmitido, a este sendo aplicado o *caput* desta cláusula.

### CLÁUSULA QUARTA – GARANTIA MÍNIMA DOS COMISSIONISTAS

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que percebem remuneração somente à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal que corresponderá a 105% do salário da categoria (multiplicador 1.05 salário da

categoria). Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal igual ao salário da categoria.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL**

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia **1º de Abril de 2022** – data-base da categoria profissional – serão reajustados pela aplicação do percentual de **10,92% (dezinteiros e noventa e dois centésimos por cento)** a partir de 01 de abril de 2022, vigorando para os meses de abril, maio e junho/2022 e em **11,73% (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento)** a partir de julho de 2022, índices incidentes sobre os salários devidos em 1º de julho de 2021, entendendo-se como salário devido aquele valor resultante da aplicação da Convenção Coletiva de 2021.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregados admitidos após abril de 2021 terão os salários de admissão, em 1º de abril de 2022, reajustados pelo mesmo percentual dos admitidos anteriormente, ficando limitados ao valor dos salários dos empregados mais antigos na mesma função, observado o disposto no art. 461 da CLT, sendo que nas funções onde não houver paradigma o reajuste será proporcional aos números de meses contados entre a data de admissão e 1º/4/2022, sendo considerado mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na aplicação dos índices previstos nas disposições desta cláusula já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de 1º de abril de 2021 a 31 de março de 2022.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os índices de reajuste desta cláusula incidirão somente sobre a parte fixa dos salários.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA SEXTA – DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais resultantes da aplicação dos reajustes salariais, pisos salariais, quebra de caixa e prêmio dos comissionistas, previstos nesta Convenção, relativas ao mês de **abril e maio de 2022**, poderão ser pagas junto a folha de pagamento do mês de **junho de 2022**.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – ENVELOPE DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento do salário, os empregadores deverão fornecer aos empregados envelope ou documento similar, que contenha o valor do salário pago e respectivos descontos.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Quando houver gratificações, comissões, horas extras e outros adicionais, estes deverão ser discriminados separadamente com o correspondente reflexo destas verbas nos Repousos Semanais Remunerados, exceto no caso de prêmios, diárias e outras parcelas indenizatórias.

### **ISONOMIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA OITAVA – MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO**

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa

causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA NONA – CHEQUES DE CLIENTES

É vedado as empresas descontarem dos salários de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques recebidos e não acatados pelo banco, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto a recebimento de cheques.

### CLÁUSULA DÉCIMA – ADIANTAMENTOS

Recomenda-se às empresas que antecipem aos seus empregados, a título de adiantamento, até o 20º (vigésimo) dia do mês, um mínimo de 40% (quarenta por cento) do valor do salário auferido pelo empregado no mês anterior, sendo que para os comissionistas o cálculo será feito sobre o valor da garantia mínima prevista na cláusula quarta.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ESTORNO DE COMISSÕES

Não sendo o empregado o exclusivo responsável pela liberação do crédito e tendo este cumprido todas as normas da empresa com relação à concessão de crédito, ficará vedado à empresa o estorno de comissões pelo inadimplemento das prestações por parte do cliente, em relação às vendas efetuadas por este.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – MÉDIA DE COMISSÕES

Para efeito de pagamento de décimo terceiro salário, de férias, de rescisão contratual dos comissionistas, será tomada por base de cálculo a média das comissões dos últimos 6 (seis) meses, salvo se a média dos últimos 12 (doze) meses das mesmas comissões percebidas for maior, hipótese em que prevalecerá o maior valor da média apurado.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – SUBSTITUIÇÃO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PERIODICIDADE MENSAL

As empresas, comunicado o Sindicato Profissional, poderão adotar periodicidade mensal distinta da do mês civil (exemplo: do dia 25 de um mês ao dia 24 do mês seguinte) para fins de apuração de frequência e remuneração, e de horas extras e compensação de jornada previstas na cláusula décima sétima e trigésima segunda desta Convenção Coletiva.

### PARÁGRAFO ÚNICO

Na hipótese de adoção da periodicidade mensal distinta, os pagamentos dos direitos do empregado referentes àqueles dias que serão os últimos do mês civil (no exemplo dado, os posteriores ao dia 25) deverão observar o valor salarial do mês do pagamento.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AFASTAMENTO

O empregado que, contando mais de 3 (três) anos na empresa, se afastar por motivo de doença em licença previdenciária acima de 30 (trinta) dias e até 60 (sessenta) dias, não terá deduzido o período para fins de décimo terceiro salário.

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado que exerça a função exclusiva de caixa, deverá tê-la anotada em sua CTPS e receberá, a título de indenização por quebra de caixa, o valor de R\$ 106,70 (cento e seis reais e setenta centavos), a partir de abril/2022, valor este que será devido apenas enquanto ocupante da função, ou seja, deixando de exercer a função de caixa o empregado perderá o direito a esta indenização.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para o empregado que já recebe indenização superior ao previsto no *caput*, o empregador poderá optar por pagar o valor previsto no *caput* e incorporar a diferença ao salário, ou manter o percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do salário, conforme convenções anteriores.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

A diferença prevista no parágrafo anterior é aferida entre os R\$ 106,70 (cento e seis reais e setenta centavos) e os 10% (dez por cento) do salário mensal resultante desta Convenção.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

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

### PARÁGRAFO QUARTO

As eventuais diferenças a maior verificadas quando do fechamento do caixa não poderão ser objeto de desconto no salário.

### PARÁGRAFO QUINTO

A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do comerciante responsável. Se este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erros apurados no caixa.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor do salário-hora normal, exceto no caso previsto no parágrafo primeiro, item "1", da cláusula trigésima segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para aplicação deste percentual sobre comissões, será tomado como base, o valor médio das comissões do mês. 

### PARÁGRAFO SEGUNDO

As horas extras habituais integrarão, pela sua média numérica, o cálculo do décimo terceiro salário, das férias e rescisão.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

O mesmo percentual de acréscimo previsto no *caput* desta cláusula será aplicado nos casos previstos no § 4º, do art. 71 da CLT.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PRÊMIOS COMMISSIONISTAS PUROS

Aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao correspondente a 145% (cento e quarenta e cinco por cento) da garantia mínima para ele estipulada nesta cláusula (multiplicador 1,45), serão concedidos prêmios mensais de R\$ 175,02 (cento e setenta e cinco reais e dois centavos) a partir de abril/2022.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O prêmio estipulado no *caput* não será cumulativo com qualquer outro que a empresa, por costume ou liberalidade, já adote para os comissionistas, prevalecendo o que for de maior valor.

### **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que forneçam auxílio-alimentação aos seus empregados, na forma da Lei 6.321/1976 (P.A.T.).

### **AUXÍLIO-MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – AUXÍLIO-FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, as empresas concederão uma indenização, a título de auxílio-funeral, correspondente ao valor do piso da categoria profissional (cláusula terceira desta Convenção) no mês do óbito, pagando-o à família do trabalhador falecido.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A disposição desta cláusula não se aplica à empresa que mantenha seguro de vida em grupo que alcance o empregado que vier a falecer.

### **AUXÍLIO-CRECHE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CRECHES**

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches.

### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas contratarão, a partir de 01/04/2022, seguro de vida para os ocupantes de cargos de vigia ou rondantes, no valor de indenização mínimo R\$ 4.300,00 (quatro mil e trezentos reais), em caso de morte por acidente ou invalidez por acidente, sob pena de reembolsar este valor ao empregado ou à família deste em caso de ocorrência de um destes sinistros no trabalho, sem prejuízo da responsabilidade civil em decorrência de culpa da empresa.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRATO DE TRABALHO**

Recomenda-se às empresas a adoção de contrato de trabalho escrito, no qual constem as normas a serem observadas pelas partes, desde que não contrarie as disposições contidas nesta Convenção e na legislação vigente, sendo que no caso do comissionista deverá especificar a forma da remuneração ajustada, a saber: se simplesmente variável, ou se parte fixa mais parte variável.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PAGAMENTO DE RESCISÕES**

Os pagamentos decorrentes de rescisões contratuais serão feitos sempre em moeda corrente, cheque administrativo ou depósito em conta salário (MTE/IN/nº 15, de 14/7/2010).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ANOTAÇÃO NA CTPS – DATA DA SAÍDA**

Após a concessão do aviso prévio, o empregado apresentará sua CTPS ao empregador, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, mediante recibo, para que este, em igual prazo, anote a data da saída.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas que exigem carta de apresentação na admissão do empregado deverão entregar documento igual ao empregado que tenha rescindido o contrato de trabalho sem justa causa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO**

Na época da rescisão contratual, a empresa deverá fornecer ao empregado uma via da relação dos salários de contribuição, desde que requerida pelo empregado.

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

#### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As entidades convenientes estabelecerão, durante a vigência desta Convenção, mecanismos de incentivo à Qualificação Profissional das categorias representadas.

#### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ESTABILIDADE GESTANTE**

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

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com mínimo de 10 (dez) anos, ininterruptos, na empresa e que comprovadamente estiverem ao máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de aquisição do direito à aposentadoria integral, ou de aposentadoria especial, fica assegurado o emprego ou os salários durante o período de até 12 (doze) meses que faltarem para aquisição do direito.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O benefício desta cláusula somente será devido, caso o empregado informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no *caput*, salvo se todo período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tenha sido cumprido na mesma empresa.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o empregado completar o período previsto no *caput* desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de contribuição e/ou incluir-se na condição de aposentadoria especial, este terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo para apresentar a demonstração à empregadora, contados da comunicação efetuada à empresa.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Não tendo o empregado cumprido o disposto nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro desta cláusula, cessará o direito ao benefício desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Obtendo novo emprego, cessa, para empresa, a obrigação de pagamento de salários prevista no *caput*.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais disposições de aposentadoria por tempo de contribuição.

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

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA/COMPENSAÇÕES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Desde que possuam o **CERTIFICADO DE ADESÃO A CCT**, descrito na cláusula 51ª, 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:

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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para as empresas que não aderirem ao **SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**, ou seja, que não possuírem o **CERTIFICADO DE ADESÃO A CCT** descrito na cláusula 51ª, o prazo para compensação das horas extras será de 6 (seis) 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 sétima 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 os prazos fixados no caput e no parágrafo segundo.

#### **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 Divinópolis 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – INGRESSO COM ATRASO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, desde que este atraso seja compensado com a prestação de serviço em horário extraordinário e por período igual ao do atraso.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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.

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

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – HORÁRIO DE ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado-estudante, nos dias de provas ou exames 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 documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O empregado matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços em jornada extraordinária coincidente com o período letivo, salvo os casos de força maior e/ou de negociação coletiva.

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

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DIA DO COMERCIÁRIO**

Os empregadores concedem aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, efeito de feriado na segunda-feira de Carnaval (dia 20 de fevereiro de 2023), para comemoração do seu dia.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – RECEBIMENTO DE PIS**

Assegura-se ao empregado para recebimento de PIS, o direito de ausentar-se do serviço por 1h30 (uma hora e trinta minutos) no horário de expediente do órgão pagador, ou tempo superior, desde que comprovado o horário de pagamento.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 vigias ou rondantes, sendo que as 12 (doze) horas serão entendidas como horas normais, sem a incidência de adicional de horas extras, ficando esclarecido igualmente não existirem 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 PRIMEIRO**

Fica assegurado, no caso da Jornada Especial prevista no parágrafo anterior, um intervalo de 1 (uma) hora para descanso e alimentação.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Será tolerada a variação do intervalo intrajornada em até 15 minutos diários, quando inferior a 1 (uma) hora e em até 15 minutos diários se superior a 2 (duas) horas, sendo que os minutos excedentes a jornada normal de trabalho serão remunerados como extra, acrescido do adicional de horas extras previsto nesta Convenção.

#### **FÉRIAS E LICENÇAS**

##### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**



#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – INÍCIO DE FÉRIAS**

Fica ajustado entre as partes que as férias do comerciário não poderão ter início em sábados, domingos, feriados e em dias de compensação, salvo nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados que, comunicando o Sindicato Profissional, passem a adotar o início de férias sempre no dia 1º (primeiro) do mês.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Recomenda-se às empresas o pagamento do acréscimo de um terço nas férias proporcionais, evitando discussões sobre o assunto e em consonância com a jurisprudência trabalhista majoritária.

#### **FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – AFASTAMENTO – FÉRIAS**

O empregado que estiver afastado do serviço recebendo auxílio-doença ou prestação por acidente do trabalho da Previdência Social, pelo prazo de até 6 (seis) meses, não terá esse tempo deduzido para fins de aquisição de férias.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PARA A MÃE ACOMPANHAR FILHO AO MÉDICO**

Não será considerada falta a ausência da mãe, durante o tempo necessário, comprovado, para acompanhar o filho menor de 6 (seis) anos ao médico, limitando-se a 1 (um) dia de trabalho a cada seis meses, sendo que as consultas programadas serão comunicadas ao empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

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

#### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – UNIFORMES**

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçado especial.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Ocorrendo desconto indevido e não ressarcido pelo empregador, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do aludido desconto, o empregado será reembolsado do valor com acréscimo de 30% (trinta por cento), a título de reparação.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente em serviço (entendendo-se, também, como em serviço o trajeto residência/trabalho e vice-versa e o intervalo para descanso e alimentação), por se tratar de instrumento de trabalho da empresa, bem assim em devolver o que esteja em seu uso quando houver a troca por outro ou quando da rescisão do contrato de trabalho. O uso indevido, fora do serviço ou o dano causado ao uniforme por descuido ou má-fé autoriza ao empregador o desconto do valor correspondente.

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – EFICÁCIA DE ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pela empresa e/ou empresas conveniadas, exceto

para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, ou que a consulta seja de urgência ou realizada fora do horário de atendimento destes, hipótese em que valerá o atestado do serviço médico do Sindicato Profissional ou Patronal.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Os atestados médicos fornecidos pelo Sistema Único de Saúde – SUS só serão aceitos para fins de justificativas de faltas, na hipótese do trabalhador não ter acesso aos serviços médicos previstos no *caput*.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – 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 Quadro I da NR 4, ficam dispensadas de indicar médico coordenador do PCMSO, sendo que o número de empregados para efeito desta cláusula será aferido computando-se a totalidade dos estabelecimentos da empresa.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – LICENÇA PARA DIRETOR SINDICAL**

Desde que solicitada, por ofício, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, para tratar de assuntos de interesse da categoria, o dirigente sindical efetivo será liberado, durante o tempo necessário para participar da reunião ordinária do Sindicato Profissional, limitando-se a uma vez por mês e a um diretor por empresa, sem prejuízo de seus vencimentos, não sendo considerado como falta para os efeitos legais.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As Empresas afixarão os avisos do Sindicato Profissional em local visível e de fácil acesso aos empregados, vedados os de conteúdos político-partidário ou ofensivos.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA– CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As empresas vinculadas a esta Convenção, se obrigam a recolher em favor do Sindicato do Comércio Varejista de Divinópolis, uma importância a título de **CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA** para custeio do sistema da representação sindical patronal do comércio.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL tem como base de recolhimento valor fixo acrescido de adicional correspondente ao número de empregados:

Microempreendedor Individual (MEI) R\$ 60,00.

Demais categorias R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais), por estabelecimento, acrescido do adicional de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado existente no estabelecimento em 01 de abril de 2022.

O recolhimento da Contribuição poderá ser feito através de **ORDEM DE PAGAMENTO**, ao:

- SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DIVINÓPOLIS, Rua Serra do Cristal, nº 1688, Bairro Centro, Divinópolis/MG, Agência código 0113, operação 003, conta nº 800461-6, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, via depósito identificado, até o dia 20 de junho de 2022

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A Contribuição recolhida fora do prazo será corrigida pela variação do INPC, com multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O Sindicato Patronal ficará responsável e responderá individualmente por quaisquer reclamações judiciais ou extrajudiciais, que decorram da cobrança prevista no *caput*, ficando o Sindicato Profissional isento de qualquer responsabilidade.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas, como simples intermediárias, descontarão da remuneração de seus empregados, a importância fixada pela Assembleia Geral da Categoria, limitada a 1% (um por cento) ao mês, recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, em conformidade com o Termo de Ajustamento de Conduta -TAC nº 130/2013, firmado perante o Ministério Público do Trabalho, processo 000344.2012.03.010/6 e com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2019.03.000/0.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O desconto previsto no *caput* será efetuado por ocasião do pagamento do salário, a partir do mês de maio de 2022, inclusive, 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. Ficam convalidados os descontos e os repasses ao sindicato profissional efetuados antes da assinatura desta convenção.

#### **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.

#### **PARAGRAFO 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 QUADRAGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO PARA O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, CULTURA, SAÚDE E LAZER**

Visando contribuir com os programas de qualificação profissional, cultura, saúde e lazer mantidos pelo sindicato profissional, que complementam os programas e os investimentos próprios mantidos pelas empresas, as empresas destinarão à Entidade

Sindical Laboral ora conveniente o valor de R\$30,00 (trinta reais) por empregado existente no estabelecimento em 01 de abril de 2022, devendo recolher o valor correspondente até o dia 20 de julho de 2022.

#### PARÁGRAFO ÚNICO.

Os empregadores deverão comprovar o número de trabalhadores registrados nas empresas através da GFIP/ SEFIP do mês ou através da entrega da Relação Anual de Informações Sociais dos empregados da competência, para fins de apuração do valor do pagamento de que trata o *caput*.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – RELAÇÃO NOMINAL

Os empregadores remeterão ao Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista e Atacadista de Divinópolis e Região Centro-Oeste, dentro do prazo de 15 (quinze) dias do recolhimento, cópia da guia de contribuição dos empregados com a relação nominal desses empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, consoante a Portaria MTb 3.233/83.

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- CLÁUSULAS MEDIANTE ADESÃO – CERTIFICADO DE ADESÃO ACCT

Os estabelecimentos (matriz e filiais) poderão se beneficiar da cláusula trigésima segunda (SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS) 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 SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DIVINÓPOLIS, através do e-mail: [sincomercio@sincomerciodivinopolis.com.br](mailto:sincomercio@sincomerciodivinopolis.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 abril/2022, o nome empresarial, o nome fantasia da empresa e o número do CNPJ;
- b) GFIP/SEFIP referente a competência março/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/4/2022 até 31/03/2023, a se beneficiar das cláusulas disponibilizadas mediante adesão.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que utilizarem o SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS previsto na cláusula trigésima segunda dessa convenção coletiva de trabalho, sem que tenha obtido o Certificado de Adesão de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula, incorrerá em multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais), que será destinada integralmente às Entidades Sindicais Patronal e Profissional signatárias, na proporção de 50% para cada uma, por infração e por empregado, além da multa de R\$1.000,00 (um mil reais) a favor do empregado prejudicado, cumulativa por cada infração, sendo cumulada, ainda, com a multa na cláusula quinquagésima terceira.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMASEGUNDA – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção se aplica às categorias econômica – comércio varejista – e profissional – empregados do comércio varejista – da cidade de Divinópolis.

#### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

##### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Sujeita-se o empregador ao pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado prejudicado, em favor deste, incidindo sobre cada violação, na hipótese de transgressão da presente norma coletiva.

#### OUTRAS DISPOSIÇÕES

##### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – TRABALHO NO FERIADO – COMÉRCIO EM GERAL

Desde que as empresas obtenham o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL PARA TRABALHO EM FERIADO** fica autorizado o trabalho, exclusivamente, no feriado do dia 12/10/2022 no comércio varejista em geral.

##### PARÁGRAFO PRIMEIRO

O trabalhador que prestar serviço neste 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 SEGUNDO

As horas trabalhadas no dia 12 de outubro de 2022, serão compensadas com as seguintes folgas:

- a) Um dia de folga, a ser concedido até o mês de março/2023, para os comissionistas.
- b) Dois dias de folga, consecutivos ou não a serem concedidos até o mês de março/2023, para os não comissionistas.

##### PARÁGRAFO TERCEIRO

Para que a empresa abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, possa utilizar do trabalho de seus empregados nos feriados, deverá cumprir os seguintes requisitos:

- 1 – Deverá estar munida de **CERTIFICADO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em dias de feriado, emitido pelo Sindicato do Comércio Varejista de Divinópolis, sem ônus, para as empresas que estiverem em dia com as contribuições devidas aos Sindicatos Patronal e Profissional.
- 2 - Deverá afixar o **CERTIFICADO** em local visível no estabelecimento, para efeito de fiscalização do trabalho.
- 3 - Estar adimplente com as contribuições previstas nesta convenção coletiva de trabalho.

##### PARÁGRAFO QUARTO

O Empregador encaminhará a relação dos empregados que trabalharam no feriado ao Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista e Atacadista de Divinópolis e Região Centro-Oeste, para arquivamento.

##### PARÁGRAFO QUINTO

A ausência do **CERTIFICADO** torna irregular o trabalho em feriados e implicará na cominação à empresa da multa estabelecida na cláusula **QUINQUAGÉSIMA** desta convenção, além de uma multa no mesmo valor, por estabelecimento a favor da entidade sindical patronal e outra a favor da entidade sindical profissional.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – FISCALIZAÇÃO**

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais e a Gerência Regional do Trabalho e Emprego são autorizadas à fiscalização da presente Convenção Coletiva em todas as cláusulas.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – ATUALIZAÇÃO EM LEGISLAÇÃO**

Os sindicatos convenientes elaborarão, no prazo de 90 (noventa) dias, um manual de rotinas trabalhistas aplicadas ao comércio, incluindo esclarecimentos sobre a aplicação deste instrumento, para distribuição aos seus associados e aos contabilistas, visando sua correta aplicação.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA- CONFERÊNCIA DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

Para os empregados com contrato de trabalho em vigor por mais de 12 (doze) meses, a empresa ou o empregado poderão optar pela assistência do sindicato profissional na rescisão contratual.

**PARÁGRAFO ÚNICO**


A assistência será prestada pelo sindicato profissional sem qualquer ônus para a empresa ou para o empregado.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA –** Recomenda-se às empresas a adesão aos convênios de planos de saúde e de seguro de vida disponibilizados através dos sindicatos convenientes, abrangendo empresários, diretores e colaboradores da empresa.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA– 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 registro.

Divinópolis, 25 de maio de 2022.

  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE  
DIVINÓPOLISE REGIÃO CENTRO-OESTE  
LEVI FERNANDES PINTO – PRESIDENTE

  
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DIVINÓPOLIS  
GILSON TEODORO AMARAL – PRESIDENTE