# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE VARGINHA E REGIÃO**, CNPJ n. 25.656.687/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, **Sra. CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA**;

E

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAJUBA**, CNPJ n. 08.868.490/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, **Sr. SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS**;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º. de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 1º. de janeiro.

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômica - comércio varejista e profissional - empregados no comércio varejista**, com abrangência territorial em **Itajubá/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 será, a partir de 1º. de janeiro de 2024, de **R$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais) mensais**.

## CLÁUSULA QUARTA - 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$ 1.520,00 (um mil, quinhentos e vinte reais)**. Aos denominados **comissionistas mistos**, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia-mínima mensal, no valor de **R$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais) mensais.**

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

A Entidade Patronal concede à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Varginha e Região, no dia 1º. de janeiro de 2024 - data-base da categoria profissional - reajuste salarial, a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

| MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE | ÍNDICE | FATOR DE MULTIPLICAÇÃO |
|---|---|---|
| Até janeiro/23 | 6,00% | 1.0600 |
| fevereiro/23 | 5,50% | 1.0550 |
| março/23 | 5,00% | 1.0500 |
| abril/23 | 4,50% | 1.0450 |
| maio/23 | 4,00% | 1.0400 |
| junho/23 | 3,50% | 1.0350 |
| julho/23 | 3,00% | 1.0300 |
| agosto/23 | 2,50% | 1.0250 |
| setembro/23 | 2,00% | 1.0200 |
| outubro/23 | 1,50% | 1.0150 |
| novembro/23 | 1,00% | 1.0100 |
| dezembro/23 | 0,50% | 1.0050 |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na aplicação dos índices acima já se acham automaticamente compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de 1º. de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

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 SEXTA - SALÁRIO MISTO – APLICAÇÃO**

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

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

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

I. as eventuais diferenças salariais relativas ao mês de janeiro de 2024, poderá ser paga juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2024, sem acréscimos ou penalidade.

**CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - MÉDIA DE COMISSÕES PARA CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º. E RESCISÃO DO COMISSIONISTA**

Para efeito de pagamento de férias, 13º. 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – SUBSTITUIÇÃO**

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

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Gratificação de Função

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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$ 67,00 (sessenta e sete reais)**, por essa função.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de janeiro de 2024, 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 QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal, tal norma é aplicável para as empresas que estejam adimplentes com as contribuições patronais e laborais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Caso a empresa esteja inadimplente com as contribuições patronais e laborais, as horas extras deverão ser pagas com um adicional de 120% (cento e vinte por cento) sobre o salário-hora normal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os percentuais estipulados nesta cláusula aplicam-se à hipótese do § 4º. do artigo 71 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Para se valer das condições previstas no caput, as empresas também deverão cumprir as regras previstas na cláusula **trigésima quarta.**

**Prêmios**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIOS COMISSIONISTAS**

Aos **comissionistas puros** que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada na cláusula quarta, serão concedidos **prêmios mensais de R$ 118,00 (cento e dezoito 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$ 56,00 (cinquenta e seis reais)**.

**Seguro de Vida**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE 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 § 1º., fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - ADEQUAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

É permitido que os empregadores do comércio varejista de Itajubá 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas da seguinte forma:

I – As empresas adimplentes com as contribuições patronais e laborais, observada as disposições da cláusula trigésima quarta, poderão instituir o sistema de banco de horas, considerando o critério de apuração hora crédito 1x1;

II - O empregado poderá requerer a compensação de horas já trabalhadas ou a serem compensadas, , mediante autorização da empresa;

III - A compensação de horas por determinação da empresa deverá obedecer o critério de antecedência de pelo menos um dia;

IV - No ato da rescisão contratual que se operar antes do prazo definido para zerar o Banco de Horas, o saldo positivo de horas será quitado no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

V - As empresas terão prazo máximo de 120 (cento e vinte), após o mês de prestação da hora para compensação e concessão das folgas aos empregados que possuem horas crédito e, na hipótese de, ao final do prazo, 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, conforme previsto na cláusula décima quarta.

VI - Caso a empresa esteja inadimplente com as contribuições patronais e laborais, deverão considerar para critério de apuração hora 1 x 1,5 e o prazo para compensação será de 30 (trinta) dias.

VIII – As empresas também deverão observar as regras previstas na cláusula trigésima quarta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Caso concedidas, 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

**PARÁGRAFO QUARTO**

Fica proibida a utilização de mão de obra dos empregados em dia de domingo, salvo haja negociação com as entidades convenentes para tal utilização. A presente regra não se aplica para empresas de gêneros alimentícios, tais como: supermercados, hipermercados, mercearias, hortifrutti, açougues, peixaria, devendo eventuais controvérsias sobre exceções serem levadas para discussão junto as entidades convenentes.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurada ao empregado-estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, 02 (duas) horas antes e até 01 (uma) hora após o término da prova ou exame, desde que comunique o empregador com antecedência mínima 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 TERCEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO**

**No tocante ao Dia do Comerciário as partes transigiram e transacionaram, ficando acertado que será comemorado na segunda-feira de Carnaval (03/03/2025), a empresa que optar trabalhar neste feriado deverá observar as regras previstas na cláusula vigésima sexta.**

**PARÁGRAFO ÚNICO**
**Ultratividade da norma para esta cláusula, sendo que as previsões constantes desta cláusula e seus parágrafos terão validade até 30/04/2025.**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36 HORAS**

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 décima quarta 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 01 (uma) hora para repouso e refeição.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Não se aplica à hipótese específica desta cláusula as disposições contidas na cláusula vigésima desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TRABALHO EM FERIADOS AUTORIZADO SOMENTE PARA EMRESAS DE GENEROS ALIMENTÍCIOS**

**Considerando que o art. 6º-A, da Lei 10.101/2000, determina que o trabalho dos comerciários em feriados depende de expressa autorização em convenção coletiva de trabalho, os estabelecimentos comerciais varejistas de gêneros alimentícios de Itajubá, representados pelas entidades sindicais convenentes, para utilização de mão de obra de empregado nos feriados (exceto aqueles feriados expressamente proibidos no parágrafo primeiro desta cláusula) deverão observar e seguir as regras contidas nos parágrafos seguintes desta cláusula, bem como as regras descritas na cláusula trigésima quarta.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
**Desde que observadas as regras sanitárias impostas pelo Poder Público, fica autorizado o trabalho nos feriados somente para as empresas de gêneros alimentícios do comércio varejista de Itajubá, não autorizado nos seguintes feriados: 1º/5/2024 (Dia do Trabalho), 25/12/2024 (Natal) e 01/01/2025 (Confraternização Universal).**

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
**O trabalhador que prestar serviço em feriado terá sua jornada estabelecida em no máximo 8 (oito) horas, com no mínimo 01 (uma) hora de intervalo para descanso e alimentação, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada extraordinária.**

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

**O comerciário que trabalhar em dia feriado fará jus a uma gratificação, por cada feriado trabalhado, de no mínimo R$ 77,00 (setenta e sete reais), 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 dos dias de feriados trabalhados, deverão conceder para cada empregado, além da gratificação estipulada no parágrafo terceiro desta cláusula, 01 (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, a serem calculadas com observância da cláusula décima quarta da presente convenção coletiva de trabalho.**

**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 para compensação desses feriados, sob pena de incidência da multa por descumprimento.**

**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 ao recebimento de horas extras, a serem calculadas com observância da cláusula décima quarta da presente convenção coletiva de trabalho.**

**PARÁGRAFO NONO**
**Para o trabalho em feriados deverão ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação trabalhista.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO**
**Para o trabalho nos dias de feriados, as empresas deverão fornecer vale-transporte aos seus empregados, na forma da lei.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

**A empresa que optar por utilizar mão de obra dos empregados em feriados autorizado, deverá recolher para entidade sindical laboral taxa de feriado no valor de R$ 7,00 (sete reais) por empregado, no prazo de 10 (dez) dias que antecede o feriado, deverão ainda estar adimplentes com o sindicato patronal que as representa.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**

**Com fundamento nesta cláusula e no art. 6º-A, da Lei nº 10.101/2000, o trabalho dos comerciários nos referidos feriados excetuados no parágrafo primeiro (1º/5/2024, 25/12/2024 e 01/01/2025) fica expressamente proibido, sujeitando as empresas que descumprirem essa norma à multa de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado e por feriado, que será revertida aos trabalhadores.**

**PARÁGRADO DÉCIMO TERCEIRO**
**A empresa de gênero alimentício que utilizar mão de obra dos empregados em desconformidade com as disposições desta cláusula, incorrerá na obrigação de pagar multa no importe de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, por feriado e por falta cometida.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO**
**Considerando que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, eventuais transgressões da presente norma poderão ser fiscalizadas e cobradas na via administrativa ou judicial.**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA DOS EMPREGADOS PARA COMÉRCIO EM GERAL, EXCEPCIONALMENTE E SOMENTE NOS FERIADOS DOS DIAS 12/10/2024 E DIA DO COMERCIÁRIO 03/03/2025**

**Considerando que o art. 6º-A, da Lei 10.101/2000, determina que o trabalho dos comerciários em feriados depende de expressa autorização em convenção coletiva de trabalho, os estabelecimentos comerciais varejistas em geral, representados pelas entidades sindicais convenentes, poderão, excepcionalmente e somente nos feriados dos dias 12/10/2024 e 03/03/2025, utilizar mão de obra dos empregados, desde que cumpram as determinações da presente cláusula, bem como as regras previstas na cláusula trigésima quarta;**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
**O comerciário que for convocado para prestar serviço nos feriados dos dias 12/10/2024 e 03/03/2025 terá sua jornada estabelecida em no máximo 8 (oito) horas, com no mínimo 01 (uma) hora de intervalo para descanso e alimentação, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada extraordinária.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
**O comerciário que trabalhar no feriado do dia 12/10/2024 e 03/03/2025 fará jus a uma gratificação de no mínimo R$ 77,00 (setenta e sete reais), independentemente da duração da jornada de trabalho.**

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

**PARÁGRAFO QUARTO**
**Os estabelecimentos comerciais, como forma de compensação pelo labor no feriado do dia 12/10/2024 e 03/03/2025, deverão conceder para cada empregado, além da gratificação**

**estipulada no parágrafo segundo desta cláusula, 01 (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, a serem calculadas com observância da cláusula décima quarta da presente convenção coletiva de trabalho.**

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

**PARÁGRAFO SEXTO**
**Não poderá, em nenhuma hipótese, ser utilizado o banco de horas para compensação desses feriados, sob pena de incidência da multa por descumprimento.**

**PARÁGRAFO SÉTIMO**
**O trabalhador que se demitir ou vier a ser demitido e que não vier a gozar da folga relativa ao feriado trabalhado, fará jus ao recebimento de horas extras, a serem calculadas com observância da cláusula décima quarta da presente convenção coletiva de trabalho.**

**PARÁGRAFO OITAVO**
**Para o trabalho em feriados deverão ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação trabalhista.**

**PARÁGRAFO NONO**
**Para o trabalho no feriado, as empresas deverão fornecer vale-transporte aos seus empregados, na forma da lei.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO**
**A empresa que optar por utilizar mão de obra dos empregados nos feriados dos dias 12/10/2024 e 03/03/2025, deverá recolher para entidade sindical laboral taxa de feriado no valor de R$ 7,00 (sete reais) por empregado, no prazo de 10 (dez) dias que antecede o feriado, deverão ainda estar adimplentes com o sindicato patronal que as representa.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**
**Com fundamento nesta cláusula e no art. 6º-A, da Lei nº 10.101/2000, o trabalho em dia de feriado no comércio varejista em geral de Itajubá, representados pelas entidades convenentes, fica expressamente proibido, sujeitando as empresas que descumprirem essa norma, especialmente se convocar os empregados em outros feriados, à multa de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado e por feriado, que será revertida aos trabalhadores.**

**PARÁGRADO DÉCIMO SEGUNDO**
**A empresa que optar em utilizar mão de obra dos empregados nos feriados dos dias 12/10/2024 e 03/03/2025 em desconformidade com as disposições desta cláusula, incorrerá na obrigação de pagar multa no importe de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado e por falta cometida.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**
**Considerando que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, eventuais transgressões da presente norma poderão ser fiscalizadas e cobradas na via administrativa ou judicial.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO**
**Ultratividade da norma para esta cláusula, sendo que as previsões constantes desta cláusula e seus parágrafos terão validade até 30/04/2025.**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – NATAL - HORÁRIO FACULTATIVO**

**Os empregadores do comércio Varejista de Itajubá poderão utilizar mão de obra dos empregados, representados pelo Sindicato Profissional, no mês de Dezembro de 2024, nos seguintes dias e respectivos limites de horário:**

- Dia 01 de dezembro de 2024 (dom) – Fechado – Não se aplica para as atividades de gêneros alimentícios;

- Dias 02, 03, 04, 05, 06 e 07 de dezembro de 2024 – Horário Normal

- Dia 08 de dezembro de 2024 (dom) – Fechado. Não se aplica para as atividades de gêneros alimentícios;

- Dias 09 e 10 de dezembro de 2024 – Horário Normal

- Dias 11, 12, 13 e 14 de dezembro de 2024 – Horário Especial – Das 08h às 22h;

- Dia 15 de dezembro de 2024 (dom) – Fechado. Não se aplica para as atividades de gêneros alimentícios;

- Dias 16, 17, 18,19, 20 e 21 de dezembro de 2024 – Horário Especial – Das 08h às 22h;

- Dia 22 de dezembro de 2024 (dom) Horário Especial das 10h às 16h - A empresa do comércio varejista em geral que optar pelo trabalho no dia 22 de dezembro de 2024 (dom) deverá cumprir a legislação vigente e conceder folga semanal obrigatória.

- Dia 23 de dezembro de 2024 – Horário Especial – Das 08h às 22h;

- Dia 24 de dezembro de 2024 – Horário Normal

- Dia 25 dezembro de 2024 (Natal) – Fechado - Inclusive gêneros alimentícios;

- Dias 26, 27 e 28 de dezembro de 2024 – Horário Normal;

- Dia 29 de dezembro de 2024 (dom) – Fechado. Não se aplica para as atividades de gêneros alimentícios;

- Dias 30 e 31 de dezembro de 2024 – Horário Normal

- Dia 01 de janeiro de 2025 – Fechado (confraternização universal) - Inclusive gêneros alimentícios;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
**As partes estabelecem que nos dias mencionados nesta cláusula, designados como fechados, serão de descanso para os comerciários, não sendo permitida, em hipótese alguma, a convocação para o trabalho.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
**Os empregadores deverão observar a escala de folgas e revezamento, respeitando a legislação vigente, limitando assim a jornada de trabalho do empregado no máximo em 10 (dez) horas diárias, ou seja, 08 (oito) horas normais, podendo ser acrescidas de 02 (duas) horas extras, não deixando de observar o intervalo entre duas jornadas de trabalho, no qual deverá haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.**

**PARÁGRAFO TERCEIRO**
**As horas extras realizadas no período natalino, tanto para os empregados que recebem salário fixo, quanto para os denominados comissionistas, poderão ser compensadas, observando o limite de prazo para compensação previsto na cláusula décima nona, parágrafo primeiro.**

**PARÁGRAFO QUARTO**
**Caso as horas não sejam compensadas dentro do prazo convencional, deverão ser pagas como extra, observando-se a cláusula décima quarta.**

**PARÁGRAFO QUINTO**
**Independentemente do número de empregados, os empregadores deverão adotar algum tipo de controle de jornada no mês de dezembro, a fim de que possam verificar a quantidade de horas extras que serão realizadas pelos empregados.**

**PARÁGRAFO SEXTO**
**Em razão do trabalho em horário especial, quando a jornada extraordinária atingir 02 horas extras, as empresas fornecerão lanche, sem ônus para o empregado.**

**PARÁGRAFO SÉTIMO**
**O empregado estudante, nos dias de aula que coincidam com o horário especial de natal, estará dispensado do cumprimento desta jornada, com prévia comunicação à empresa.**

**PARÁGRAFO OITAVO**
**Na inobservância dos dispositivos da presente Cláusula, as partes, visando o melhor entendimento, se comprometem a levarem a questão ao conhecimento das entidades sindicais , a fim de que se possa sanar o problema, e permanecendo a divergência, a questão será levada ao conhecimento da Justiça do Trabalho.**

**PARÁGRAFO NONO**
**As disposições desta cláusula não se aplicam para empresas de gêneros alimentícios.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO**
**O empregador que optar por utilizar mão de obra dos empregados no dia 22/12/2024 (domingo) deverão observar a concessão de folga semanal obrigatória, sob pena de pagamento em dobro.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**
**Recomenda-se as empresas de gêneros alimentícios fazer escala de revezamento com seus empregados nos dias 24/12/2024 e 31/12/2024 para que estes tenham condições de manter convívio familiar.**

## Saúde e Segurança do Trabalhador

## Condições de Ambiente de Trabalho

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 que obedecem convenção específica.

## Uniforme

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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, 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 PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 3% (três por cento) dos salários do mês de fevereiro de 2024, respeitado o limite máximo de R$120,00 (cento e vinte reais), recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pelas Assembleias Geral e Itinerante realizadas entre os dias 16 de outubro de 2023 à 17 de novembro de 2023 (conforme Edital de Convocação publicado no Jornal "Minas Gerais", edição do dia 10 de outubro de 2023, Diário de Terceiros, página 3), bem como respeitadas as disposições do artigo 8 da Convenção 95 da OIT e fundamentada nos artigos 7º, XXVI e 8º Inciso IV da Contribuição Federal, Art. 513 alínea “e” da CLT e Art. 87 alínea “a” e “b” do Estatuto deste Sindicato, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, até 15 de março de 2024.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica assegurado o direito de oposição aos empregados não associados, a ser exercido estritamente dentro dos primeiros 10 (dez) dias contados da data da celebração deste instrumento, o qual deverá ser enviado à Entidade Profissional através de correspondência simples, individual e em nome do empregado, postada até aquele 10º dia.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

Dentro de 15 (quinze) dias do desconto, as empresas encaminharão à Entidade Profissional cópias de comprovação dos recolhimentos dos valores, acompanhadas das relações de empregados contribuintes, das quais constem os salários anteriores e os corrigidos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

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 QUARTO**

**As empresas representadas pela entidade sindical patronal, em homenagem ao êxito na negociação coletiva, comprometem a não fomentar, direta ou indiretamente, o exercício de oposição por parte dos seus empregados, devendo apenas fixar a minuta da convenção coletiva de trabalho em local visível para que todos tenham amplo conhecimento de seus direitos, sob pena de incorrer em penalidades por conduta antissindical. (Exemplos: fornecer modelos de carta de oposição, fornecer modelos preenchidos, custear despesas com envelopes e correios etc).**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Conforme acordado em Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato do Comércio Varejista de Itajubá, realizada no dia 23 de novembro de 2023, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea "e" da CLT, que todas as empresas representadas por esta entidade patronal obrigam-se a recolher, até 30 de junho de 2024, a título de Contribuição Negocial Patronal, mediante guia própria enviada ao representado, via correio ou mala direta, ou ainda solicitado pelo empresário através do endereço eletrônico sindicato@sindicatoitajuba.com.br.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A Contribuição Negocial Patronal tem como base o valor fixo acrescido do número de funcionários existentes na empresa na data de 01 de janeiro de 2024, conforme tabela a seguir:

MEI: R$ 60,00

EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS: R$ 270,00

EMPRESAS COM MAIS DE 10 EMPREGADOS: R$ 270,00, acrescidos de R$ 4,00 por empregado

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Todas as empresas do segmento do comércio varejista representadas pela Entidade Patronal convenente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de

lei, conforme caput do artigo 611-A da CLT, uma vez que serão beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**
O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição tanto da matriz quanto das filiais.

**PARÁGRAFO QUARTO**
Expirado o prazo de 30 de junho de 2024, incidir-se-á multa de 2% (dois por cento) sobre o valor principal, acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês.

**PARÁGRAFO QUINTO**
Quando solicitado, fica o empregador obrigado a encaminhar ao SINDCOMÉRCIO de Itajubá, cópia do comprovante do recolhimento da Contribuição Negocial Patronal, devidamente autenticada pelo banco recebedor, no prazo de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO SEXTO**
Para fins de comprovação de adimplência com o Sindicato Patronal de Itajubá, em especial para emissão dos certificados, o empregador deverá apresentar os comprovantes de recolhimento/pagamento da contribuição negocial dos anos de 2022 e 2023, oportunidade em que poderão ser emitidos certificados sem nenhum ônus.

## Disposições Gerais

## Aplicação do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção se aplica aos empregados do comércio VAREJISTA DE ITAJUBÁ.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – COMPROVAÇÃO DE ADIMPLÊNCIA

As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal ora convenente somente poderão se beneficiar das disposições mais benéficas contidas nas cláusulas 14ª, 19ª, 25ª e 26ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que obtenham previamente junto à Entidade Sindical Patronal o competente certificado de adimplência com as contribuições patronais e laborais, devendo observar o seguinte:

I – Contribuições patronais, previstas na cláusula trigésima segunda;

II – Contribuições laborais, as taxas previstas nas cláusulas 25ª § 11º, 26ª § 10º e 31ª.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FISCALIZAÇÃO - SRTE

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar a presente Convenção, em todas as suas cláusulas. O término da vigência da convenção não exclui as empresas da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – EFEITOS

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 02 (duas) vias de igual forma e teor, sendo levada a depósito e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais.

Itajubá, 15 de fevereiro de 2024.

gov.br Documento assinado digitalmente
CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA
Data: 16/02/2024 09:03:21-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

**CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA**
**Presidente**
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE VARGINHA E REGIAO**

SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS:23847735691
Assinado de forma digital por SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS:23847735691
Dados: 2024.02.16 12:49:22 -03'00'

**SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS**
**Presidente**
**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITAJUBA**

# AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

# REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## Nº DA SOLICITAÇÃO: MR007047/2024

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE VARGINHA E REGIAO,** CNPJ n. **25.656.687/0001-49**, localizado(a) à Rua Santos Anjos, 67, Centro, Varginha/MG, CEP 37002-460, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA, CPF n. 620.606.516-20, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 17/11/2023 no município de Itajubá/MG;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITAJUBA, CNPJ n. 08.868.490/0001-54, localizado(a) à Avenida Coronel Carneiro Júnior, 192, 2º andar, Centro, Itajubá/MG, CEP 37500-018, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS, CPF n. 238.477.356-91, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 23/11/2023 no município de Itajubá/MG;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR007047/2024, na data de 15/02/2024, às 16:04.

_____, 15 de fevereiro de 2024.

gov.br Documento assinado digitalmente
CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA
Data: 15/02/2024 16:11:37-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA
Presidente
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE VARGINHA E REGIAO**

SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS:23847735691
Assinado de forma digital por SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS:23847735691
Dados: 2024.02.16 12:51:03 -03'00'

SEBASTIAO AMARANTE DOS SANTOS
Presidente
**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITAJUBA**