

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

### Varejo São Lourenço

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE VARGINHA E REGIAO**, CNPJ n. 25.656.687/0001-49, neste ato representado por sua Presidente, Sra. **CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA**;

E

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SAO LOURENCO - SINDCOMERCIO**, CNPJ n. 07.071.068/0001-00, neste ato representado por sua Presidente, Sra. **VALERIA CLARA DE OLIVEIRA CARMO**;

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 **SÃO LOURENÇO/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\$ 1.483,00 (um mil, quatrocentos e oitenta e três reais)**.

#### **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\$ 1.531,00 (um mil, quinhentos e trinta e um reais)**. Aos denominados **comissionistas mistos**, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal, no valor de **R\$ 1.483,00 (um mil, quatrocentos e oitenta e três reais)**.

## 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	5,50%	1.0550
fevereiro/23	5,04%	1.0504
março/23	4,58%	1.0458
abril/23	4,12%	1.0412
maio/23	3,66%	1.0366
junho/23	3,20%	1.0320
julho/23	2,74%	1.0274
agosto/23	2,29%	1.0229
setembro/23	1,83%	1.0183
outubro/23	1,37%	1.0137
novembro/23	0,91%	1.0091
dezembro/23	0,45%	1.0045

### 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 aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2024, poderão ser pagas em 03 (três) parcelas, juntamente com os salários dos meses de abril, maio e junho 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 - SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MÉDIA DE COMISSÕES PARA CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º E RESCISÃO CONTRATUAL**

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.

### **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\$ 70,00 (setenta 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.

##### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

#### **PRÊMIOS**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIOS COMMISSIONISTAS**

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\$ 59,00 (cinquenta e nove 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) 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 São Lourenço 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, no prazo de até **180 (cento e oitenta) dias** após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, 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 desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto no parágrafo único da referida cláusula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro (§ 1º) desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

### **CONTROLE DE JORNADA**

#### **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, facultam-se as empresas vinculadas à categoria do comércio varejista de São Lourenço, a adoção de um Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente “Sistema de Ponto Eletrônico”, para controle da jornada de trabalho de seus empregados.

#### **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, 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 TERCEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO**

No tocante ao Dia do Comerciário as partes transigiram e transacionaram, ficando acertado que foi comemorado na segunda-feira de Carnaval 12/02/2024.

#### **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 1 (uma) hora para repouso e refeição.

##### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TRABALHO EM FERIADOS SOMENTE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS**

Desde que observadas as regras sanitárias impostas pelo Poder Público, fica autorizado o trabalho nos feriados somente para as empresas de gêneros alimentícios,

não autorizado nos seguintes feriados: 1º de janeiro de 2024 (Dia da Confraternização Universal), 1º/5/2024 (Dia do Trabalho), 25/12/2024 (Natal).

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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 SEGUNDO**

O comerciário que trabalhar em feriado fará jus a uma gratificação, por cada feriado trabalhado, de R\$ 147,00 (cento e quarenta 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 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 30 (trinta) 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 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, calculadas à base de 100% (cem por cento).

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

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

#### **PARÁGRAFO NONO**

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

#### **PARÁGRADO DÉCIMO**

A empresa de gênero alimentício que utilizar mão de obra dos empregados em desconformidade com as disposições desta cláusula ou em feriados não autorizados, incorrerá na obrigação de pagar multa no importe de R\$ 350,00 (trezentos reais) por empregado e por feriado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CONDIÇÃO ESPECIAL PARA UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM FERIADOS – SOMENTE PARA EMPRESAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS**

Desde que observadas as regras sanitárias impostas pelo Poder Público, as empresas do segmento de gêneros alimentícios que estão autorizadas a utilização de mão de obra dos empregados poderão aderir **condições especiais**, devendo cumprir os seguintes requisitos:

I – Utilizar mão de obra dos empregados pagando, além do dia normal de trabalho, a quantia de R\$ 78,00 (setenta e oito reais) por empregado e por feriado trabalhado, a título de gratificação e sem incidência salarial, limitado a 8 horas de trabalho; **efetuado o pagamento não haverá obrigatoriedade de conceder folga prevista no parágrafo quarto da cláusula anterior.**

II – Para valer-se da opção do item I deverão solicitar junto ao sindicato patronal a certidão de adimplência das contribuições patronais. As empresas inadimplentes com as contribuições patronais deverão efetuar o recolhimento da taxa para emissão de autorização de funcionamento em feriado, no importe de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empresa, CNPJ e por feriado trabalhado.

III – Também deverão efetuar o pagamento da taxa para trabalho em feriado no importe de R\$ 14,00 (quatorze reais) por empregado e por feriado trabalhado, importância que deverá ser recolhida com antecedência de 05 dias do respectivo feriado para o sindicato de empregados em guia própria, que poderá ser requisitada pelo e-mail [sindcomercariosvarginha@yahoo.com.br](mailto:sindcomercariosvarginha@yahoo.com.br) ou através do telefone/whatsapp 35-32211682;

IV – A inobservância de qualquer dos requisitos desta cláusula inviabiliza sua utilização, devendo a empresa de gênero alimentício que optar por usar mão de obra

dos empregados em dias de feriados observar rigorosamente as disposições da cláusula anterior.

V- A empresa de gênero alimentício que utilizar mão de obra dos empregados em desconformidade com as disposições desta cláusula e da cláusula 25ª, incorrerá na obrigação de pagar multa no importe de R\$ 350,00 (trezentos reais) por empregado e por feriado.

VI – 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 SÉTIMA – VEDAÇÃO DE TRABALHO EM FERIADOS PARA EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL, EXCETO GÊNERO ALIMENTÍCIO**

As entidades sindicais estabelecem que as empresas do comércio varejista em geral de São Lourenço, exceto gêneros alimentícios, **não estão autorizadas a utilizar mão de obra dos empregados em dias feriados.**

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A empresa do comércio varejista em geral que descumprir a presente norma incorrerá na obrigação de pagar multa no importe de R\$ 350,00 (trezentos reais) por empregado prejudicado.

#### **PARÁGRAFO 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONDIÇÃO ESPECIAL PARA EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL UTILIZAREM MÃO DE OBRA DOS EMPREGADOS EM FERIADOS, EXCETO GÊNEROS ALIMENTÍCIOS**

Desde que observadas as regras sanitárias impostas pelo Poder Público, as empresas do comércio varejista em geral, estão autorizadas a utilização de mão de obra dos empregados poderão aderir **condições especiais**, devendo cumprir os seguintes requisitos:

I – As entidades sindicais convenientes entabularam que as empresas do comércio varejista em geral de São Lourenço poderão utilizar da mão de obra dos empregados em dias de feriados (tais disposições não se aplicam para as empresas de gêneros alimentícios, estas deverão observar as regras das cláusulas 25ª e 26ª), desde que observem os seguintes critérios:

II – Utilizar mão de obra dos empregados pagando, além do dia normal de trabalho, a quantia de R\$ 78,00 (setenta e oito reais) por empregado e por feriado trabalhado, a título de gratificação e sem incidência salarial, limitado a 8 horas de trabalho; **efetuado o pagamento não haverá obrigatoriedade de conceder folga.**

III – Observadas as regras sanitárias impostas pelo Poder Público, poderão as empresas utilizar mão de obra dos empregados em dias de feriados, não autorizado nos feriados dos dias 01/05/2024, 25/12/2024 e 01/01/2025, desde que solicitem junto ao sindicato patronal a certidão de adimplência das contribuições patronais. as empresas inadimplentes com as contribuições patronais, deverão efetuar o recolhimento da taxa para emissão de autorização de funcionamento em feriados no importe de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), por empresa, CNPJ e feriado trabalhado, bem como deverão efetuar o pagamento da taxa para trabalho em feriado no importe de R\$ 14,00 (quatorze reais) por empregado e por feriado trabalhado, importância que deverá ser recolhida com antecedência de 05 dias do respectivo feriado para o sindicato de empregados em guia própria, que deverá ser requisitada pelo e-mail [sindcomercariosvarginha@yahoo.com.br](mailto:sindcomercariosvarginha@yahoo.com.br) ou através do telefone/whatsapp [35-32211682](tel:35-32211682);

IV – A inobservância das condições especiais previstas nesta cláusula vedam que as empresas do comércio varejista em geral de São Lourenço, representadas pelas entidades sindicais convenentes, utilizem mão de obra dos empregados em dias de feriados, **o descumprimento da norma com utilização de mão de obra em feriado não autorizado e das condições especiais previstas nesta cláusula acarretará para empresa infratora a obrigação de pagamento de multa no importe de R\$ 350,00 (trezentos reais) por empregado e por feriado.**

V - 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.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 abril 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 14 de maio 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 TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

De acordo com o disposto no artigo 513 alíneas “e” da CLT e deliberado na Assembleia Geral do Sindicómércio de São Lourenço realizada em 29 de novembro de 2023, os empregadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão a título de Contribuição Assistencial Patronal, mediante guias próprias fornecidas pelo Sindicómércio de São Lourenço com pagamento para 15 de maio de 2024 em razão do número de empregados a importância equivalente a:

<b>CONTRIBUIÇÃO PATRONAL ASSISTENCIAL 2024</b>	
MEI	R\$ 143,00
0 Empregados	R\$ 361,00
De 01 a 05	R\$ 386,00
De 06 a 10	R\$ 469,00
De 11 a 20	R\$ 554,00
De 21 a 30	R\$ 881,00
De 31 a 45	R\$ 1.186,00
De 46 a 70	R\$ 1.633,00
De 71 a 100	R\$ 2.468,00
De 101 a 150	R\$ 3.408,00
De 151 a 300	R\$ 4.006,00
Acima de 300	R\$ 4.052,00

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

Conforme Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29 de novembro de 2023, publicada através de edital em 24 de novembro de 2023 no Jornal Aqui, fica acordado que as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia 15 de maio de 2024 a Contribuição Assistencial Patronal criada com objetivo de custeio das atividades sindicais a da confecção da referida Convenção.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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 SEGUNDO**

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 patronal tanto da matriz quanto das filiais.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário, que será enviado ao representado via correios ou mala direta ou solicitado pelo empresário através do endereço eletrônico [sindicomerciosl@gmail.com](mailto:sindicomerciosl@gmail.com), com prazo de pagamento até 15/05/2024.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

As empresas constituídas após 1º de janeiro de 2024 recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL até o dia 30 do mês subseqüente à abertura do estabelecimento.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

As empresas representadas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem à SINDICOMÉRCIO/SÃO LOURENÇO, no prazo de 10 (dez) dias, cópias das guias GFIP e/ou RAIS, sendo que o pagamento a menor da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

implicará na obrigação do recolhimento da diferença, acrescido de multa de R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais).

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

A presente Convenção se aplica aos empregados e aos empregadores do comércio varejista de SÃO LOURENÇO.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

São Lourenço, 26 de março de 2024

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** CIBELE CRISTINA LEMOS DE OLIVEIRA  
Data: 26/03/2024 09:18:21-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

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

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SÃO LOURENÇO - SINDICOMERCIO**  
**VALERIA CLARA DE OLIVEIRA CARMO**  
Presidente