

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001264/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/05/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021389/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.108021/2020-69  
DATA DO PROTOCOLO: 14/05/2020

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

SINDICATO DO COMERCIO DE BETIM, IGARAPE, SAO JOAQUIM DE BICAS, ESMERALDAS, JUATUBA E MATEUS LEME, CNPJ n. 02.735.568/0001-86, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HELVECIO SIQUEIRA BRAGA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BETIM, IGARAPE, ESMERALDAS E MATEUS LEME, CNPJ n. 22.731.756/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). THIAGO HENRIQUE DE JESUS;

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 01º de abril de 2020 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômicas do COMÉRCIO varejista: lojistas do comércio (estabelecimento de tecidos, vestuários, de adornos e acessórios, de objetos de arte, de louças finas, de materiais cirúrgicos) de gêneros alimentícios, de maquinismo, ferragens e tintas (utensílios e ferramentas) de calçados, de materiais elétricos e eletrônicos e aparelhos eletrodomésticos, de veículos, de peças, de acessórios para veículos, de vendedores ambulantes (trabalhadores autônomos), dos feirantes de frutas, verduras, legumes, flores e plantas, de serviços funerários (compreensivas de casas, agências e empresas funerárias), de material óptico, fotográficos e cinematográficos, de livros, de material de escritório e papelaria, de carnes frescas, com base territorial nos municípios de Betim, Igarapé, Esmeraldas e Mateus Leme, no Estado de Minas Gerais. PARÁGRAFO ÚNICO – Esta Convenção Coletiva de Trabalho somente não abrange as empresas de maquinismo, ferragens e tintas (utensílios e ferramentas) estabelecidas na cidade de Betim, com abrangência territorial em Betim/MG, Esmeraldas/MG, Igarapé/MG e Mateus Leme/MG.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de abril de 2020, será de **R\$ 1.108,53 (um mil cento e oito reais e cinquenta e três centavos)**, EXCETO para as MICRO EMPRESAS (ME) e EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, nos termos da CLÁUSULA QUARTA.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL PARA MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQU**

As entidades convenientes instituem, com fundamento na Lei Complementar 123/2006, o **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL- REPIS**, para MICRO EMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP), **QUE ADERIREM A TAL REGIME**, estabelecendo que o PISO SALARIAL a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de abril de 2020, será de **R\$1.076,25 (um mil e setenta e seis reais e vinte e cinco centavos)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que optarem pelo REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, terão que comunicar tal opção ao sindicato patronal, no prazo de 90(noventa) dias contados da assinatura da convenção, através de requerimento que deverá ser assinado por sócio da empresa ou pelo contabilista responsável e conter a razão social e o número de inscrição no CNPJ.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Junto com o requerimento deverá ser anexado o certificado de enquadramento da empresa junto JUCEMG.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O sindicato patronal informará ao sindicato profissional, e à CÂMARA DE HOMOLOGAÇÃO – CSC do INASEC, logo após a adesão, a relação das empresas que optarem pelo REPIS.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empresa que não aderir ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL deve praticar o piso salarial estabelecido na CLÁUSULA TERCEIRA desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONISTAS E OPERADOR DE LOJA**

Aos denominados COMISSIONISTAS PUROS, isto é, aos que percebem somente salário à base de comissões, e aos denominados COMISSIONISTAS MISTOS, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal de acordo com o critério para o piso adotado pela empresa conforme CLÁUSULA TERCEIRA E QUARTA desta convenção.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - PRÊMIOS** - Aos **COMISSIONISTAS PUROS** que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada nesta cláusula será concedido prêmio mensal de **R\$ 97,53 (Noventa e sete reais, e cinquenta e três centavos)**. Aos **COMISSIONISTAS MISTOS** que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada nesta cláusula, o prêmio mensal será de **R\$ 48,77 (Quarenta e oito reais setenta e sete centavos)**

**PARÁGRAFO SEGUNDO - OPERADOR DE LOJA** – Fica convencionado que a empresa poderá optar por atribuir ao seu colaborador a função de operador de loja, e este terá direito a uma gratificação de no mínimo 5% (cinco por cento) sobre seu salário base.

Entenda-se por operador de loja aquele empregado que transitará nos mais diversos Departamentos da

empresa, exercendo as respectivas funções, não caracterizando em hipótese alguma o "desvio de função".

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA SEXTA - CORREÇÃO SALARIAL

A Entidade Patronal do comércio varejista de Betim, Igarapé, São Joaquim de Bicas, Juatuba e Mateus Leme, concede à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Betim, Igarapé, Esmeraldas e Mateus Leme, no dia 1º de abril de 2020 - data base da categoria profissional - **correção salarial de 2,5%(dois e meio por cento)**, para os salários pagos acima do piso salarial, a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice na proporcionalidade abaixo.

MES DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR MULTIPLICADOR
Abril/19	2,50 %	1,0250
Maio/19	2,29%	1,0229
Junho/19	2,083%	1,02083
Julho/19	1,875%	1,01875
Agosto/19	1,666%	1,01666
Setembro/19	1,458%	1,01458
Outubro/19	1,25	1,0125
Novembro/19	1,041	1,0041
Dezembro/19	0,0833	1,00833
Janeiro/20	0,0625	1,00625
Fevereiro/20	0,0416	1,00416
Março/20	0,020	1,0020

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - A PRESENTE CONVENÇÃO SE APLICA AOS COMERCIÁRIOS E COMERCIANTES DOS MUNICÍPIOS DE BETIM, ESMERALDAS, IGARAPÉ E MATEUS LEME.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na aplicação dos índices acima serão compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de 1º de abril de 2019 até a efetivação do registro perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As vantagens salariais decorrentes do término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, reclassificação, transferência de cargo, designação para cargo novo acesso, ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado não serão objeto de compensação nem dedução.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva relativa aos meses de abril, maio e junho de 2020 poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de julho de 2020, sem qualquer acréscimo ou penalidade.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO MISTO - APLICAÇÃO

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

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIO**

Recomenda-se às empresas que antecipem, até o dia 20 de cada mês, no máximo 40% (quarenta por cento) do salário que o empregado recebeu no mês anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Será obrigatória a concessão quando solicitado pelo empregado até o quinto dia útil do mês de referência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas filiadas ao INASEC não estão obrigadas a realizar antecipação salarial, ficando facultada a elas a realização ou não da antecipação.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA NONA - RECEBIMENTO DE CHEQUES**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS MENSALIDADE**

Nos termos do artigo 545 da CLT, as empresas se comprometem a descontar dos salários de seus empregados vinculados ao Sindicato Profissional, desde que por eles devidamente autorizados, as mensalidades devidas, devendo os valores arrecadados serem depositados até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS**

A conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário deve ser pactuada de comum acordo entre empregado e empregador, sendo que a referida conversão somente poderá ser feita se assim for da vontade do empregador, que levará em consideração a necessidade da utilização da mão-de-obra do empregado, aplicando-se essa regra inclusive para o trabalhador em regime de tempo parcial.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 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 06 (seis) ou 12 (doze) meses, o que for mais favorável ao trabalhador.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o salário-hora normal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As horas trabalhadas em feriados não são consideradas como extraordinárias e deverão ser remuneradas de acordo com a **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA** desta convenção.

#### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE FUNÇÃO 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 abono de função, sem natureza salarial, o valor mensal de **R\$ 67,00 (Sessenta e sete reais)**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de abril de 2020, 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 abono de função de caixa.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE**

Fica facultado às empresas conceder vale-transporte em espécie aos seus empregados, destacando na folha de pagamento a rubrica "VALE-TRANSPORTE" e realizando o desconto legal de 6% do valor do salário do empregado, nos termos da Lei 7.418, de 16 de Dezembro de 1985.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O benefício especificado no caput **NÃO TEM NATUREZA SALARIAL OU CONTRAPRESTATIVA**, não se incorporando a remuneração do empregado para quaisquer fins de direito, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária nos termos da decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no RE478.410 ou FGTS, nem rendimento tributável do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE - COMBUSTÍVEL**

Fica facultada às empresas a concessão de AUXÍLIO COMBUSTÍVEL em substituição ao vale-transporte.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O AUXÍLIO COMBUSTÍVEL será fornecido por meio de "cartão combustível", que permitirá que o trabalhador realize o abastecimento de veículo particular em postos de combustível credenciados. O "cartão combustível" deverá ser utilizado exclusivamente para o abastecimento de veículos, não possuindo funções como saque ou aquisição de produtos e/ou serviços que não o abastecimento veicular.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O AUXÍLIO COMBUSTÍVEL terá natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração para quaisquer fins, nos termos do art. 458, §2º, III, da CLT e art. 9º, VI, do Decreto 3.048/99.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O trabalhador deverá comunicar por escrito à empresa a opção por substituição de vale-transporte para o AUXÍLIO COMBUSTÍVEL.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O trabalhador que optar por receber o AUXÍLIO COMBUSTÍVEL assinará termo de responsabilidade no qual declarará a responsabilidade pessoal pela conservação e direção do veículo a ser utilizado, isentando a empresa de quaisquer despesas com manutenção do veículo utilizado no percurso ida/volta ao trabalho.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO DO COMÉRCIO**

As empresas terão que descontar da folha de pagamento mensal de seus empregados e repassar ao INASEC, conforme regras próprias do Instituto os valores referentes à aquisição de produtos e/ou serviços por eles contratados através do cartão de benefícios CARTÃO DO COMÉRCIO, até o limite de 40% (quarenta por cento) do valor do salário base na forma da Lei nº 10.820/2003 que foi regulamentada pelo Decreto n. 4.840/2003.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empresa que não descontar dos seus empregados os valores na forma estipulada no caput desta cláusula, é responsável por pagar ao INASEC o respectivo valor. Já a empresa que porventura efetuar o desconto e não o repassar ao INASEC incorrerá na prática do crime de apropriação indébita e será responsabilizada na forma da lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Para os fins desta CCT, entende-se por auxílio alimentação o benefício concedido aos empregados com a finalidade de contribuir com o atendimento de suas necessidades com alimentação em suas refeições diárias, seja através do fornecimento de gêneros alimentícios, seja através do fornecimento de alimentos processados prontos para o consumo, ou através do fornecimento de meios para a aquisição de produtos in natura ou de refeições. Por se tratar de auxílio, este benefício não tem a finalidade de suprir todas as necessidades de alimentação do beneficiário e não tem por finalidade propiciar aos empregados uma refeição nutricionalmente adequada como preconiza o PAT do MTE.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ficam as empresas obrigadas a fornecer mensalmente auxílio alimentação aos empregados do comércio abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, podendo escolher entre uma das seguintes formas para a concessão do benefício:

a - Através de cartão expedido e administrado pelo Instituto de Assistência Social e Econômica dos Comerciantes e Comerciantes de Betim e Região – INASEC;

b - Através da contratação de empresa operadora de cartão especializada e credenciada junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT do Ministério do Trabalho e Emprego, instituído pela Lei 6.321/76 e regulamentado pelo Decreto 05/1991, sendo obrigada a conceder o benefício na forma como estipulado na legislação própria do programa.

c - Através da própria empresa, desde que esta tenha aderido ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo obrigada a conceder o benefício na forma como estipulado na legislação própria do programa.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO – DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO FORNECIDO ATRAVÉS DO INASEC**

1) As empresas que optarem por fornecer o benefício através do INASEC deverão acessar o site [www.inasec.com.br](http://www.inasec.com.br) e realizar o seu cadastro e dos seus empregados para que possam receber o cartão auxílio alimentação.

2) Será pago pelas empresas, ao INASEC, a título de taxa administrativa, 10% (dez por cento) sobre o benefício concedido a cada funcionário, conforme tabela do item 7 desta cláusula. O valor da taxa de administração nunca será superior ao valor de R\$15,00 (quinze reais) por empregado beneficiado.

3) O cartão é pessoal e intransferível e será expedido para todos os funcionários da empresa, sendo recarregado mensalmente.

4) As empresas informarão até o dia 20 do mês corrente os valores a serem creditados para cada

funcionário, conforme tabela do item 7 desta cláusula.

5) O INASEC emitirá contra as empresas boleto para pagamento dos valores a serem creditados no cartão dos beneficiários do auxílio alimentação com vencimento até o dia 27 do mês corrente e os créditos estarão disponíveis para os beneficiários a partir do primeiro dia útil do mês subsequente.

6) As empresas que já fornecem ou que vierem a fornecer para os seus empregados o auxílio alimentação EM VALOR SUPERIOR AO ESTIPULADO NESTA CCT através do INASEC, não poderão diminuir o valor já concedido, podendo estas descontar do valor do salário do funcionário a taxa de administração correspondente a 10% (dez por cento) calculada sobre o valor do benefício concedido, a título de DESCONTO DE AUXILIO ALIMENTAÇÃO, limitado a R\$15,00 (quinze reais), garantindo ao empregado o valor mínimo a ser concedido, conforme tabela constante do Item 7 do PARÁGRAFO SEGUNDO desta CLÁUSULA.

7) Para a concessão do benefício e pagamento da taxa de administração será observada a seguinte tabela:

<b>Nº DE FUNCIONÁRIOS</b>	<b>VALOR MÍNIMO DO BENEFÍCIO MENSAL POR FUNCIONÁRIO</b>	<b>TAXA DE ADMINISTRAÇÃO A SER PAGA AO INASEC PELAS EMPRESAS, POR EMPREGADO BENEFICIADO (10%)</b>	<b>VALOR TOTAL A SER PAGO PELAS EMPRESAS POR EMPREGADO BENEFICIADO</b>
Até 05	R\$38,70	R\$3,87	R\$42,57
De 6 a 15	R\$58,70	R\$5,87	R\$64,57
De 16 a 50	R\$78,70	R\$7,87	R\$86,57
De 51 a 100	R\$108,70	R\$10,87	R\$119,57
Acima de 100	R\$158,70	R\$15,87	R\$174,57

Para as empresas que concedem, ou vierem a conceder, o benefício aos seus empregados, ATRAVÉS DO INASEC, em qualquer valor acima de R\$158,70, a taxa de administração terá o valor máximo de R\$15,87.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO – DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO FORNECIDO ATRAVÉS DE EMPRESAS ESPECIALIZADAS**

A) As empresas que optarem por fornecer o benefício através da contratação de empresa especializada e credenciada junto ao PAT terão que informar sua opção para os sindicatos patronal e laboral, juntamente com a apresentação do respectivo contrato e, MENSALMENTE, documento que comprove a quantidade de funcionários que a empresa possui (RE da SEFIP).

B) A RE da SEFIP deve ser encaminhada para os sindicatos até o dia 12 de cada mês.

C) As empresas que concederem aos seus empregados valores superiores ao da tabela desta cláusula não poderão diminuir o valor já concedido, podendo, no entanto, descontar do salário do funcionário o percentual de no máximo de 10% (dez por cento) calculado sobre o valor do benefício concedido, a título de DESCONTO DE AUXILIO ALIMENTAÇÃO, limitado a R\$15,87 (quinze reais e oitenta e sete reais), garantindo ao empregado o valor mínimo a ser concedido, conforme tabela constante do Item 7 do PARÁGRAFO SEGUNDO desta CLÁUSULA.

### **PARAGRAFO QUARTO – DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO FORNECIDO ATRAVÉS DA PRÓPRIA EMPRESA QUE TENHA ADERIDO AO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT -**

As empresas que fornecem ou vierem a fornecer o benefício do auxílio ALIMENTAÇÃO através de sua adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador do MTE, **deverão comunicar e comprovar** tal

situação perante os sindicatos laboral e patronal, a fim de constatação de atendimento à presente cláusula e de fiscalização do fornecimento dentro dos parâmetros legais.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que fornecem o benefício estabelecido nesta cláusula poderão migrar para outra opção de concessão do benefício entre aquelas constantes no PARÁGRAFO PRIMEIRO a qualquer tempo, bastando que comunique oficialmente aos sindicatos patronal e laboral a sua intenção e adote os procedimentos estabelecidos nesta cláusula.

**PARÁGRAFO SEXTO** - A migração prevista no parágrafo anterior, quando realizada com observância das regras fixadas neste instrumento coletivo, não será considerada alteração contratual lesiva, porquanto preservado o padrão econômico do benefício.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Conforme previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, as empresas que optarem pelo fornecimento do benefício na forma das alíneas “b” e “c” do PARÁGRAFO PRIMEIRO desta CLÁUSULA, poderão descontar mensalmente no salário do empregado o correspondente a até 10% (dez por cento) do valor do benefício concedido, como contrapartida, limitado ao valor de R\$15,87 (quinze reais e oitenta e sete reais).

**PARAGRAFO OITAVO** - Os empregados que tiverem faltas, justificadas ou não, terão tais faltas descontadas proporcionalmente do valor do seu benefício.

**PARAGRAFO NONO - EMPREGADO EM GOZO DE FÉRIAS** - Durante o período de gozo de férias o empregado não terá direito ao auxílio alimentação.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Quando as férias forem fracionadas, o empregado não terá direito ao auxílio alimentação no mês em que a fração de férias for igual ou superior a 14 dias.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - O benefício contido nesta cláusula, em relação aos empregados e empregadores:

I - Não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;

II - Não constitui base de incidência de contribuição previdenciária, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e/ou tributação de qualquer espécie;

III - Não é considerado para efeito de pagamento de Gratificação de Natal, nem qualquer outro título ou verba trabalhista decorrente do contrato de trabalho, nem mesmo para efeitos de rescisão contratual;

IV - Sua duração está limitada ao prazo de vigência desta Convenção Coletiva. .

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-lo por escrito, tendo o mesmo efeito a comunicação verbal, reduzida a termo e assinada por duas testemunhas, caso o empregado se recuse a assinar o comunicado.

**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, ficando permitido o desconto na rescisão dos dias faltantes para o término do aviso prévio, observado o limite de 30 (trinta dias).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ocorrendo a hipótese do parágrafo primeiro, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias até 10 (dez) dias após o prazo estabelecido para o término do aviso prévio.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O Empregador poderá dispensar seu empregado nos trinta dias que antecedem à data-base, FICANDO GARANTIDO O DIREITO DE REPERCUSSÃO DO ÍNDICE DE REAJUSTE CONVENCIONADO POSTERIORMENTE EM SEU ACERTO RESCISÓRIO.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Faculta-se ao empregado renunciar, através de carta escrita de próprio punho, à indenização prevista nos arts. 9º das Leis 7.238/1984 e 6.708/1979 (equivalente a um salário mensal) na hipótese de dispensa sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede à data de sua correção salarial.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Fica permitido ao empregador compensar na rescisão do contrato de trabalho a integralidade do débito que o empregado possuir junto ao empregador.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – o débito a ser descontado a que se refere o caput, deverá ter amparo legal ou autorização expressa do empregado.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - - SUBSTITUIÇÃO**

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

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica deferida a estabilidade provisória a empregada gestante, desde a concepção, pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar do término da estabilidade prevista em lei, com exceção da empregada intermitente e da tele trabalhadora intermitente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica facultado a empregada gestante renunciar ao prazo de extensão da estabilidade provisória, desde que feito por escrito e de próprio punho no caso de acordar com o seu

empregador o seu desligamento da empresa da forma que lhe for mais favorável.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – AVISO GESTANTE** – A empregada que for demitida sem justa causa, caso esteja grávida, deverá informar à empresa sua condição de gestante, em até 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência da garantia da estabilidade prevista em Lei e nesta Convenção, perdendo sua garantia de emprego e o direito à reintegração ou indenização equivalente.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARGA E DESCARGA DE CAMINHÕES**

Fica vedada, por este instrumento, a utilização de mão de obra em desvio de função para carga ou descarga de caminhões, exceto quando o empregado exercer a função de operador de loja.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho normal de trabalho dos empregados no comércio é de 08(oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais (Lei 12.790/2013)

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO**

A empresa abrangida por esta convenção poderá optar pelo sistema de compensação de horas extras através de banco de horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 02(duas) horas diárias, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação das horas, com redução de jornadas ou folgas compensatórias, fixadas em comum acordo, nos termos do art. 59, § 2º, da CLT,

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que adotarem o regime de compensação de Horas, para redução de jornada de trabalho ou folga compensatória, ficam obrigadas a comunicar sua opção, por escrito, aos sindicatos laboral e patronal desta convenção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas que adotarem o regime de compensação deverão, obrigatoriamente, manter controles de jornada através de cartões de ponto, ou folha de presença, no caso das empresas não obrigadas a utilização do ponto eletrônico.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O limite máximo de horas compensáveis por comerciário é de 30 (Trinta) horas mensais. As horas trabalhadas excedentes não serão compensadas e deverão ser pagas DE ACORDO COM A CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA DESTA CONVENÇÃO.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Fica proibida a compensação de jornada de trabalho aos menores de 18 anos e gestantes até 05 (cinco) meses após o parto, com opção de aceite da funcionária.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Empresas que quiserem ampliar o prazo de compensação de horas poderão celebrar acordo através do sindicato patronal com o sindicato profissional.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL DE 12X36**

A empresa abrangida por esta convenção poderá optar pelo sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga para todas as funções.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A remuneração mensal pactuada para o trabalhador que desenvolver a sua carga horária mensal em jornada de 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, não sendo devidos pagamento de abono de feriado e nem compensação do dia trabalhado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Não se aplica ao trabalhador da jornada especial de 12x36 a vedação do parágrafo 3º do artigo 134 da CLT, o que se justifica em razão da especificidade da modalidade de cumprimento da jornada mensal, de modo que as férias do empregado poderão iniciar no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As empresas que optarem pelo sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga para todas as funções, ficam obrigadas a comunicar sua opção, por escrito, aos sindicatos laboral e patronal desta convenção.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurada ao empregado estudante, nos dias de prova escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência na empresa, duas (02) horas antes e até uma (01) 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.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADEQUAÇÃO JORNADA DE TRABALHO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho nos feriados e domingos será permitido de acordo com o disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas poderão exigir a mão-de-obra de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, nos estabelecimentos comerciais em geral, abrangidos por esta convenção, com exceção somente para os feriados dos dias 25/12/2020 e 01/01/2021, 01/05/2021, 25/12/2021 e 01/01/2022 na forma da [Lei Nº 11.603, de 5 de Dezembro de 2007](#), da CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

I - Fica EXCEPCIONALMENTE autorizada a utilização da mão-de-obra no **FERIADO DO DIA PRIMEIRO DE MAIO DE 2020 até as 15:00 horas**, tendo em vista o extremo esforço que tem sido feito no combate à pandemia de COVID-19 (Corona Vírus) e a responsabilidade social dos sindicatos laboral e patronal que extrapolam a categoria que representam.

II - O trabalhador que prestar serviço no feriado de 01º de maio de 2020 terá sua jornada estabelecida em no máximo de 8 (oito) horas, com no mínimo 01 (uma) hora de intervalo, para descanso e alimentação, sendo que:

- a) Os empregados do setor supermercadista terão direito a uma folga compensatória a ser gozada num prazo de 90 (noventa) dias mais um prêmio no valor de R\$85,00.
- b) Os empregados das demais empresas tuteladas pelos sindicatos acordantes, terão direito a uma folga compensatória a ser gozada num prazo de 90 (noventa) dias ou as suas horas trabalhadas remuneradas em dobro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas poderão exigir a mão-de-obra de seus empregados aos domingos nos centros de abastecimentos, nas feiras livres e outras atividades correlatas instituídas pelo Poder Municipal, bem como nos estabelecimentos que tenham como atividade principal a comercialização de gêneros alimentícios, inclusive supermercados e hipermercados, nos depósitos de material de construção, shoppings centers e estabelecimentos que comercializem produtos agro-veterinários, na forma como estipulado na [Lei nº 11.603, de 5 de Dezembro de 2007](#), na CLT, na Legislação Municipal e nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O trabalhador que prestar serviço em domingos e feriados terá sua jornada estabelecida em no máximo de 8 (oito) horas, com no mínimo 01 (uma) hora de intervalo, para descanso e alimentação. Desta forma, não há de se considerar as horas trabalhadas como “Horas Extras”.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas para utilizarem a mão-de-obra de seus empregados aos domingos e feriados terão que atender a uma das opções abaixo:

a) Filiar-se ao INASEC cumprindo especialmente o disposto no PARÁGRAFO SEGUNDO da CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA desta CCT e dar uma folga compensatória a ser concedida num prazo de 90 (noventa) dias, somente para aqueles que neste dia trabalhar;

b) Filiar-se ao INASEC cumprindo especialmente o disposto no PARÁGRAFO SEGUNDO da CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA e pagar o dia em dobro, somente para aqueles que neste dia trabalhar;

c) Pagar o dia trabalhado em dobro, mais uma folga compensatória a ser concedida num prazo de sessenta (sessenta) dias, mais uma gratificação no valor de R\$100,00 (cem reais), somente para aqueles que neste dia trabalhar.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Decorrido o respectivo prazo de compensação para a concessão da folga descritas nos itens “a” e “c”, sem que ela tenha sido concedida, o empregado fará jus ao recebimento do dia em dobro acrescido de adicional de 20% (vinte por cento).

**PARÁGRAFO SEXTO** - Havendo banco de horas negativo faculta-se ao empregador a utilização do banco de horas para compensação das folgas descritas nos itens “a” e “c” do PARÁGRAFO QUARTO desta cláusula.

**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 a uma indenização, correspondente a 1 (um) dia de salário pelo feriado trabalhado, sem qualquer adicional ou acréscimo.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Para o trabalho em feriados deverão ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação trabalhista, exceto em relação à jornada 12X36 no tocante ao intervalo intrajornada, nos termos do caput do art. 59-A da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO COMERCIÁRIO**

O Dia do Comerciário instituído pela Lei Federal 12.790/2013, ou seja, o dia 30 de outubro constituirá dia normal de trabalho, sendo que fica acordado entre as partes que a data será comemorada em 16/02/2021 (terça-feira de carnaval) data em que poderá ser exigida a mão-de-obra do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Aquele empregado que trabalhar na terça-feira de carnaval destinada à comemoração do Dia do Comerciário, terá direito a receber suas horas trabalhadas em dobro ou uma folga compensatória a ser concedida no prazo de 90 (noventa dias).

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME**

Fica estabelecido que o empregador fornecerá gratuitamente uniforme ao empregado quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo, sendo de inteira responsabilidade do empregado a higienização e manutenção do uniforme.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificativa de faltas e de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados/conveniados pela empresa ou pertencentes ao plano de saúde contratado. No caso das empresas que disponibilizarem assistência à saúde através do INASEC, terão validade os atestados da rede conveniada disponibilizada pelo Instituto. Salvo, nas circunstâncias em que o atendimento de urgência e/ou pré-natal (no caso de gestante) seja feito pelo SUS, sendo este levado à validação por profissionais da rede conveniada pela empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os atestados de comparecimento, em regra, não são ausências justificadas, salvo para o acompanhamento de consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira (limitado a quatro dias durante a gestação) e para acompanhamento de filho de até 06 (seis) anos em consulta médica (limitados a dois dias por ano.)

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Atestados médicos e odontológicos deverão ser apresentados ao empregador no prazo máximo de 48 horas a partir da data de sua emissão, sob pena de não serem aptos para justificar as ausências.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA SAÚDE**

Ficam as empresas obrigadas a disponibilizar assistência à saúde aos empregados do comércio abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A assistência à saúde poderá ser disponibilizada das seguintes formas:

1 - Através da adesão/filiação da empresa e de seus empregados ao Instituto de Assistência Social e Econômica dos Comerciantes e Comerciantes de Betim e Região – INASEC que manterá convênios com Empresas e Instituições prestadoras de serviços na área da saúde, garantindo assistência à saúde de forma participativa.

2 - Ou, através da contratação de plano de saúde na categoria ambulatorial hospitalar com obstetrícia definida pela Agência Nacional de Saúde, com participação ou não do empregado. A participação do empregado não poderá ultrapassar 35% (trinta e cinco por cento) do valor do plano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – DEPENDENTES** - O comerciante e/ou o comerciante poderão cadastrar seus dependentes legais e beneficiários junto ao INASEC, estendendo a eles os benefícios disponibilizados, segundo regras próprias do Instituto.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - As empresas estarão desobrigadas da contratação de Plano de Saúde para os empregados que voluntariamente, livremente e expressamente optarem pela não participação no Plano de Saúde ofertado pela empresa, sendo que tal renúncia deverá ser feita por escrito, no ato da contratação ou mesmo no curso do contrato de emprego, devendo constar do documento escrito o motivo da renúncia e a comprovação de já possuir outro plano de saúde. Fica resguardado, entretanto, o direito deste empregado de solicitar por escrito e a qualquer momento sua inclusão ao Plano de Saúde ofertado pela empresa com base no item 2 desta CLÁUSULA.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas terão o prazo de 30 (trinta dias) para se adequar ao disposto nesta Cláusula.

**PARAGRAFO QUINTO** - As empresas que não cumprirem o disposto nesta cláusula estarão sujeitas às penalidades estipuladas na CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA.

**PARÁGRAFO SEXTO – INSS** - O empregado em gozo de benefício do INSS, por qualquer motivo, terá os mesmos direitos e obrigações do trabalhador na ativa em relação ao plano de saúde, ficando obrigado a repassar mensalmente para a empresa empregadora o valor da mensalidade e coparticipação que lhe cabe, sob pena de ser excluído do plano de saúde caso esteja em atraso ou atrase com sua obrigação por mais de 02 (dois) meses. A exclusão somente poderá ser realizada após a empregadora notificar o empregado, por escrito, concedendo-lhe prazo de **30 (trinta)** dias (contados da data da notificação) para regularizar seu débito.

### Relações Sindicais

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas por este sindicato patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para ter direito de usufruir de seus benefícios, obrigam-se ao pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611 A da CLT, até o dia 30/04/2020, em favor do SINDICATO DO COMÉRCIO DE BETIM, IGARAPE, SAO JOAQUIM DE BICAS, ESMERALDAS, JUATUBA E MATEUS LEME.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL tem como base de recolhimento valor fixo, acrescido de adicional correspondente ao número de empregados existentes na empresa no mês de março/2020, e o seu vencimento se dá regularmente no dia 30/04, ficando tal vencimento prorrogado excepcionalmente para o dia 31/05 tendo em vista as consequências da pandemia do COVID-19. O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL se dará de acordo com a tabela a seguir:

#### CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL/2020

Faixa de Empregados	Valor Fixo		Adicional por empregado
0	10%	R\$ 99,80	-
de 01 a 04	15%	R\$ 149,70	R\$ 10,00
De 05 a 09	25%	R\$ 249,50	R\$ 10,00
De 10 a 19	30%	R\$ 299,40	R\$ 10,00
De 20 a 49	35%	R\$ 349,30	R\$ 10,00
De 50 a 99	55%	R\$ 548,90	R\$ 10,00
De 100 a 249	150%	R\$ 1.497,00	R\$ 10,00
De 250 a 499	300%	R\$ 2.994,00	R\$ 10,00
De 500 a 999	550%	R\$ 5.489,00	R\$ 10,00
1.000 ou mais	1000%	R\$ 9.980,00	R\$ 10,00
Micro Empreendedor Individual (MEI)	-	R\$ 64,00	-

Teto Máximo	-	R\$ 15.000,00	-
Tabela proposta pela Confederação Nacional do Comércio com base no Salário Mínimo: R\$ 998,00			

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que pagarem a contribuição até o dia 31/05 terão um desconto de 5%, tendo ainda a opção de parcelamento em até 2 (duas) vezes, para tanto, terão que solicitar o parcelamento até o dia 31/05/2020.

A solicitação poderá ser feita através do site [www.sindbetim.com.br](http://www.sindbetim.com.br) e seguir as instruções lá apresentadas. Ou ainda, através do email, [executivo@sindbetim.com.br](mailto:executivo@sindbetim.com.br).

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

**PARÁGRAFO QUARTO** – O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário que será enviado ao representado via correios, e-mail ou ainda podendo ser emitido pela empresa através do endereço eletrônico [www.sindbetim.com.br](http://www.sindbetim.com.br), com vencimento até 31/05/2020

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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 SEXTO** - As empresas constituídas após 15 de julho de 2020 recolherão a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As empresas representadas destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho se obrigam a enviar ao Sindicato Patronal, até o dia 10 de julho de 2020, cópia da guia GFIP relativa ao mês de março de 2020. Caso seja apurado pagamento a menor da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL, o SINDCOMÉRCIO notificará a empresa para regularizar o recolhimento no prazo de 05 dias, sob pena de multa de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado em desacordo a ser recolhida em favor do sindicato Patronal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fica facultado o pagamento da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL, nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, até o dia 31 de maio de 2020, através de guia própria a ser emitida no site [www.fecomerciomg.org.br](http://www.fecomerciomg.org.br).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas filiadas ao Sindicato estão obrigadas a recolher a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA por força estatutária.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA PATRONAL**

As empresas representadas FILIADAS ao SINDICATO DO COMÉRCIO DE BETIM, IGARAPE, SAO JOAQUIM DE BICAS, ESMERALDAS, JUATUBA E MATEUS LEME, e destinatárias da presente

Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a recolher em favor do Sindicato Patronal a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA no mês de janeiro de 2020 de acordo com o artigo 578 e seguintes da CLT, inciso IV da Constituição Federal, sendo que o recolhimento de tal contribuição poderá ser feito através de boleto bancário emitido em favor da entidade nos sites [www.fecomerciomg.org.br](http://www.fecomerciomg.org.br) ou [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br). FICA FACULTADO O PAGAMENTO PARA AS EMPRESAS NÃO FILIADAS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS.**

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 1,0% (um por cento) ao mês de seus respectivos salários a título de taxa assistencial, limitada a no máximo R\$30,00 (trinta reais), como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8º da Convenção 95 da OIT, recolhendo os valores em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Betim, Igarapé, Esmeraldas e Mateus Leme, até o 10º (DÉCIMO) dia do mês subsequente ao do desconto, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas descontarão de todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva, e daqueles que vierem a ser admitidos no curso da sua vigência, a importância referida no caput, tendo como base o salário do mês da admissão e deverão depositar os valores arrecadados em nome da entidade sindical profissional, na conta nº 217-3, da Caixa Econômica Federal, Agência 0892, Operação 003, Centro, Betim.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em caso de impossibilidade de pagamento em agência bancária, poderão as empresas efetuar o referido recolhimento através de cheque nominal ao Sindicato Profissional, acompanhados da guia de recolhimento devidamente preenchida para o seguinte endereço: Sindicato dos Empregados do Comércio de Betim, Igarapé, Esmeraldas e Mateus Leme, Rua Inspetor Jaime Caldeira, nº1030, Bairro – Brasileira, Betim – CEP 32600-286, onde será quitada e devolvida à origem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O não recolhimento da contribuição nos prazos acima estabelecidos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor, acrescido de juros de correção monetária, de acordo com a legislação em vigor.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os trabalhadores não associados poderão se opor ao desconto da contribuição assistencial, conforme acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho da 3ª Região nos autos do processo n. 0010800-60.2013.5.03.0087, que tramitou perante a 4ª Vara do Trabalho de Betim/MG, no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura do instrumento normativo, por manifestação por escrito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, através de comparecimento pessoal ao Sindicato dos Trabalhadores, ou mediante carta registrada endereçada a entidade ou ainda por remessa de mensagem eletrônica pelo trabalhador ao endereço eletrônico do Sindicato com preenchimento do formulário que estará disponível no sítio eletrônico da entidade.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CÂMARA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS TRABALHISTAS - CS**

As rescisões dos contratos de trabalho e outras ocorrências trabalhistas TERÃO que ser realizadas,

assistidas e dirimidas exclusivamente pela CÂMARA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS TRABALHISTAS – CSC gerida e administrada conforme regras próprias pelo INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E ECONÔMICA DOS COMERCÍARIOS E COMERCIANTES (INASEC).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O objetivo da CÂMARA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS TRABALHISTAS – CSC é colaborar na solução dos conflitos coletivos e individuais trabalhistas, bem como dar assistência aos trabalhadores e empregadores por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, lavrando Termos de quitação, Termos de homologação e outros termos resultantes de ocorrências trabalhistas levadas para apreciação da CSC.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No ato da homologação a empresa deve apresentar os seguintes documentos:

- 1) - 5 (cinco) vias do TRCT, carimbadas e assinadas;
- 2) - Aviso prévio em 3 (três) vias, carimbadas e assinadas;
- 3) - Carta de preposto;
- 4) - Livro ou ficha de registro;
- 5) - Para homologações ocorridas até o dia 10, apresentar o contra cheque do mês anterior;
- 6) - Comprovante de depósito da verba rescisória.
- 7) - Extrato analítico ou de conta vinculada para fins rescisórios do FGTS atualizado;
- 8) - Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) que não aparecer no extrato;
- 9) - GRRF autenticada pela CEF e demonstrativo;
- 10) - CTPS atualizada e assinada;
- 11) - Exame demissional;
- 12) - PCMSO e PPP quando o empregado exercer atividade em área insalubre ou perigosa;
- 13) - Guia de seguro desemprego;
- 14) - Chave de identificação;
- 15) - Autorização de débitos (caso exista);
- 16) - Termo de Renúncia da gestante à estabilidade na forma prevista na CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA da CCT (quando for o caso);
- 17) - Termo de Renúncia à indenização adicional no caso de demissão nos 30 (trinta) dias que antecedem à data base na forma prevista nos PARÁGRAFOS QUARTO da CLAUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA da CCT (quando for o caso)

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A homologação da rescisão contratual deverá ocorrer no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa no valor correspondente a um salário mensal do trabalhador, sem prejuízo da multa do art. 477 pelo atraso do pagamento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Não será aplicada a referida multa caso não tenha vaga de data e horário para homologação na CSC dentro do mencionado prazo ou o prazo venha a ter seu fim em dia em que não

houver expediente na Câmara, sendo emitida certidão ou declaração pela CSC atestando ou certificando tal fato.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O agendamento de homologação deve ser feito com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Caso realize depósito bancário das verbas rescisórias previamente, a empresa deverá apresentar o comprovante de depósito no ato da rescisão assistida.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - A quitação passada pelo empregado no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se constatado pela CSC a necessidade de ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

**PARÁGRAFO OITAVO** - A quitação pode abranger parcelas não consignadas no termo de rescisão, desde que o pagamento seja efetivamente comprovado através de documentos a serem solicitados pela CSC e confirmado pelo empregado, fazendo o registro no recibo.

**PARÁGRAFO NONO** - A CSC terá composição paritária com representantes das categorias profissional e patronal, a serem contratados pelo INASEC e segundo regras e perfil estabelecido pelo Instituto.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Para as homologações, cujo os contratos de trabalhos sejam inferiores a 12 (doze) meses, é facultado a utilização da CSC.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – as empresas que estiverem em dia com a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PATRONAL, para realizarem as homologações perante a CSC, estão isentas de qualquer taxa.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** – As empresas que não cumprirem com a presente cláusula serão penalizadas com o pagamento em dobro da multa constante da CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo os seus representados, poderão efetivar a negociação e celebração CONJUNTA de termos de compromisso, termos de ajustamento de conduta ou acordos coletivos de trabalho de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas da categoria econômica, associadas ou não.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica pactuado que as cláusulas que necessariamente necessitam de acordos coletivos só poderão ser implementadas nas empresas depois de observados os termos desta Convenção.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

Os Sindicatos convenientes se comprometem a manter canal permanente de diálogo e negociação, tendo

em vista:

- I - promover o cumprimento desta Convenção e da legislação vigente, dando solução às divergências surgidas;
- II - avaliar esta Convenção, levando em conta o contexto conjuntural e os dispositivos legais vigentes, buscando seu aperfeiçoamento e atualização;
- III - garantir a eficácia e desenvolvimento do Instituto de Assistência Social e Econômica dos Comerciantes e Comerciantes de Betim e região - INASEC.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E ECONÔMICA DOS COMERCIÁRIOS E COMERCIAN**

O INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E ECONÔMICA DOS COMERCIÁRIOS E COMERCIANTES (INASEC), entidade sem fins lucrativos e de cunho social, é gerido de forma compartilhada pelos sindicatos profissional e patronal e tem por finalidade criar, contratar, conveniar e administrar recursos que tragam benefícios para os sindicatos, os comerciantes e comerciários nas áreas da saúde, educação, lazer, esporte e cultura.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Terão direito aos benefícios disponibilizados pelo INASEC os SINDICATOS, OS COMERCIANTES E OS EMPREGADOS do comércio de Betim e Região que se associarem ao Instituto e possuírem o CARTÃO DO COMÉRCIO.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empresa (PESSOA JURÍDICA) que aderir/filiar ao INASEC com a finalidade de atender a esta convenção, deverá cadastrar todos os seus empregados e contribuirá com o Instituto, mensalmente, com o valor de R\$15,90 (quinze reais e noventa centavos), por empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os benefícios e convênios do INASEC serão firmados levando em consideração a sua finalidade função social estabelecida em seu estatuto social.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O INASEC estipulará o valor a ser cobrado de seus associados para utilização dos benefícios disponibilizados.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Todos os valores a serem descontados nos salários dos empregados referentes ao disposto nesta cláusula deverão ser expressamente autorizados pelos mesmos, mediante assinatura de documento próprio para este fim, nos termos da Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Os empregados cadastrados pela empresa junto ao INASEC somente terão desbloqueado o Cartão do Comércio para contratar serviços e realizar compras com desconto em folha de pagamento, depois de decorridos 90 (noventa) dias da sua data de admissão na empresa.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – As empresas se obrigam a comunicar ao INASEC o desligamento do seu empregado (caso de demissão) e a cadastrar todo aquele novo empregado admitido.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ENVIO DE DOCUMENTOS PARA OS SINDICATOS**

As empresas se obrigam a enviar para o sindicato dos trabalhadores, órgão fiscalizador natural dos direitos dos trabalhadores e titular desta convenção, os seguintes documentos relativos aos seus funcionários:

1. O Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS, anualmente, sempre no mês de janeiro, relativa ao exercício anterior.
2. A Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP, sempre que requisitada pelo sindicato dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que não cumprirem com a presente cláusula serão penalizadas com a aplicação da multa com valor em dobro constante da CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA, pelo não fornecimento de documentos essenciais, sendo considerado como cerceamento ao direito natural de fiscalização da entidade sindical.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA -- SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

**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 às 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA CCT**

Cabe aos sindicatos convenientes e aos órgãos públicos competentes a fiscalização do cumprimento do disposto nesta CCT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica estabelecido que as empresas notificadas terão o prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da notificação, para sanar as irregularidades apontadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso as empresas notificadas não sanem as irregularidades apontadas no prazo estabelecido no PARÁGRAFO PRIMEIRO desta cláusula, será aplicada a multa estipulada na CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS PENALIDADES.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS PENALIDADES**

Será aplicado à empresa que infringir qualquer cláusula do presente instrumento uma multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial ora estabelecido, por infração e por trabalhador envolvido, ressalvadas as disposições próprias de penalidades contidas em cláusulas específicas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As multas aplicadas serão revertidas para o empregado e para a entidade sindical laboral na seguinte proporção: 50%(cinquenta por cento) para o empregado e 50%(cinquenta por cento) para o sindicato laboral, fiscalizador nato do cumprimento das obrigações convencionadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS CONTRATOS VIGENTES**

O presente instrumento coletivo aplica-se imediatamente aos contratos de trabalho vigentes na data base da presente Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA VALIDADE DO 2º TERMO ADITIVO DA CCT ANTERIOR (2019/2020)**

O 2º Termo Aditivo à CCT anterior, relativa ao período de 01/04/2019 a 31/03/2020, tem sua validade preservada até o fim do prazo nele estipulado, tendo em vista tratar de questão específica relacionada às medidas de combate à Pandemia do COVID-19. Depois de decorridos o prazo de validade de 90 (noventa) dias de tal Termo Aditivo, este perderá automaticamente sua validade, prevalecendo o texto da presente CCT.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VIGÊNCIA E DATA BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01° de abril de 2020 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01° de Abril.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As cláusulas econômicas tem validade anual, até a próxima data-base, devendo ser revistas ou mantidas através da celebração de Termo Aditivo.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 03 (Três) vias de igual forma e teor, sendo levado a registro.

Betim, 28 de abril de 2020.

<p><b>HELVECIO SIQUEIRA BRAGA - Presidente</b></p> <p>SINDICATO DO COMÉRCIO DE BETIM, IGARAPE,SAO JOAQUIM DE BICAS, ESMERALDAS, JUATUBA E MATEUS LEME</p>	<p><b>THIAGO HENRIQUE DE JESUS - Presidente</b></p> <p>SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BETIM, IGARAPE, ESMERALDAS E MATEUS LEME</p>
---	---

**HELVECIO SIQUEIRA BRAGA**  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO DE BETIM, IGARAPE,SAO JOAQUIM DE BICAS, ESMERALDAS,  
JUATUBA E MATEUS LEME

**THIAGO HENRIQUE DE JESUS**  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BETIM, IGARAPE, ESMERALDAS E  
MATEUS LEME

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DOS EMPREGADOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DO SINDICATO PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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