

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001845/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024063/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.110543/2022-92
DATA DO PROTOCOLO: 07/06/2022

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

SINTRAMOV - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL E OPERACOES DE LOGISTICA DE EXTREMA , CNPJ n. 16.704.752/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TEOVALDO JOSE APARECIDO;

E

SINDICATO DO COMERCIO DO VALE DO SAPUCAI, CNPJ n. 08.473.510/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE MAGNO DE MOURA;

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS** , com abrangência territorial em **Extrema/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

A Entidade Patronal concede à categoria profissional representada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E OPERAÇÕES DA LOGÍSTICA DE EXTREMA – SINTRAMOV-EXTREMA, reajuste salarial de 10,16% (dez virgula dezesseis) a partir de 1º de janeiro de 2022 (data base da categoria profissional). Distribuído conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE REAJUSTE
Janeiro/21	10,16%	1,1010000
Fevereiro/21	9,31333%	1,0931333
Março/21	8,46666%	1,0846666
Abril/21	7,620000%	1,0762000
Maió/21	6,77333%	1,06773333
Junho/21	5,92666%	1,05926666
Julho/21	5,08000%	1,05080000

Agosto/21	4,23333%	1,04233333
Setembro/21	3,38666%	1,03386666
Outubro/21	2,54000%	1,02540000
Novembro/21	1,69333%	1,01693333
Dezembro/21	0,84666%	1,00846666

Parágrafo 1º - Admite-se as compensações de antecipações, concedidos no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

Parágrafo 2º - Não poderão ser deduzidos os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção, por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo 3º - Os reajustes mencionados se aplicam também ao valor, remuneração por tarefa.



MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE REAJUSTE
Janeiro/21	10,16%	1,1010000
Fevereiro/21	9,31333%	1,0931333
Março/21	8,46666%	1,0846666
Abril/21	7,62000%	1,0762000
Maio/21	6,77333%	1,06773333
Junho/21	5,92666%	1,05926666
Julho/21	5,08000%	1,05080000
Agosto/21	4,23333%	1,04233333
Setembro/21	3,38666%	1,03386666
Outubro/21	2,54000%	1,02540000
Novembro/21	1,69333%	1,01693333
Dezembro/21	0,84666%	1,00846666

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional de ingresso será, a partir de 01 de Janeiro de 2022, o seguinte:

Ajudante de carga e descarga	R\$ 1.251,00
Auxiliar de depósito	R\$ 1.239,00
Conferente e separador	R\$ 1.256,00
Estoquista	R\$ 1.239,00
Operador de empilhadeira	R\$ 1.382,00
Analista de logística	R\$ 1.239,00
Auxiliar de logística em geral	R\$ 1.239,00
Almoxarife	R\$ 1.372,00
Demais atividades	R\$ 1.239,00

PARÁGRAFO ÚNICO – Exceto para as **MICROEMPRESAS (ME)** e **EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)** que aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**, nos termos da cláusula quarta.

CLÁUSULA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL PARA MICRO EMPRESAS E EMPRESAS DE PEQ. POR

As entidades convenientes instituem o **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL 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 janeiro de 2022, será conforme tabela abaixo:

Ajudante de carga e descarga	R\$ 1.213,00
Auxiliar de depósito	R\$ 1.213,00
Conferente e separador	R\$ 1.226,00
Estoquista	R\$ 1.213,00
Operador de empilhadeira	R\$ 1.292,00
Analista de logística	R\$ 1.213,00
Auxiliar de logística em geral	R\$ 1.213,00
Almoxarife	R\$ 1.247,00
Demais atividades	R\$ 1.213,00

Parágrafo 1º - As empresas, para aderirem previamente ao Regime Especial De Piso Salarial deverão solicitar a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL, que será emitido pelo sindicato patronal independentemente de filiação ou pagamento de contribuições às entidades sindicais.

Parágrafo 2º - A empresa que não aderir ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL deve praticar o piso salarial geral estabelecido no *caput* da cláusula segunda da convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 3º - A empresa que utilizar o REPIS sem que tenha obtido o Certificado de Adesão de que trata o parágrafo segundo desta cláusula, incorrerá em multa de R\$200,00 (duzentos reais), que será destinada 100% para o funcionário prejudicado.

CLÁUSULA SEXTA - MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

- As diferenças salariais relativas ao salário dos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2022, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em até 4 (quatro) vezes, juntamente com a remuneração dos meses de maio, junho, julho e agosto/2022, sem acréscimos ou penalidades.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA OITAVA - ENVELOPE DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer, aos empregados, envelope ou documento similar que contenha valor dos salários pagos, parcelas que o compõem e respectivos descontos efetuados e indicação do valor mensal a ser recolhido ao FGTS, inclusive com a identificação do empregador.

-

Parágrafo Único – O empregador fornecerá cópia da folha de ponto mensalmente ao funcionário.

CLÁUSULA NONA - RECEBIMENTO DE CHEQUES

É vedado à empresa descontar, dos salários de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, vales-alimentação, convênios e cartões de crédito recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento dessas formas de pagamento.

ISONOMIA SALARIAL**CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição, fica garantido ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído, inclusive no período de férias.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com adicional único de 90% (noventa por cento) a todos os empregados, independente de filiação ou pagamento de contribuições às entidades sindicais.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DO CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão sem ônus ou descontos aos seus empregados, o Cartão Alimentação, no valor líquido de R\$ 110,00 (cento e dez reais).

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Profissional indicará o Cartão Alimentação à Empresa, a mesma, deverá ter o registro **no PAT** (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Parágrafo Segundo: O Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Operações de Logística de Extrema – SINTRAMOV-EXTREMA, da Cidade de Extrema contratará aos critérios estabelecidos pela sua Diretoria, apenas 02 (duas) empresas especializadas em administração de Cartões Alimentação, para a entrega e uso exclusivo dos funcionários da categoria profissional do Sindicato signatário, ofertando a utilização do mesmo em no mínimo 03 (três) estabelecimentos comerciais distintos da Cidade de Extrema;

Parágrafo Terceiro: Não haverá custo ou ônus aos empregados e às empresas quanto a contratação e emissão do Cartão Alimentação, exceto com as despesas decorrentes da entrega/envio das remessas de cartão, bem como custos operacionais de cobrança;

Parágrafo Quarto: As empresas que já concediam valem alimentação, através de cartão antes do início da vigência da CCT 2021, deverão realizar a migração para a operadora credenciada pelo **Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Operações de Logística de Extrema – SINTRAMOV-EXTREMA**, sem prejuízos decorrentes da contratação da operadora habilitada, devendo ser acrescido ao cartão alimentação o valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais).

Parágrafo Quinto: O não cumprimento desta cláusula, acarretará multa de R\$ 200,00 (duzentos reais) por empregado que não foi incluído no benefício. O valor da referida multa será destinado cinquenta por cento ao funcionário prejudicado e cinquenta por cento para a entidade laboral.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-lo por escrito, por aviso prévio nos termos da lei nº 12.506/2011.

Parágrafo 1º - 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 2º - Ocorrendo à hipótese do parágrafo 1º, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 dias seguintes à data estabelecida para o término do aviso prévio.

Parágrafo 3º - O depósito do valor das verbas rescisórias nos prazos estipulados no Art. 477 da CLT não evita a condenação ao pagamento de multa, também prevista neste Artigo, se a entrega das guias for feita fora dos prazos legais previstos no mesmo artigo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos empregados no ato da demissão sem justa causa, caso ele solicite, carta de apresentação mencionando o período trabalhado e as funções exercidas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E RESCISÃO DO MOVIMENTADOR/LOG

Para efeito de Férias, 13º Salário, Aviso Prévio e Rescisão Contratual será tomada por base de cálculo a média das comissões, das horas extras e de quaisquer adicionais ou verbas de caráter salarial, recebida nos últimos 12 (doze) meses, conforme CLT.

Parágrafo único – Na hipótese de fracionamento das férias em dois ou mais períodos, faculta-se ao empregador efetuar o pagamento da remuneração das férias de forma fracionada e proporcional a cada período gozado, nos termos dos artigos. 134 e 145 da CLT.

I - **Art. 135.** A concessão das férias será participada, por escrito ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 10 (dez) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. § 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua CTPS, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

II - **145.** O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no **art.** 143, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento com indicação do início e do termo das férias.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar da garantia oficial prevista no Art. 10, II, letra b dos Atos das Disposições Transitórias da Constituição da República Federativa do Brasil.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADEQUAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É permitido que os empregadores do comércio de Pouso Alegre e cidades da base territorial, escolham os dias da semana (2ª 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 1º - Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 02 (duas) horas diárias durante o mês. As empresas poderão compensá-las no prazo de 8 (oito) meses, após o dia da prestação da hora, com redução de jornada ou folgas compensatórias, no importe de 1 por 2, ou seja, para cada hora trabalhada, serão duas horas compensadas.

Parágrafo 2º - Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir às duas horas diárias, forneça lanche, sem ônus para os empregados.

Parágrafo 3º - Caso solicitado pelo funcionário e concedido pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas poderão

se constituir como crédito para a empresa a ser descontado na folha de pagamento após o prazo do parágrafo primeiro (§ 1º), ficando permitido, assim, a existência de banco de horas negativo.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL DE 12X36 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 todas as funções, desde que formalizado acordo coletivo para tal, com a entidade laboral e patronal, nos termos do Art. 59-A, da CLT

Parágrafo Único - 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".

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO DE MENORES DE 18 ANOS

Fica autorizado o trabalho de menores, entre 16 e 18 anos, em conformidade com a legislação federal e Portarias do Ministério do Trabalho, desde que a função desempenhada não prejudique as formações físicas, morais e emocionais do trabalhador.

Parágrafo 1º - Fica proibido serviço externo em que implique em manuseio e porte de valores.

Parágrafo 2º - Fica proibido o serviço de menores de 18 anos em câmaras frias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIA DO MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS/LOGÍSTICA

No tocante ao Dia do Movimentador/Logística às partes transigiram, que segunda-feira dia 28/02/2022, será comemorado o dia do Movimentador/Logística.

Parágrafo Único- O empregador que não dispensou o empregado de prestar serviço na referida segunda-feira, dia 28/02/2022 deverá conceder-lhe uma folga compensatória, no decorrer dos 90(noventa) dias que se seguirem a essa segunda-feira, sob pena de pagamento dobrado desse dia trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADEQUAÇÃO DA JORNADA - CONDIÇÕES ESPECIAIS - CERTIFICADO DE ADESÃO

ADEQUAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CONDIÇÕES ESPECIAIS - Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Feriados e Horas Extras - Para as empresas que emitirem junto ao Sindicato do Comércio do Vale do Sapucaí **Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Feriados e Horas Extras** é permitido que escolham os dias da semana (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 1º - Faculta-se às empresas que emitiram o **Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Feriados e Horas Extras** a adoção do sistema de compensação de horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 02 (duas) horas diárias durante o mês. As empresas poderão compensá-las no prazo de 10 (dez) meses após o mês da prestação da hora, com redução de jornada ou folgas compensatórias, no importe de 1 por 2, ou seja, para cada hora trabalhada, será duas horas compensadas.

Parágrafo 2º - Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir às duas horas diárias, forneça lanche, sem ônus para os empregados.

Parágrafo 3º - Caso solicitado pelo funcionário e concedidas pela empresa reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas poderão se constituir como crédito para a empresa a ser descontado na folha de pagamento após o prazo do parágrafo primeiro (§ 1º), ficando permitido, assim, a existência de banco de horas negativo.

Parágrafo 4º - As empresas, para aderirem ao Regime Especial de Banco de Horas, Feriados, domingos e Horas Extras deverão solicitar à entidade patronal a expedição do Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Feriados e Horas Extras, independente de filiação ou pagamentos de contribuições para às entidades sindicais.

Parágrafo 5º - Fica instituída multa convencional - a ser paga ao empregado prejudicado - equivalente a R\$ 200,00 (duzentos reais) por empregado, para a hipótese de a empresa praticar o disposto nesta cláusula sem a devida emissão do **Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Feriados e Horas Extras** independente de filiação ou pagamento de contribuições às Entidades Sindicais. O valor da referida multa será destinado 100% ao empregado prejudicado.

Parágrafo 6º - Quando da utilização de horas extras e banco de horas o empregador fornecerá ao empregado, a quantidade de horas extras prestadas caso solicitado pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO EM DOMINGOS PARA AS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

É permitido ao comércio funcionar aos domingos, respeitadas as legislações vigentes e às seguintes regras:

- a) Se houver atividades aos domingos os empregadores pagarão a estes funcionários uma bonificação, sem natureza salarial, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por domingo trabalhado;
- b) Além da bonificação prevista, os movimentadores/Logística receberão um valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sem natureza salarial, por domingos trabalhado, a título de vale alimentação, independentemente da carga horária trabalhada;
- c) As empresas do comércio varejista e atacadista deverão conceder aos empregados que trabalharem no domingo, uma folga compensatória conforme determina a legislação, para evitar que se ultrapasse a carga horária de 44 horas prevista na Constituição e CLT.
- d) O trabalho prestado em domingos e não compensado deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Parágrafo 1º - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), não estão obrigadas ao pagamento dos valores elencados nos incisos "a" e "b" desta cláusula, caso optem pela emissão do

Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Domingos e Feriados.

Parágrafo 2º - A entidade sindical patronal emitirá o certificado citado no item antecedente, independentemente de filiação ou pagamento de contribuições à entidade sindical patronal.

Parágrafo 3º - Fica instituída multa convencional a ser paga ao empregado prejudicado, equivalente a R\$200,00 (duzentos reais) por infração na hipótese de a empresa praticar o disposto nesta cláusula sem a devida emissão Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Domingos e Feriados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO TRABALHO EM FERIADOS PARA AS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

É permitido ao comércio funcionar aos feriados, exceto os seguintes feriados 1º de janeiro; 1º de maio; Sexta-feira da Paixão e 25 de dezembro, respeitadas as legislações vigentes e às seguintes regras:

- a) Se houver atividades aos feriados os empregadores pagarão a estes funcionários uma bonificação, sem natureza salarial, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por feriado trabalhado;
- b) Além da bonificação prevista, os comerciários receberão um valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sem natureza salarial, por feriado trabalhado, a título de vale alimentação, independentemente da carga horária trabalhada;
- c) As empresas do comércio varejista e atacadista deverão conceder aos empregados que trabalharem no feriado, uma folga no prazo de até 30 dias, após o feriado trabalho, independente da carga horária semanal, em dia a ser determinado pelo empregador;
- d) O trabalho prestado em feriados e não compensado deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Parágrafo 1º - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), não estão obrigadas ao pagamento dos valores elencados nos incisos "a" e "b" desta cláusula, caso optem pela emissão do Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Domingos e Feriados.

Parágrafo 2º - A entidade sindical patronal emitirá o certificado citado no item antecedente, independentemente de filiação ou pagamento de contribuições à entidade sindical patronal.

Parágrafo 3º - Fica instituída multa convencional a ser paga ao empregado prejudicado, equivalente a R\$200,00 (duzentos reais) por infração na hipótese de a empresa praticar o disposto nesta cláusula sem a devida emissão Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Horas Extras, Domingos e Feriados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS PARA DEPOSITOS DE MERCADORIAS EM GERAL, ARMAZENS E CD

DO TRABALHO EM DOMINGOS PARA DEPOSITOS DE MERCADORIAS EM GERAL, ARMAZENS E CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO É permitido ao comércio funcionar aos domingos, respeitadas as legislações vigentes e às seguintes regras:

- a) Se houver atividades aos domingos os empregadores pagarão a estes funcionários uma bonificação, sem natureza salarial, no valor de R\$ 116,00 (cento e dezesseis reais) por domingo trabalhado;

b) Além da bonificação prevista, os comerciários receberão um valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sem natureza salarial, por domingos trabalhado, a título de vale alimentação, independentemente da carga horária trabalhada;

c) As empresas do comércio varejista e atacadista deverão conceder aos empregados que trabalharem no domingo, uma folga compensatória conforme determina a legislação, para evitar que se ultrapasse a carga horária de 44 horas prevista na Constituição e CLT.

d) O trabalho prestado em domingos e não compensado deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM FERIADOS EM GERAL PARA DEP. DE MERCADORIAS EM GERAL, ARMAZ.

DO TRABALHO EM FERIADOS EM GERAL PARA DEPOSITOS DE MERCADORIAS EM GERAL, ARMAZENS E CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO - É permitido ao comércio funcionar aos feriados, exceto os seguintes feriados 1º de janeiro; 1º de maio; Sexta-feira da Paixão e 25 de dezembro, respeitadas as legislações vigentes e às seguintes regras:

a) Se houver atividades aos feriados os empregadores pagarão a estes funcionários uma bonificação, sem natureza salarial, no valor de R\$ 116,00 (cento e dezesseis reais) por feriado trabalhado;

b) Além da bonificação prevista, os comerciários receberão um valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sem natureza salarial, por feriado trabalhado, a título de vale alimentação, independentemente da carga horária trabalhada;

c) As empresas do comércio varejista e atacadista deverão conceder aos empregados que trabalharem no feriado, uma folga no prazo de até 30 dias, após o feriado trabalho, independente da carga horária semanal, em dia a ser determinado pelo empregador;

d) O trabalho prestado em feriados e não compensado deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS PARA DEPOSITOS DE MERCADORIAS EM GERAL,

TRABALHO EM DOMINGOS PARA DEPOSITOS DE MERCADORIAS EM GERAL, ARMAZENS E CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO E SERVIÇOS ESSENCIAIS- É permitido ao comércio de gêneros alimentícios e as empresas que prestem serviços essenciais, ao comércio funcionar aos domingos, respeitadas as legislações federais, estaduais, municipais e as diretrizes a seguir:

a) As empresas que tiverem atividades aos domingos pagarão a estes funcionários uma bonificação, sem natureza salarial, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por domingo trabalhado;

b) Além da bonificação prevista no inciso anterior, os comerciários receberão um valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sem natureza salarial, por domingo trabalhado, a título de vale alimentação, independentemente da carga horária trabalhada;

c) As empresas de gêneros alimentícios e serviços essenciais deverão conceder aos empregados que trabalharem no domingo, uma folga compensatória conforme determina a legislação,

deve ser concedida uma folga semanal para evitar que se ultrapasse a carga horária de 44 horas prevista na Constituição e CLT.

d) O trabalho prestado em domingos e não compensados deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Parágrafo 1º - As empresas de gêneros alimentícios, caso optem por emitir o Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Domingos e Feriados, estarão desobrigadas dos

pagamentos previstos nos incisos a e b desta cláusula.

Parágrafo 2º - A entidade sindical patronal emitirá o certificado citado no item antecedente independentemente de filiação ou pagamento de contribuições à entidade sindical patronal;

Parágrafo 3º - Fica instituída multa convencional a ser paga ao empregado prejudicado, equivalente a R\$200,00 (duzentos reais) por infração na hipótese de a empresa praticar o disposto nesta cláusula sem a devida emissão do Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Domingos e Feriados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM FERIADOS PARA GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SERVIÇOS ESSENCIAIS

É permitido ao comércio de gêneros alimentícios e as empresas que prestem serviços essenciais, ao comércio funcionar aos feriados, respeitadas as legislações federais, estaduais, municipais e as diretrizes a seguir:

a) As empresas que tiverem atividades aos feriados pagarão a estes funcionários uma bonificação, sem natureza salarial, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por feriado trabalhado;

b) Além da bonificação prevista no inciso anterior, os comerciários receberão um valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), sem natureza salarial, por feriado trabalhado, a título de vale alimentação, independentemente da carga horaria trabalhada;

c) As empresas de gêneros alimentícios deverão conceder aos empregados que trabalharem em feriados, uma folga, no prazo de até 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado, independente da carga horária semanal, em dia a ser determinado pelo empregador.

d) O trabalho prestado em feriados e não compensados deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Parágrafo 1º - As empresas de gêneros alimentícios, caso optem por emitir o Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Domingos e Feriados, estarão desobrigadas dos pagamentos previstos nos incisos a e b desta cláusula.

Parágrafo 2º - A entidade sindical patronal emitirá o certificado citado no item antecedente independentemente de filiação ou pagamento de contribuições à entidade sindical patronal;

Parágrafo 3º - Fica instituída multa convencional a ser paga ao empregado prejudicado, equivalente a R\$200,00 (duzentos reais) por infração na hipótese de a empresa praticar o disposto nesta cláusula sem a

devida emissão Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Domingos e Feriados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME

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

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas comprometem, fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores o equipamento de proteção individual adequado para cada atividade, nos termos da legislação específica vigente e das normas de medicina e segurança do trabalho e programa de prevenção de risco ambiental. O equipamento poderá ser adquirido através de empresas homologadas e credenciadas pelo SINTRAMOV-EXTREMA.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO

Em conformidade com a resolução 1.819/2007 do Conselho Federal de Medicina fica proibido à colocação do diagnóstico codificado nos documentos emitidos pelos médicos (atestados, solicitação de exames etc.) referentes à Classificação Internacional de Doenças (CID) e tempo de doença.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão o benefício de plano odontológico para todos os seus empregados, cujo custeio se dará integralmente por parte do empregador, com mensalidade por empregado no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), valor que garantirá a cobertura do Rol de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS a todos os empregados no comércio e em toda base territorial abrangida pela CCT.

Parágrafo 1º - A Operadora de Plano Odontológico da presente cláusula tem que ser, obrigatoriamente, registrada na Agência Nacional de Saúde (ANS) – CRO e obter Índice de Desempenho da Saúde Suplementar – IDSS, divulgado anualmente pela Agência Nacional de Saúde Suplementar-ANS, devendo ainda cumprir os seguintes requisitos: **1-** Disponibilizar profissional de odontologia em pelo menos 90% (noventa por cento) da base atendida pelos sindicatos na assinatura do referido contrato. **2-** Apresentar Atestado(s) de Capacidade Técnica emitido(s) por pessoa jurídica(s) de direito público ou privado, comprovando que o postulante presta ou prestou serviços de natureza compatível com o objeto da Cláusula, e que represente no mínimo 50% (cinquenta por cento) do quantitativo de beneficiários potencial da categoria, estimado em 30.000 (trinta mil) trabalhadores. **3-** O(s) atestado(s) deverá (ão) ser emitido(s) em papel(eis) timbrado(s) do(s) órgão(s) ou empresa(s), que expediu(ram), ou deverá(ão) conter carimbo do CNPJ do(s) mesmo(s), com a devida identificação do responsável pela assinatura do atestado. **4-** Registro comercial, no caso de empresa individual. **5-** Ato constitutivo, estatuto ou contrato social em vigor, devidamente registrado, em se tratando de sociedades comerciais e, no caso de sociedade por ações, acompanhado de documento de eleições de seus administradores. **6-** Inscrição do ato constitutivo, no caso de sociedades civis, acompanhada de prova de diretoria em exercício. **7-** Decreto de autorização, em se

tratando de empresa estrangeira em funcionamento no país, e ato de registro ou autorização para funcionamento expedido pelo órgão competente, quando a atividade assim o exigir. **8-** Prova de inscrição no Cadastro nacional de Pessoa Jurídica – (CNPJ). **9-** Prova de inscrição ativa perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar. **10-** Prova de regularidade para com as Fazendas, Federal, Estadual/Distrital e Municipal (Tributos mobiliários e imobiliários) do domicílio ou sede do licitante, ou outra equivalente, na forma da lei. **11-** Prova de regularidade relativa à Seguridade Social e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), demonstrando situação regular no cumprimento dos encargos sociais instituídos por lei. **12-** Prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, nos termos do Título VI-A da Consolidação da Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto lei 5.452, de 1º de Maio de 1943. **13-** Certidão negativa de falência ou recuperação judicial, expedida pelo distribuidor da sede do licitante, ou de execução patrimonial, expedida no domicílio da pessoa física. **14-** As operadoras de planos odontológico ficam obrigadas a repassar mensalmente ao sindicato laboral, até o 5º (quinto) dia útil, a relação de empresas contratadas, com número de vidas cobertas pelo plano e ainda eventuais empresas inadimplentes. **15-** As operadoras estão obrigadas a retornar ao sindicato laboral as reclamações de contratantes e ainda dos usuários. **16-** Onde não existir dentista conveniado ao plano odontológico, ou quando o beneficiário (empregado no comércio) preferir, a operadora restituirá o(s) valor(es) do(s)

procedimentos realizados por dentista de confiança, sendo o quantum limitado ao preço estipulado na tabela de procedimentos da operadora.

Parágrafo 2º - O referido Plano Odontológico previsto na presente cláusula não será concedido para os empregados com contrato de experiência, contrato de trabalho intermitente ou qualquer outra modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE PLANO ODONTOLÓGICO

O empregador deverá proceder exclusivamente com a contratação de operadoras de plano odontológico que estejam cadastradas e autorizadas pela entidade sindical laboral no ano de 2022, sendo vedada a contratação de seguradora de plano odontológico.

Parágrafo 1º - Este benefício obedecerá às normas da Lei 9.656/98 e da Resolução da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS que rege sobre o tema.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50(cinquenta) empregados, enquadrados 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 SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHADORES AVULSOS

As empresas do segmento comércio e logística que utilizarem mão de obra de trabalhadores avulsos, temporários ou intermitente para prestação de serviços somente poderão fazê-lo mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, na forma da Lei nº 12.023/09, com intermediação do sindicato e/ou da federação da categoria de movimentadores de carga.

I – Fica vedada às empresas a contratação de trabalhadores avulsos, temporários ou intermitente para o desempenho das atividades descritas no caput por outro sindicato ou federação que não o representante da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral;

II – Na contratação de mão de obra suplementar à necessidade normal dos serviços para

desempenho das atividades descritas no caput, as empresas darão preferência aos trabalhadores avulsos intermediados pelo sindicato ou federação representante da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral, sendo facultado livremente às empresas contratar diretamente os trabalhadores para integração em seu quadro de empregados.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL E ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente credenciados, ao local de trabalho dos empregados membros da categoria profissional, mediante prévio entendimento com a Administração do Estabelecimento quanto à data e horário da visita, que não devesse interromper o funcionamento do mesmo.

Parágrafo Único: Os dirigentes Sindicais farão uma comunicação prévia à empresa e ao Sindicato da categoria econômica sobre a visita, por e-mail, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais poderão se ausentar de seu posto de trabalho por até 02 (dois) dias por mês, em horário de trabalho, para participar de atividades sindicais, sem nenhum prejuízo, desde que avisado o empregador com antecedência de 8 dias.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

Nas empresas com mais de 100 (cem empregados), é assegurada a eleição direta de um representante deles, com as garantias do art. 543 e seus parágrafos da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A Assembleia Geral Extraordinária do SINDVALE realizada no dia 25/02/2022, devidamente convocada por meio do Edital publicado em 22 de fevereiro de 2022 no “Jornal Diário”, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea “e” da CLT, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2022, com vencimento em **25/05/2022**

Parágrafo 1º - A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL tem como base de recolhimento valor fixo, acrescido de adicional correspondente ao número de empregados existentes na empresa na data de 31 de dezembro de 2021, nos moldes da tabela a seguir:

CATEGORIA	VALOR FIXO	ADICIONAL POR EMPREGADO

Microempreendedor Individual (MEI)	R\$ 74,00	-
0 Funcionários	R\$ 116,00	
De 01 a 04	R\$ 174,00	R\$ 10,00
De 05 a 09	R\$ 290,00	R\$ 10,00
De 10 a 19	R\$ 347,00	R\$ 10,00
De 20 a 49	R\$ 405,00	R\$ 10,00
DE 50 A 99 de	R\$ 637,00	R\$ 10,00
DE 100 a 249	R\$ 1.736,00	R\$ 10,00
DE 250 a 499	R\$ 3.471,00	R\$ 10,00
DE 500 a 999	R\$ 6.365,00	R\$ 10,00
1.000 ou mais	R\$ 11.572,00	R\$ 10,00
Teto máximo	R\$ 17.394,00	

Parágrafo 2º - O recolhimento deve ser feito por estabelecimento / unidade / CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição assistencial tanto da matriz quanto das filiais.

Parágrafo 3º - As empresas poderão obter as guias da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL na sede do Sindicato do Comércio do Vale do Sapucaí - SINDVALE ou por solicitação via e-mail: contato@sindvale.com.br, ou receber as guias pelo correio.

Parágrafo 4º - As empresas constituídas após 01 de janeiro de 2022 recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

A contribuição confederativa seguirá a tabela de cálculo vigente a partir de 01/01/2022 e disponível no site www.cnc.org.br, com vencimento em **31/08/2022**, sendo que as guias poderão ser obtidas no site www.fecomerciomg.org.br ou www.sindvale.com.br ou ainda serem recebidas através do correio, para que as empresas recolham a contribuição em nome do SINDVALE.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CLÁUSULAS MEDIANTE ADESÃO

Os estabelecimentos (matriz e filiais), para aderirem previamente às condições especiais deverão solicitar a expedição do respectivo CERTIFICADO DE ADESÃO, que será emitido pelo sindicato patronal independentemente de filiação ou pagamento de contribuições às entidades sindicais.

Parágrafo 1º - Os estabelecimentos interessados deverão encaminhar à sua respectiva entidade patronal requerimento de expedição do competente Certificado de Adesão, contendo os seguintes documentos:

- Declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão).
- Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS.
- GFIP referente ao mês anterior.

Parágrafo 2º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado, que lhes facultará, a partir de 01/01/2022 até 31/12/2022, a se beneficiar das cláusulas disponibilizadas mediante adesão.

Parágrafo 3º - Fica esclarecido que as disposições contidas neste instrumento e que estão vinculadas à obtenção do Certificado de Adesão ao Regime Especial de Banco de Horas, Feriados e Horas Extras, são de caráter optativo para o empregador e, portanto, não possuem natureza compulsória. A decisão de adotá-las ou não é mero ato de gestão a ser tomado no efetivo e irrestrito exercício do princípio constitucional da livre iniciativa. Àqueles que não desejarem utilizar o sistema alternativo na forma pactuada podem e devem se valer do tratamento geral previsto em lei. De outro lado, os que optarem por fazê-lo, deverão atender integralmente aos requisitos previstos neste instrumento coletivo.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Fica assegurado ao SINDVALE o recebimento de comunicado escrito emitido pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERVADORIA EM GERAL DE EXTREMA MG com indicação e relação dos empregadores que manifestarem previamente a intenção de celebrar acordo coletivo com a entidade laboral.

Parágrafo Único – O comunicado de que trata o caput deverá ser realizado no prazo de até 3 (três) dias após a formalização do requerimento pelo empregador junto ao sindicato laboral.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES ACERCA DO PLANO ODONTOLÓGICO

Fica instituída multa convencional equivalente a R\$ 100,00 (cem reais), por mês e por empregado, para a hipótese de não concessão do plano odontológico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA DO TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA BASE

Nos termos do Art. 9º da Lei 6.708/79 e Lei 7.238/84, ao empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, é devida a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal.

Parágrafo Único - O aviso prévio, trabalhado ou indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais (§ 1º do Art. 487 da CLT). Dessa forma, o tempo de aviso prévio será contado para fins de indenização adicional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MEDIAÇÃO

Os representados que não estejam cumprindo com as suas respectivas obrigações previstas da CCT 2022, poderão se valer de instrumentos alternativos de composição legalmente constituídos, tais como, mediação

e arbitragem, para que façam a regularização das cláusulas da CCT no prazo de trinta (30) dias, sem que incorram nas penalidades previstas neste instrumento coletivo, contados da assinatura da presente Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FISCALIZAÇÃO-DRT

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

}

**TEOVALDO JOSE APARECIDO
PRESIDENTE**

**SINTRAMOV - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL E
OPERACOES DE LOGISTICA DE EXTREMA**

**ALEXANDRE MAGNO DE MOURA
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO DO VALE DO SAPUCAI**

ANEXOS ANEXO I - ATA SINDVALE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SINDICATO EXTREMA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

