

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, QUE ENTRE SI FAZEM, DE UM LADO, **O SECUA - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE UBERLÂNDIA E ARAGUARI**, INSCRITO NO CNPJ Nº 25.649.153/0001-95 COM SEDE NA AV. FERNANDO VILELA, 1421 - BAIRRO MARTINS NA CIDADE DE UBERLÂNDIA, CÓDIGO SINDICAL Nº 914.565.093.07232-0, NESTE ATO REPRESENTADO PELO SENHOR LUIS SÉRGIO DOS SANTOS, PRESIDENTE, INSCRITO NO CPF SOB O Nº 652.401.036-15 E DE OUTRO **O SINDICOMÉRCIO-UDI - SINDICATO DO COMÉRCIO DE UBERLÂNDIA**, INSCRITO NO CNPJ Nº 25.633.942/0001-38, COM SEDE NA RUA ATÍLIO VALENTINI, 30 - BAIRRO STA MONICA NA CIDADE DE UBERLÂNDIA, CÓDIGO SINDICAL Nº 002.087.07029-0, NESTE ATO REPRESENTADO PELO SENHOR ROBSON BATISTA, DIRETOR PRESIDENTE, INSCRITO NO CPF SOB Nº **652.184.776-72** MEDIANTE AS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES A SEGUIR ESTIPULADAS:

2021/2022

CAPÍTULO I - DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL:

As empresas do Comércio Varejista e Atacadista, localizadas no Município de Uberlândia procederão em 01/12/2021 ao reajuste dos salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, dos empregados abrangidos por este instrumento, vigentes em 01/12/2020, mediante a aplicação dos percentuais da seguinte forma:

I - Sobre os salários com valor até R\$ 5.005,93 (Cinco mil e cinco reais e noventa e três centavos) será aplicado o índice de correção salarial de 11,2% (onze vírgula dois por cento).

II - Para os salários entre R\$ 5.005,93 (Cinco mil e cinco reais e noventa e três centavos) até R\$ 13.844,71 (treze mil oitocentos e quarenta reais e setenta e um centavos), o reajuste será de 6,72 % (seis vírgula setenta e dois por cento) sobre o excedente a 5.005,93 (Cinco mil e cinco reais e noventa e três centavos), restando garantida a aplicação do índice de 11,2 % (onze vírgula dois por cento) para a parte salarial de até R\$ 5.005,93. (As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar nos respectivos sites exemplos práticos dessa disposição).

III - Para os salários a partir de R\$ 13.844,71 (treze mil oitocentos e quarenta reais e setenta e um centavos), o reajuste deverá ser negociado diretamente com o empregador, garantindo-se a aplicação do índice de reajuste de 11,2% (onze vírgula dois por cento) para a parte salarial de até R\$ 5.005,93 e reajuste de 6,72 % (seis vírgula setenta e dois por cento) sobre o excedente a partir de R\$ 5.005,93 (Cinco mil e cinco reais e noventa e três centavos).

Parágrafo Primeiro: Ficam compensadas, assim, todas as antecipações e reajustes salariais espontâneos e/ou compulsórios, concedidos no período de dezembro/2020 a novembro/2021, à exceção dos aumentos salariais decorrentes de mérito, promoção, transferência, término de aprendizagem ou em virtude de idade, os quais deverão ser reaplicados após o reajuste ora estipulado nesta cláusula, por se tratar de alterações salariais não compensáveis.

Parágrafo Segundo: Aos empregados admitidos, ou que tenham sofrido alteração na forma de remuneração, passando a perceber salário fixo, no todo ou em parte, após 01/12/2020, aplicar-se-á o reajuste previsto no "caput" desta cláusula, proporcionalmente, conforme a tabela a seguir, desde que não ultrapasse o salário do empregado mais antigo na mesma função:

TABELA DE REAJUSTE

Mês da Admissão		Percentual salários até R\$5.005,93	Fator de Reajuste p/ salários até R\$5.005,93	Percentual salários excedente a R\$5.005,93	Fator de Reajuste p/ salários excedente a R\$5.005,93
Até Dezembro	2020	11,2	1,1120	6,72	1,0672
Janeiro	2021	10,26	1,1026	6,16	1,0616
Fevereiro	2021	09,33	1,0933	5,60	1,0560
Março	2021	08,39	1,0839	5,04	1,0504
Abril	2021	07,46	1,0746	4,48	1,0448
Mai	2021	06,53	1,0653	3,92	1,0392
Junho	2021	05,59	1,0559	3,36	1,0396
Julho	2021	04,66	1,0466	2,80	1,0280
Agosto	2021	03,73	1,0373	2,24	1,0224
Setembro	2021	02,79	1,0279	1,68	1,0168
Outubro	2021	01,86	1,0186	1,12	1,0112
Novembro	2021	00,93	1,0093	0,56	1,0056

CLÁUSULA SEGUNDA - CESTA BÁSICA:

As empresas do Comércio atacadista que tenham mais de 100 (cem) empregados, participantes ou não do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT (Lei 6.321 de 14/04/1976) concederão mensalmente uma Cesta Básica no valor de R\$ 133,39 (cento e trinta e três reais e trinta e nove centavos) para cada empregado que ganha até R\$2.387,78 (dois mil trezentos e oitenta e sete reais e setenta e oito centavos) mensais, referente ao salário base = (salário fixo + comissão e repouso semanal).

Parágrafo Primeiro: O Benefício será concedido até o dia 15 do mês subsequente, no total de 12 (doze) Cestas de Alimentos, podendo o benefício ser concedido em Ticket Alimentação, Cartão ou Vale-compra, iniciando-se a entrega no dia 15 de janeiro de 2022 e encerrando-se com a entrega do último benefício no dia 15 de dezembro de 2022.

Parágrafo Segundo: As empresas do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios – Supermercados, Mercarias, Sacolões e Similares – cujo quadro de pessoal seja composto de trinta (30) empregados acima, participantes ou não do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT - (Lei 6.321 de 14/04/1976) – concederão uma Cesta Básica no valor de R\$ 104,67 (Cento e quatro reais e sessenta e sete centavos), através de Cestas de Alimentos, podendo o benefício ser concedido em Ticket Alimentação, Cartão ou Vale-compra, o benefício será concedido até o dia 15 do mês subsequente, para cada empregado, no mês em que o mesmo efetivamente trabalhar nos dias de feriados, para os quais forem convocados.

Parágrafo Terceiro: As empresas participantes ou não do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT - ficam autorizadas descontar do empregado o valor máximo de R\$3,51 (tres reais e cinquenta e um centavos) na concessão da Cesta de Alimentos, ou Ticket Alimentação, ou Cartão ou Vale Compra, na folha de pagamento.

Parágrafo Quarto: As empresas que já fornecem cesta básica em valor superior ao acordado nesta convenção manterão benefício mais vantajoso para o empregado.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO:

As partes ajustam que o salário de ingresso e o piso salarial da categoria, a partir de 01/12/2021, corresponde a importância de R\$ 1.361,26 (hum mil trezentos e sessenta e um reais e vinte e seis centavos) mensais.

Parágrafo Único: Em virtude do disposto no *caput*, o valor diário do salário de ingresso e o piso salarial da categoria corresponderá a R\$45,38 (quarenta e cinco reais e trinta e oito centavos) e o valor horário, a R\$6,19 (seis reais e dezenove centavos).

CLÁUSULA QUARTA – GARANTIA MÍNIMA:

Fica assegurada aos comissionistas puros, isto é, aos que percebem salários somente à base de comissões, uma garantia mínima correspondente à importância de R\$ 1.400,36 (hum mil, quatrocentos reais e trinta e seis centavos) mensais.

Parágrafo Único: Em virtude do disposto no *caput*, o valor diário da garantia mínima corresponderá a R\$ 46,67 (quarenta e seis reais e sessenta e sete centavos) e o valor horário, a R\$ 6,36 (seis reais e trinta e seis centavos).

CLÁUSULA QUINTA – QUEBRA-DE-CAIXA:

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusiva de caixa, deverá tê-la anotada em sua Carteira de Trabalho, recebendo, a título de quebra-de-caixa, o valor de R\$57,06 (cinquenta e sete reais e seis centavos) mensais, sem prejuízo de eventuais benefícios a mesmo título que já sejam concedidos em maiores valores que o ora estipulado.

Parágrafo Primeiro:

Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de dezembro de 2021, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no caixa, ou no controle de entrega de valores, não ficará obrigado a pagar a verba a título de quebra-de-caixa.

Parágrafo Segundo:

A conferência dos valores de "Caixa" será realizada na presença do comerciário responsável; se este for impedido, pela empresa, de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erros apurados.

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS:

O trabalho extraordinário (horas extras) será remunerado com o adicional de 90% (noventa por cento) sobre o salário da hora normal.

CAPÍTULO II – DOS COMISSIONISTAS

CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSIONISTAS E SALÁRIOS:

Para efeito de cálculo para pagamento de rescisões, férias, 13º salário e aviso prévio dos empregados que recebem comissões ou tenham salários variáveis, serão tomados por base à média das comissões, ou dos salários variáveis, dos 12 (doze) últimos meses. Para efeito de cálculo da média de horas extras e seus reflexos em relação exclusivamente ao 13º salário, tomar-se-á por base a média feita dentro do próprio exercício em que é devido o pagamento.

CLÁUSULA OITAVA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:

Aos trabalhadores que percebem remuneração à base de comissão ou tenham salário variável será devido o repouso semanal remunerado, nos termos da Lei 605/49 e Súmula 27 do Egrégio TST, não podendo o seu valor ser incluído no percentual estipulado para a comissão, sendo que a parcela devida a esse título deverá ser discriminada no respectivo recibo de salário.

Parágrafo Único: O cálculo do repouso semanal remunerado será efetuado dividindo-se os valores das comissões ou remuneração variável auferidas no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados e/ou compensados, multiplicando-se pelo número de domingos, feriados, faltas justificadas e abonadas ocorridos naquele mês.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAIS:

Os adicionais integram a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, inclusive para fins de pagamento do aviso prévio, 13º salário, férias, repouso semanal remunerado e depósitos fundiários.

Parágrafo Único: Para integração do adicional de horas extras, levar-se-á em conta a média das horas trabalhadas nos respectivos períodos, aplicando-se o valor de sua remuneração no mês de competência do pagamento.

TÍTULO III – DOS FERIADOS

CLÁUSULA DÉCIMA - COMÉRCIO ATACADISTA:

Faculta-se às empresas do comércio atacadista, o trabalho em dias de feriados, exceto nos dias 25/12/2021(Natal), 1º/01/2022(Confraternização Universal) e 1º/05/2022 (Dia do Trabalho).

Parágrafo Primeiro: Para os feriados citados como exceção no "caput", é facultado o trabalho apenas nas atividades essenciais da empresa, que requeiram a utilização de mão-de-obra contínua, nas funções ligadas aos setores de segurança, manutenção preventiva, corretiva e de sistemas de CPD e telefonia, operadores

de câmaras frigoríficas e atividades afins, que não possam ser interrompidas por 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sendo vedado, para todos os efeitos, o trabalho na atividade fim das empresas, salvo modificações na legislação vigente que devem ser observadas pelas partes.

Parágrafo Segundo: Em caso de a empresa, convocar o trabalho extraordinário em dias de feriados, observada a vedação de trabalho dos feriados citados no "caput", as horas efetivamente trabalhadas deverão ser pagas com adicional de 100% (cem por cento), sendo vedada a compensação das horas trabalhadas.

Parágrafo Terceiro: Em caso de convocação para o labor nas atividades fins da empresa no feriado de sexta feira da paixão, dia 15/04/2022, será devido uma indenização de premiação a cada trabalhador convocado no valor de R\$46,70 (quarenta e seis reais e setenta centavos) que serão pagos na folha de pagamento do mês de Abril 2022. Caso a empresa já forneça a cesta básica, independente do número de trabalhadores que possua, restará isenta da obrigação desta indenização.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – COMÉRCIO DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E AFINS:

Faculta-se às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios e afins – Supermercados, Mercadorias, Sacolões e Similares – o trabalho em dias de feriados, exceto nos dias 25/12/2021(Natal), 1º/01/2022(Confraternização Universal) e 1º/05/2022 (Dia do Trabalho).

Parágrafo Primeiro: Para os feriados citados como exceção no "caput", é facultado o trabalho apenas nas atividades essenciais da empresa, que requeiram a utilização de mão-de-obra contínua, nas funções ligadas aos setores de segurança, manutenção preventiva, corretiva e de sistemas de CPD e telefonia, operadores de câmaras frigoríficas e atividades afins, que não possam ser interrompidas por 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sendo vedado, para todos os efeitos, o trabalho na atividade fim das empresas, salvo modificações na legislação vigente que devem ser observadas pelas partes.

Parágrafo Segundo: Em caso de a empresa, convocar o trabalho extraordinário em dias de feriados, observada a vedação de trabalho dos feriados citados no "caput", as horas efetivamente trabalhadas deverão ser pagas com adicional de 100% (cem por cento), sendo vedada a compensação das horas trabalhadas.

Parágrafo Terceiro: Em caso de convocação para o labor no feriado de sexta feira da paixão, dia 15/04/2022, será devido uma indenização de premiação a cada trabalhador convocado no valor de R\$46,70 (quarenta e seis reais e setenta centavos) que serão pagos na folha de pagamento do mês de Abril 2022. Caso a empresa já forneça a cesta básica em razão do labor em feriado, independente do número de trabalhadores que possua, restará isenta da obrigação desta indenização.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – LOJISTA DO COMÉRCIO:

Faculta-se às empresas do comércio varejista de bens e serviços o trabalho nos feriados de 15/04/2022 (Sexta feira da paixão), 21/04/2022 (Tiradentes), 16/06/2022 (Corpus Christi), 15/08/2022 (N. S. da Abadia), 31/08/2022 (Aniversário de Uberlândia), 07/09/2022 (Independência do Brasil), 12/10/2022 (N. S. Aparecida), 02/11/2022 (Finados) e 15/11/2022 (Proclamação da República), limitado o funcionamento dos estabelecimentos a partir das 09:00 horas, até as 18:00 horas, sendo vedado o trabalho nos feriados de 25/12/2021 (Natal), 1º/01/2022 (Confraternização Universal) e 1º/05/2022 (Dia do Trabalho). Nas datas mencionadas, as horas efetivamente trabalhadas serão pagas como dobra, conforme previsto em lei, sendo vedada a compensação das mesmas.

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores que laborarem nos feriados aludidos será concedida folga adicional de bonificação, ficando a mesma estabelecida em um prazo de até 90 (noventa) dias contados da data do feriado trabalhado. Sob nenhuma hipótese será permitido que eventuais horas a crédito da empresa no banco de horas sejam utilizadas para compensar esta folga adicional, bem como fica vedada a concessão dessas horas nas segundas-feiras ou sábados para os trabalhadores que já tenham esse dia como folga. Não ocorrendo à folga no prazo previsto será devido um dia da remuneração do empregado.

Parágrafo Segundo: As partes convenientes estabelecem que o horário de funcionamento em empreendimentos localizados em Shoppings Center será das 13:00 às 21:00 horas, exceto lojas enquadradas como comércio varejistas de gêneros alimentícios e afins, que poderão funcionar conforme o estabelecido na Cláusula Décima Primeira. Excepcionalmente nas datas de feriados de 31/08/2022, 07/09/2022 e 12/10/2022 poderá ocorrer utilização de mão de obra dos empregados destes estabelecimentos em horário diferenciado, das 10:00 às 22:00 hs, desde que se estabeleçam dois turnos de revezamento dos empregados que forem convocados para o labor em tais dias.

Parágrafo Terceiro: Faculta-se para as floriculturas considerando para tal, as que tenham a atividade principal de comércio de flores constante no CNPJ e Contrato social, a utilização de mão de obra de seus empregados na data de 02/11/2022 (dia de finados) entre as 08:00 às 17:00 hs com pagamento de horas

extraordinárias com adicional de 100% sendo vedada sua compensação. Caberá ainda a concessão de folga de bonificação para os que laborarem neste dia nos termos previstos no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo quarto: Em caso de convocação para o labor no feriado de **15/04/2022** (sexta feira da paixão) e **02/11/2022 (Finados) para as demais atividades , excluindo-se as floriculturas**, será devido uma indenização de premiação a cada trabalhador convocado em cada feriado, no valor de R\$46,70 (quarenta e seis reais e setenta centavos) que serão pagos na folha de pagamento dos meses de Abril 2022 e novembro de 2022, **RELATIVA A CADA FERIADO LABORADO**. Caso a empresa já forneça a cesta básica, independente do número de trabalhadores que possua, restará isenta da obrigação desta indenização.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA -MULTA PENAL:

O descumprimento do convencionado quanto à utilização de mão-de-obra dos trabalhadores do comércio varejista e atacadista de Uberlândia nos feriados pactuados, ensejará multa equivalente a 04 (quatro) dias de trabalho do empregado, cujo pagamento deverá ser efetuado ao Sindicato Profissional que se obriga a repassar os valores aos empregados respectivos da empresa.

Parágrafo Primeiro: Fica convencionado que 20% do valor das indenizações previstas nas cláusulas anteriores (10ª à 13ª) serão destinadas aos cofres da entidade sindical profissional para cobertura de despesas com a ação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Fica garantido o fornecimento de vale-transporte aos empregados do comércio de todos os setores e segmentos que forem convocados para o labor em feriados.

Parágrafo Único: Fica vedada a utilização de mão de obra dos empregados do comércio de todos os setores e segmentos em quaisquer feriados não convencionados no presente instrumento.

CAPÍTULO IV – DO BANCO DE HORAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – BANCO DE HORAS:

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação mensal de horas extras, pelo qual, às horas extraordinárias efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 02 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas, até 90 (noventa) dias após o encerramento do período de apuração da folha de pagamento, em que o trabalho extraordinário foi prestado, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de, ao final do período previsto no "caput" não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas, como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na cláusula 6ª (sexta) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Caso, concedida pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, no período de que trata o "caput", essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado nos períodos subsequente ao previsto no "caput".

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, em qualquer das suas modalidades, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do "caput", fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Parágrafo Quarto: Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir as 02 (duas) horas diárias, a empresa forneça lanche, sem ônus para o empregado.

Capítulo V – Do Controle Alternativo Eletrônico da Jornada de Trabalho

Cláusula Décima Sexta – Controle Alternativo Eletrônico da Jornada de Trabalho

Facultam-se às empresas a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho, e parágrafos complementares, atendendo as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro:

Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo Segundo:

Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Terceiro:

Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo Quarto:

As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, acesso ao seu registro de ponto a qualquer momento, fornecendo mensalmente o espelho de ponto ao empregado; excetuando aquelas empresas, que já possuem o REP, fornecendo o ticket diário.

CAPÍTULO VI – DO TRABALHO DA MULHER

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- GESTANTE:

A empregada gestante é assegurada à estabilidade no emprego, desde a concepção pelo prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do término da licença concedida pelo INSS, desde que não incorra em nenhuma falta considerada justa causa. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez, anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a garantia de emprego ajustada nesta cláusula poderá ser substituída por uma indenização correspondente ao período de tempo restante para o seu término.

Parágrafo Segundo: Quando a função da empregada gestante não for compatível com seu estado gravídico, a empresa, mediante laudo médico e desde que sua estrutura organizacional permita, deverá remanejá-la para uma função adequada, sem prejuízo do salário e dos direitos do exercício da função anterior, observando-se que esse remanejamento, sempre transitório, não gerará quaisquer direitos, para ou contra terceiros, especialmente equiparação salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PROTEÇÃO À INFÂNCIA:

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com a CLT, até o advento da regulamentação da matéria.

Parágrafo Primeiro: Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade ou mais por recomendação médica, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de 40 (quarenta) minutos cada um, podendo acumulá-los no início ou fim da jornada, a critério da empregada.

Parágrafo Segundo: A ausência ao trabalho, por até 03 (três) vezes ao ano, para acompanhamento ao médico de filhos ou dependentes previdenciários menores de 08 (oito) anos, desde que comprovada por atestado, não acarretará quaisquer punições, considerando-se justificadas para todos os efeitos.

CAPÍTULO VII – DO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTAR-SE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA-ESTABILIDADE PROVISÓRIA:

Fica assegurada estabilidade provisória do empregado em vias de aposentadoria integral, por tempo de serviço, durante os 12 (doze) meses anteriores a ocorrência da carência necessária para se obter o benefício previdenciário, desde que conte com pelo menos 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa. O empregado que contar com mais de oito (08) anos de trabalho, na mesma empresa, esta estabilidade será de dezoito (18) meses.

Parágrafo primeiro: A concessão da estabilidade prevista nessa cláusula dependerá da comprovação, pelo empregado, da contagem do tempo de serviço que lhe assegure o direito a tal benefício, obrigando-se a comunicar por escrito a empresa em prazo de até 90 dias após sua demissão, sob pena de preclusão.

Parágrafo Segundo: A concessão prevista nessa cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída, em caso de dispensa sem justa causa, por uma indenização correspondente ao período restante para o término da estabilidade, não se aplicando estas vantagens nas hipóteses de dispensa por justa causa, encerramento de atividades do estabelecimento ou pedido de demissão.

CAPÍTULO VIII – DO VIGIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA:

As empresas prestarão assistências judiciárias aos seus empregados que exerçam funções de vigia ou correlatas, até o trânsito em julgado da decisão, quando os mesmos, no exercício da função e na defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores, incidirem na prática de atos que ensejem procedimentos penais, o que farão através de advogados indicados pelo empregador.

CAPÍTULO IX – DA JORNADA 12 X 36

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADA ESPECIAL:

O horário de trabalho dos empregados abrangidos por esta convenção coletiva, ou seja, de todos os comerciários, poderá ser fixado pela empresa mediante escala de revezamento, sendo facultada a adoção de jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem prejuízo na redução da hora noturna, conforme estabelecido no parágrafo primeiro, do artigo 73, da CLT.

CAPÍTULO X – DO CONTRATO DE TRABALHO E DA DISPENSA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO:

Além das anotações exigidas por lei, é obrigatório o lançamento no contrato de trabalho, do percentual previamente ajustado para as comissões, bem como dos aditamentos e alterações e supervenientes.

Parágrafo Primeiro: Em caso de haver contrato de trabalho à parte da CTPS, o empregador deverá fornecer ao empregado, no ato da admissão, uma cópia do mesmo.

Parágrafo Segundo: As empresas se comprometem a anotar na CTPS o nome da entidade sindical favorecida por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, caso o empregado opte pelo recolhimento da mesma.

Parágrafo Terceiro: As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Alteração de função provisória para avaliação do trabalhador (a) em nova função. Mediante solicitação escrita do trabalhador (a), a empresa poderá, em até 30 dias, utilizar a mão de obra do trabalhador (a) para avaliar suas competências em outra função, sem prejuízo de salário ou carga horária, descaracterizando esse período como desvio de função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA:

A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito.

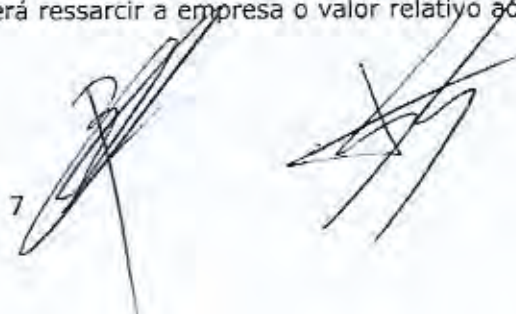
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – AVISO PRÉVIO:

O prazo do aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais, inclusive incidência de FGTS.

Parágrafo Primeiro: Fica dispensado do aviso prévio o comerciário que, dispensado sem justa causa, tiver conseguido outro emprego, desde que devidamente comprovado, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados, com baixa e liberação imediata da CTPS do empregado e pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias, a partir da data do desligamento.

Parágrafo Segundo: O empregado que pedir demissão da empresa e provar haver conseguido outro emprego, deverá cumprir um mínimo de 12 (doze) dias do aviso prévio, os quais lhe deverão ser pagos pela empresa, que ficará desobrigada do pagamento dos dias restantes.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese do parágrafo anterior, caso o empregado não cumpra, em sua totalidade, um mínimo de 12 (doze) dias do aviso prévio, deverá ressarcir a empresa o valor relativo ao restante do aviso prévio integral.

7 

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES:

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados abrangidos por esta convenção, desde que tenham completado 01 (um) ano de serviço na empresa, poderão, a critério do empregador, ser homologadas obedecidos os critérios da Lei nº 7.855/89 e Instrução Normativa MTE 15/2010.

Parágrafo Primeiro - Data da Homologação: O Empregador, que desejar homologar a rescisão do contrato de trabalho, deverá proceder ao protocolo do pedido de homologação no prazo de 05 (cinco) dias corridos, a contar da data da comunicação de dispensa nos casos de aviso prévio indenizado, dispensa de cumprimento, sendo também este o prazo para os casos previstos nos parágrafos primeiro e segundo da cláusula vigésima terceira deste instrumento. No caso de aviso a ser cumprido, o prazo aludido acima é de 15 (quinze) dias corridos, devendo o empregador em todos os casos, comunicar por escrito ao empregado, a data hora e local da homologação. A contagem destes prazos será feita excluindo o dia da notificação do aviso prévio e incluindo o dia do vencimento.

Parágrafo Segundo - Isenção de Multa: No dia marcado para homologação, de acordo com o que determina a Lei, no caso de não comparecimento do empregado desde que avisado, ou não ocorrendo a homologação por impedimento do Sindicato Profissional, inclusive por indisponibilidade em sua agenda, este se obriga a fornecer à empresa, de imediato, um comprovante de seu comparecimento, ou declaração de indisponibilidade de agenda, desobrigando-a do pagamento de qualquer multa, sendo, neste ato, marcada nova data para a homologação.

Parágrafo Terceiro - Medida de Segurança: Recomenda-se, por medida de segurança dos empregados demissionários, empregadores, prepostos e contadores em geral, que, quando as verbas rescisórias ultrapassarem o valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), a empresa providencie cheque administrativo ou depósito bancário nos termos da lei.

Parágrafo Quarto: Se o empregado não comparecer no dia e horário marcados para a homologação da rescisão, desde que **avisado, ou se o Sindicato Profissional não prestar a assistência no prazo legal por indisponibilidade na agenda, a empresa poderá depositar os valores constantes do TRCT em conta salário ou conta corrente do empregado, mediante sua autorização, dentro do prazo previsto no parágrafo 6º do art. 477 da CLT, hipótese em que a homologação poderá ser feita pelo Sindicato Profissional em data posterior àquele prazo, sem a incidência da multa prevista no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.**

Parágrafo Quinto: Se o empregado não possuir conta corrente ou não autorizar o depósito em sua conta corrente, a empresa poderá efetuar o pagamento dos valores do TRCT ao empregado em espécie ou através de cheque administrativo nas dependências do Sindicato Profissional, que se compromete a prestar estas assistências, também dentro do prazo legal.

CAPÍTULO XI- DA GARANTIA DE OUTROS DIREITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIA DO COMERCIÁRIO:

Os empregados ficam isentos da obrigação de prestar serviços na segunda-feira de carnaval, 28/02/2022, sem prejuízo do salário, para comemorar o "Dia do Comerciário".

Parágrafo Único: Fica facultado ao Comércio Atacadista e ao Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios e afins, flexibilizar a data de que trata a presente cláusula, para a terça-feira, quarta-feira, quinta-feira, sexta-feira ou sábado, da mesma semana, ou seja, até 05/03/2022, ou pagar a dobra do dia respectivo, na folha de pagamento do mês de fevereiro/2022.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO:

A todo trabalhador assiste o direito de filiar-se ao Sindicato da sua respectiva categoria. A empresa que, por qualquer motivo, procurar impedir que o empregado se associe ao Sindicato, ou exerça os direitos inerentes às condições de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra "a" do art. 553 da CLT.

Parágrafo Único: As empresas, dentro de suas possibilidades, colaborarão com a entidade sindical profissional na sindicalização de seus empregados, em especial na admissão. Fica pactuado, também, que

quando solicitado pelo Sindicato profissional, às empresas permitirão a filiação sindical nos locais de trabalho, com hora, dia e tempo marcados pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – MENSALIDADES:

As empresas descontarão mensalmente nos salários de seus empregados, desde que por eles expressamente autorizadas, as mensalidades destinadas ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Uberlândia e Araguari, devidas em virtude de filiação facultativa, cujo recolhimento deverá ser efetuado no dia 10 (dez) do mês subsequente ao de desconto, sendo que, recaindo esta data em sábado, domingo ou feriado, fica prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente.

Parágrafo Primeiro: A empresa enviará ao Sindicato Profissional cópia do recibo com a relação dos respectivos empregados.

Parágrafo Segundo: As empresas enviarão também à entidade sindical profissional cópias das guias da contribuição Sindical e Assistencial, com a relação dos empregados contribuintes e seus respectivos valores podendo utilizar para esse fim, de meios eletrônicos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – REUNIÕES:

As reuniões para tratar de assuntos de trabalho, convocadas pelo empregador, inclusive da CIPA, deverão ser realizadas preferencialmente durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração dos empregados, sendo que as horas excedentes serão pagas com os adicionais de horas extras fixados neste instrumento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CHEQUES / DEVOLUÇÕES:

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

Parágrafo Único: Também não serão os empregados responsabilizados por danos ou falta de mercadorias, sendo vedados quaisquer descontos dessa natureza em seus salários, salvo na ocorrência de dolo ou culpa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ENVELOPE DE PAGAMENTO:

No ato do pagamento dos salários, os empregadores deverão fornecer aos seus empregados, envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos, com identificação da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – FÉRIAS – INÍCIO E PERÍODO DE GOZO:

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – VALE-TRANSPORTE:

O vale-transporte será concedido ao empregado, para o deslocamento trabalho-residência e vice-versa, também no horário de almoço ou jantar, salvo se o empregador fornecer refeição no local de trabalho em condição adequada, ou o empregado utilizar meio próprio de transporte na forma da Lei.

Parágrafo Primeiro: A concessão desta vantagem atende ao disposto na Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30 de setembro de 1.987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1.987.

Parágrafo Segundo: O valor da participação das empresas no gasto de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado, sendo que o percentual referido será descontado na folha de pagamento subsequente à concessão do benefício.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – SERVIÇO MILITAR – GARANTIA DE EMPREGO:

Assegura-se ao empregado a estabilidade no emprego, desde a incorporação, até 45 (quarenta e cinco) dias após a liberação oficial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TELEFONISTA:

Ao telefonista de mesa de empresa integrante da correspondente categoria econômica, fica estabelecida a duração máxima de 06 (seis) horas de trabalho por dia e 36 (trinta e seis) horas semanais, nos termos da súmula 178 do Colendo TST.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA- JORNADA DO ESTUDANTE:

Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do comerciário estudante durante o período letivo, caso prejudique o seu comparecimento às aulas.

Parágrafo Único - Provas Escolares: As faltas, por motivos de provas ou exames escolares de qualquer grau, serão abonadas, desde que o empregado informe à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e comprove, posteriormente, o seu comparecimento à realização das provas ou exames.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA- UNIFORMES E EQUIPAMENTOS:

As empresas fornecerão uniformes e ferramentas á seus empregados, gratuitamente, desde que conste tal exigência em suas normas, não constituindo essa liberalidade, parcela integrante dos salários.

Parágrafo Único: As empresas fornecerão equipamentos de proteção individual – EPI's, nos termos da lei, sendo que a recusa ou a não utilização do equipamento de segurança fornecido, acarretará a aplicação das penalidades legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CARGA E DESCARGA:

As empresas ficam proibidas de efetuar carregamento e/ou descarregamento de caminhões com a utilização de serviços de seus empregados vendedores, salvo motivo de força maior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA- GARANTIA DE MANUTENÇÃO DE CONVÊNIO MÉDICO E CESTA BÁSICA:

Nas empresas que concedem convênios médicos aos seus empregados, fica assegurada a continuidade do fornecimento dos serviços, quando afastados por doenças ou acidentes de trabalho, desde que o funcionário não fique inadimplente com a empresa, limitada esta garantia ao período máximo de 06 (seis) meses, podendo ainda, esse período, a critério da empresa, ser ampliado.

Parágrafo Único: Quando forem fornecidos também cestas básicas, Ticket Alimentação, Cartão ou Vale-compra, conforme o caso, fica assegurada a continuidade do fornecimento por até 06 meses nos casos de afastamento por acidente de trabalho, podendo tal prazo ser ampliado a critério da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – FALECIMENTO DE SOGROS E GENROS:

Em caso de falecimento de sogro, sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer aos serviços no dia do falecimento e sepultamento sem prejuízo do salário.

Parágrafo Único: Na hipótese de o falecimento e o sepultamento ocorrer no mesmo dia, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por apenas um dia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL:

No caso de falecimento do empregado, a empresa se obriga ao pagamento de 01 (um) salário mínimo da categoria, vigente à época do óbito, ao cônjuge sobrevivente, ao Companheiro (a) se for o caso, ou a seus dependentes credenciados pela previdência social. Havendo na empresa, benefício de assistência funeral superior ao estipulado por esta cláusula, será devido o mais vantajoso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ATESTADOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO:

As empresas poderão aceitar atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato dos Trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que exista convênio do sindicato com a previdência social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO – RECOMENDAÇÃO:

Recomenda-se, às empresas, que façam seguro de vida em grupo para os seus sócios e empregados.

CAPÍTULO XII – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA- ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO - COMUNICAÇÃO POR ESCRITO:

As advertências e suspensões só poderão ter eficácia jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com menção expressa dos motivos da pena disciplinar.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR:

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 01 (um) ou 02 (dois), segundo o Quadro 1 da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS:

Ficam os empregadores autorizados, pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a descontarem dos salários de seus empregados, desde que, por eles autorizados, as importâncias relativas a seguro de vida em grupo, planos de saúde, compras em farmácias, alimentação, produtos e serviços adquiridos da empresa empregadora e convênios em geral, inclusive os da entidade sindical profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTOS EM CHEQUE:

Quando o empregador efetuar o pagamento de salário com cheque, o mesmo deverá ocorrer até o 4º (quarto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISCRIMINAÇÃO:

Recomenda-se às empresas especial atenção para que não haja qualquer espécie de discriminação, concernente a sexo, cor, raça ou credo, quando do processo de seleção e admissão de pessoal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERVENIÊNCIA:

As partes ajustam que, quando da celebração de acordo coletivo entre Sindicato profissional e empregador, o Sindicato patronal deverá comparecer, assinando o termo como interveniente.

Parágrafo Único: Qualquer proposta, de acordo coletivo de trabalho, enviada pela representação econômica/classista ou seus integrantes deverá ser encaminhada ao Sindicato Profissional com uma antecedência mínima de 15 (quinze) dias em relação à data do evento gerador do pedido.

CLÁUSULA QUINOUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS:

As empresas das categorias econômicas do Comércio em geral, por atacado e varejo, de mercadorias de bens e serviços localizadas no Município de Uberlândia, descontarão nos salários de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, nos termos do Artigo 513, letra "e" da CLT, também nos termos do TAC 015/2006 PRT/3ª Região, Ofício de Uberlândia, ainda em conformidade com a deliberação dos trabalhadores na Assembléia Geral realizadas no dia 22/09/2021, para custeio e aprimoramento das atividades sociais, administrativas e patrimoniais da entidade, as importâncias equivalentes a 3,0 % (Três inteiros, por cento) da remuneração do mês de dezembro de 2021 e 3,0 % (Três inteiros, por cento) da remuneração da remuneração do mês junho de 2022.

Parágrafo Primeiro: Dos empregados admitidos após dezembro/2021, o desconto dar-se-á no mês subsequente ao da admissão e corresponderá ao mesmo percentual aplicado aos demais empregados.

Parágrafo Segundo: Os valores descontados serão recolhidos ao Fundo de Atividade Assistencial do Sindicato dos Empregados no Comércio de Uberlândia e Araguari, conta nº 500.227-4, Agência 0161, da Caixa Econômica Federal, mediante Guia Própria, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, os valores também poderão ser recolhidos na sede do Sindicato Profissional, a Avenida Fernando Vilela, 1.421 Bairro Martins, em Uberlândia-MG.

Parágrafo Terceiro: As empresas enviarão ao sindicato profissional relação dos respectivos empregados, com os valores descontados até o décimo dia posterior ao recolhimento.

Parágrafo Quarto: O Empregador que não recolher no prazo supra, ficará obrigado ao pagamento da quantia corrigida monetariamente, acrescida de multa de 2,00% (dois por cento) mais juros de 1,00% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Quinto: Nos termos do TAC 015/2006 PRT/3ª Região, Ofício de Uberlândia, fica assegurado ao trabalhador não sindicalizado que não concordar com os descontos o direito de oposição, nas seguintes condições:

- a) no prazo de 10 dias após assinatura da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- b) no prazo de até 15 dias após a efetivação do pagamento da primeira parcela ou parcela única;

c) o direito de oposição será exercido mediante simples petição, datada e assinada pelo interessado, que poderá ser entregue pessoalmente na entidade sindical em horário comercial ou pelos correios, via AR, caso em que fica limitado 05 (cinco) o número de oposições em cada correspondência.

Parágrafo Sexto: Fica o Sindicato laboral responsável em reembolsar ao empregador o valor da contribuição assistencial do empregado referente a convenção coletiva de 2021/2022 em caso de eventual condenação da empresa em ressarcir o empregado, com sentença transitada em julgado na parte relativa a esse ressarcimento.

Parágrafo Sétimo: Excepcionalmente em face da COVID-19 as regras de saúde da OMS e demais órgãos competentes deverão ser seguidas, com uso obrigatório de máscaras, distanciamento mínimo de dois metros em eventual fila sem aglomerações e que cada trabalhador que quiser manifestar sua oposição esteja com a própria caneta.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA: DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL

O Sindicato do Comércio de Uberlândia, representante das categorias econômicas do comércio varejista e atacadista da cidade de Uberlândia, devidamente respaldado por decisão de sua Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 14 de outubro de 2021, bem como com a anuência da comissão negocial, esclarece que as Contribuições Negociais e Confederativas patronais, independente da condição de sindicalizados ou não do representado, que se beneficiem direta ou indiretamente das cláusulas deste instrumento, são devidas, obrigando-se os representados recolher, aos cofres da entidade representativa as referidas contribuições, previstas nas cláusulas infra, sob pena de multa (abaixo transcrita) prevista nesta Convenção Coletiva, a favor da parte prejudicada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL - COMÉRCIO: As empresas que integram as categorias econômicas abrangidas pelo presente instrumento (comércio em geral, de bens e serviços, de mercadorias em geral) estão obrigadas a recolher a Contribuição Negocial Patronal em cinco parcelas iguais e sucessivas, vencíveis da seguinte forma: 1ª Parcela Contribuição Negocial Patronal 2022: 09/02/2022 (quarta-feira); 2ª Parcela Contribuição Negocial Patronal 2022: 30/03/2022 (quarta-feira); 3ª Parcela Contribuição Negocial Patronal 2022: 01/06/2022 (quarta-feira); 4ª Parcela Contribuição Negocial Patronal 2022: 03/08/2022 (quarta-feira) e 5ª Parcela Contribuição Negocial Patronal 2022: 28/09/2022 (quarta-feira), em favor do Sindicato do Comércio de Uberlândia, com fundamento nos artigos 8º, incisos IV, da CF e 513, letra "e" da CLT, e ainda de conformidade com a deliberação da Assembleia Geral. Recaindo o vencimento sobre dia não útil, prorrogar-se-á para o primeiro dia útil seguinte. O recolhimento deverá ser feito através de boleto bancário, emitido pelo Sindicato Patronal, ou em casos específicos negociados com o representado, através de transferência eletrônica (TED, DOC ou PIX) para conta corrente do Sindicato do Comércio de Uberlândia, para custeio do sistema conforme a seguinte tabela infra e disposto nas alíneas abaixo:

Classificação da Empresa	Valor da Parcela de Contribuição em R\$
Sem empregados	R\$ 151,66
De 01 a 05	R\$ 190,72
De 06 a 10	R\$ 226,76
De 11 a 20	R\$ 271,81
De 21 a 30	R\$ 307,84
De 31 a 45	R\$ 346,89
De 46 a 70	R\$ 390,44
De 71 a 100	R\$ 507,59
De 101 a 150	R\$ 588,68
De 151 a 200	R\$ 749,37
De 201 a 300	R\$ 857,52
De 301 a 400	R\$ 1.006,18
De 401 a 500	R\$ 1.168,36
Acima de 500	R\$ 1.354,60

A. A Contribuição Negocial deverá ser recolhida em cinco parcelas iguais, vencíveis em 09/02/2022 (quarta-feira);30/03/2022 (quarta-feira); 01/06/2022 (quarta-feira);03/08/2022 (quarta-feira) e 28/09/2022 (quarta-feira), através de guia própria que a Entidade Patronal encaminhará ao empregador, com indicação do Banco autorizado ao Recolhimento, ou em casos específicos negociados com o representado, através de transferência eletrônica (TED, DOC ou PIX) para conta corrente do Sindicato do Comércio de Uberlândia. Recaindo o vencimento sobre dia não útil, prorrogar-se-á para o primeiro dia útil seguinte.

B. O recolhimento da Contribuição Negocial efetuado fora do prazo mencionado será acrescido de correção monetária e multa de 2,00% (dois por cento) sobre o valor restante da mencionada correção, além de juros moratórios de 1,00% (um por cento) ao mês.

C. Caso a empresa deseje, por livre e espontânea vontade, efetuar o pagamento "aglutinado" das parcelas da contribuição negocial, poderá, mediante requerimento ao presidente do Sindicato Patronal, solicitar boleto/guia única ou informação para transferência eletrônica, que terá desconto de 3% (três por cento) sobre o valor das parcelas vincendas, oportunidade em que o certificado de adesão ao regime de trabalho em feriados será emitido até a data base de nova negociação. Tal requerimento poderá abranger apenas um CNPJ ou todos da empresa, conforme solicitação desta em caso de empresas com filiais.

D. As empresas constituídas a partir de 02/01/2022 recolherão as Contribuições acima, no valor devido até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao de sua constituição, sendo que, para os efeitos desta hipótese, o valor a ser pago se baseará nas importâncias fixadas corrigida pela variação do INPC - IBGE, sujeitando-se, em caso de mora, às incidências fixadas no parágrafo anterior.

E. Caso a empresa, por qualquer motivo, deixe de receber a guia própria destinada ao recolhimento desta contribuição, poderá dirigir-se à sede da entidade beneficiária, localizada na Rua Atilio Valentini, n.º 30 - Santa Monica, providenciando, deste modo o devido pagamento ou solicitá-la pelos meios eletrônicos disponíveis (sindicomercio@sindicomerciodi.com.br ou 34 99942-3622 - WhatsApp)

F. Os valores acima devem ser recolhidos referente a cada estabelecimento comercial instalado na base territorial do sindicato (matriz e filiais e/ou sucursais), considerando cada estabelecimento uma empresa distinta.

G. O Micro Empreendedor Individual está desobrigado do recolhimento da contribuição negocial, a não ser que se queira utilizar dos benefícios fornecidos pelo SINDICOMÉRCIO/UDI e/ou pela FECOMÉRCIO-MG. O valor da contribuição do MEI, todavia, deve ser recolhido em cota única no valor de R\$ 252,70 (duzentos e cinquenta e dois reais e setenta centavos), referente a 5(cinco) parcelas no valor de R\$ 50,54 (cinquenta reais e cinquenta e quatro centavos). Sobre o valor integral (R\$ 252,70), será concedido um desconto de 20% (vinte por cento), totalizando uma contribuição anual no valor de R\$ 202,16 (duzentos e dois reais e dezesseis centavos). O recolhimento deverá ser feito através de boleto bancário, emitido pelo Sindicato Patronal, ou em casos específicos negociados com o representado, através de transferência eletrônica (TED, DOC ou PIX) para conta corrente do Sindicato do Comércio de Uberlândia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA (PATRONAL) DEVIDA AO SINDICATO DO COMÉRCIO DE UBERLÂNDIA, RATEADA ENTRE A FECOMÉRCIO E A CNC:

Conforme aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária, que definiu os termos para negociação deste instrumento coletivo de trabalho, realizada em 14/10/2021, após a devida convocação, feita por meio de edital publicado em jornal de grande circulação regional, a todas as empresas representadas, em consonância com os termos do art. 513, "e" da CLT e do entendimento do Supremo Tribunal Federal - STF (RE 189960-3), todas as empresas do comércio, varejista e/ou atacadista, estabelecidas dentro da base territorial de Uberlândia, associadas ou não associadas, **desde que, faça uso de qualquer serviços/benefícios oferecido pelo SINDICOMERCIO-UDI ou FEDERAÇÃO/FECOMÉRCIO-MG**, obrigam-se a recolher até o dia 30/11/2022, em favor do SINDICATO DO COMÉRCIO DE UBERLÂNDIA - SINDICOMÉRCIO/UDI através de ficha de compensação bancária, fornecida pelas entidades patronais, a contribuição confederativa patronal, que será repartida entre SINDICOMERCIO-UDI, FECOMERCIO-MG e da CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO. Recaindo o vencimento sobre dia não útil, prorrogar-se-á para o primeiro dia útil seguinte. A Contribuição Confederativa é rateada entre o Sindicato do Comércio de Uberlândia - SINDICOMERCIO-UDI (75%), a Federação do Comércio do Estado de Minas Gerais - FECOMÉRCIO/MG (20%) e a Confederação Nacional do Comércio - CNC (5%).

O valor da Contribuição Confederativa Patronal de 2021/2022 é calculado de acordo com a quantidade de trabalhadores devidamente registrados, referente a cada estabelecimento comercial instalado na base territorial do sindicato (matriz e filiais), sendo regulamentada pela tabela infra, bem como pelas alíneas que se seguem:

Classificação da Empresa	Valor da Contribuição em R\$
Microempreendedor Individual (MEI)	R\$ 72,74
Sem empregados	R\$ 205,23
De 01 a 05	R\$ 219,00
De 06 a 10	R\$ 284,07
De 11 a 20	R\$ 350,39
De 21 a 30	R\$ 533,12
De 31 a 45	R\$ 770,89

De 46 a 70	R\$ 1.122,49
De 71 a 100	R\$ 1.775,85
De 101 a 150	R\$ 2.506,72
De 151 a 200	R\$ 2.973,53
Mais de 200	R\$ 3.009,81

- A. Os recolhimentos da Contribuição Confederativa Patronal de 2021/2022 serão efetuados por ficha de compensação, podendo ser quitadas em qualquer instituição financeira participante do sistema de compensação até a data limite para pagamento;
- B. Após a data limite de pagamento será considerado o valor da contribuição, com acréscimo de multa de 2% (dois por cento), seguido de 1% (um por cento) ao mês, pro rata die, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso;
- C. As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangidas pela entidade sindical patronal recolherão a contribuição confederativa patronal 2021/2022, referente a cada estabelecimento contribuinte, mesmo que filial ou sucursal;
- D. Os estabelecimentos das empresas deverão, quando solicitados, apresentar cópia da CAGED ou GFIPR ou documento de natureza contábil, que comprove o número de empregados devidamente registrados, no prazo de 10 dias. A constatação de pagamento em faixa inferior à devida importará no pagamento da diferença, acrescido de juros e multa, nos termos da alínea "b".

PARÁGRAFO TERCEIRO: DAS CONDIÇÕES PARA FUNCIONAMENTO EM FERIADOS (CLÁUSULA DE REGULARIDADE / AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO EM FERIADOS): Para funcionar nos feriados negociados nessa CCT, os estabelecimentos do comércio, independente de ter ou não funcionários, deverão seguir aos seguintes preceitos:

- A. A empresa optante deverá redigir requerimento, pelos meios eletrônicos disponíveis (sindicomercio@sindicomercioudi.com.br ou 34 99942-3622 – WhasApp) à entidade patronal, juntando a este, os documentos necessários para expedição do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO EM FERIADOS;
- B. O modelo do requerimento será fornecido, gratuitamente, pela entidade patronal, ainda que de forma digital;
- C. A solicitação deverá ser realizada pessoalmente ou por preposto, com poderes para tal, mediante procuração, ou mediante forma digital, munida de: **c.1)** cópia de contrato social ou última alteração contratual, comprovando participar da categoria econômica; **c.2)** declaração do número de empregados, instruída com cópia da última GFIP ou CAGED, a critério da empresa; **c.3)** declaração de quitação das contribuições negociais patronais referentes ao ano vigente, a ser obtida quando da solicitação – a solicitação pode ser feita de forma digital, conforme mencionado na alínea "a";
- D. O não atendimento a qualquer dos requisitos previstos na alínea "c" impedirá a obtenção do certificado de regularidade / autorização de funcionamento em feriados, sujeitando o representado que abrir em tais datas às multas convencionais.
- E. O SINDICOMÉRCIO/UDI emitirá, sem ônus, com a chancela e assinatura do presidente, física ou digital, certificado à empresa, com validade até o vencimento da próxima contribuição, a fim de que a mesma possa fixar em seu respectivo estabelecimento comercial em local visível para fins de fiscalização;
- F. O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO EM FERIADOS deverá ser renovado após o vencimento de cada contribuição negocial, tendo validade até a contribuição negocial seguinte.
- G. O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO EM FERIADOS é indispensável para todas as empresas representadas pelo Sindicato do Comércio de Uberlândia – SINDICOMÉRCIO/UDI que desejarem se beneficiar, direta ou indiretamente, desta convenção das cláusulas referente aos FERIADOS.
- H. O disposto nesta cláusula e seus parágrafos não desobriga a empresa a satisfazer as exigências legais e provenientes do poder público em relação à abertura dos estabelecimentos comerciais em dia de feriado.

PARÁGRAFO QUARTO: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA REGRA : A empresa que utilizar mão de obra de seus empregados nos feriados sem que tenha obtido o certificado de adesão, incorrerá em multa no valor de R\$1.050,00 (Hum mil e cinquenta reais) por feriado trabalhado, considerando cada filial que for flagrada laborando em desconformidade com a CCT, que será destinada para a entidade de categoria Econômica (Sindicato Patronal).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – QUADRO DE AVISO:

Recomenda-se que as empresas permitam a fixação de avisos do Sindicato Profissional, para comunicados de interesse de seus filiados e associados, em local indicado pelas empresas, vedada o uso de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – ASSENTOS:

As empresas se obrigam a colocação de assentos no local de serviço, para uso dos empregados que tenham por atribuição o atendimento ao público em pé, nos termos da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – TRABALHO EXTERNO:

Ficam as empresas dispensadas do controle de horário de seus empregados que exercerem atividades externas, incompatíveis com a fixação do horário de trabalho, na forma do inciso I, do artigo 62, da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – CONSELHO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS:

O Conselho de Relações Trabalhistas tem o objetivo de promover, articular e estimular ações conjuntas na busca de um estreito e proveitoso relacionamento das classes profissionais e empregadoras, principalmente no que concerne em esclarecer as dúvidas que possam advir durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022.

Parágrafo Primeiro: Será composta por representantes do sindicato profissional e representantes do sindicato dos empregadores.

Parágrafo Segundo: O Conselho se reunirá, mediante convocação, sempre que houver necessidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS PARA CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época do seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com até 90 (noventa) dias de antecedência e não exista outro empregado nas mesmas condições e ou mesmo setor.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – Água potável e sanitários: Todas as empresas da categoria econômica do comércio varejista e atacadista deverão manter instalações adequadas reservadas à higiene e ao asseio de seus empregados, tais como sanitários, lavatórios, vestiários e bebedouro.

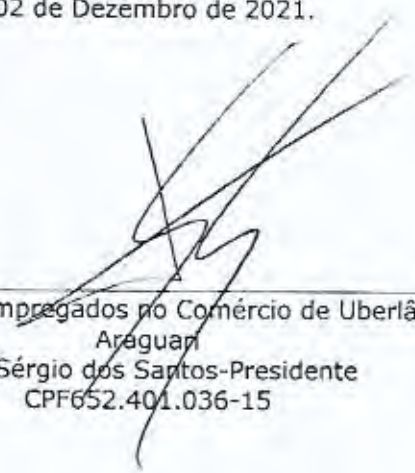
Parágrafo único – As empresas colocarão à disposição dos empregados material de primeiros socorros.

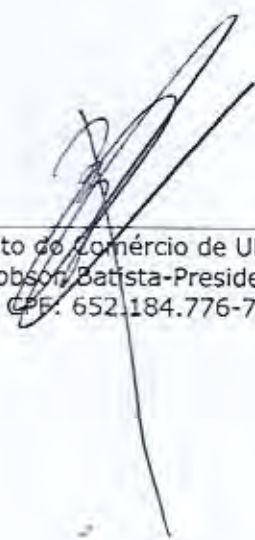
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – REMOÇÃO DO ACIDENTADO NO TRABALHO: A remoção do comerciário acidentado no trabalho será de inteira responsabilidade do empregador que providenciará o transporte em condições adequadas para levá-lo até o local do atendimento médico propiciando socorro imediato, desde que o acidente tenha ocorrido dentro da área da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA- VIGÊNCIA:

O presente instrumento vigorará de 01/12/2021 à 30/11/2022, mantendo-se como data base o dia 1º (primeiro) de dezembro, para todos os efeitos legais, sendo válido exclusivamente para o município de Uberlândia.

Uberlândia-MG, 02 de Dezembro de 2021.


Sindicato dos Empregados no Comércio de Uberlândia e
Araguari
Luis Sérgio dos Santos-Presidente
CPF 652.401.036-15


Sindicato do Comércio de Uberlândia
Robson Batista-Presidente
CPF: 652.184.776-72

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE
TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR066179/2021

SINDICATO DOS EMPREG DO COM DE UBERLANDIA E ARAGUARI, CNPJ n. 25.649.153/0001-95, localizado(a) à Avenida Fernando Vilela - de 1263/1264 ao fim, 1421, Vila Carneiro, Uberlândia/MG, CEP 38400-458, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). LUIS SERGIO DOS SANTOS, CPF n. 652.401.036-15, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 22/09/2021 no município de Uberlândia/MG;

E

SINDICATO DO COMERCIO DE UBERLANDIA, CNPJ n. 25.633.942/0001-38, localizado(a) à Rua Atilio Valentini, 30, Edifício, Santa Mônica, Uberlândia/MG, CEP 38408-214, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ROBSON BATISTA, CPF n. 652.184.776-72, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 14/10/2021 no município de Uberlândia/MG;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR066179/2021, na data de 03/12/2021, às 17:39.

_____, 03 de dezembro de 2021.

LUIS SERGIO DOS SANTOS
Presidente

SINDICATO DOS EMPREG DO COM DE UBERLANDIA E ARAGUARI

ROBSON BATISTA
Presidente

SINDICATO DO COMERCIO DE UBERLANDIA