

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE TRÊS CORAÇÕES, CNPJ nº 09.017.157/0001-02, neste ato representado por seu Presidente, ELOISIO ANTONIO GODINHO

e,

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS DE SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDSUPER MG, CNPJ nº 39.856.419/0001-85, neste ato representada por seu Presidente, LUIZ ALEXANDRE BROGNARO PONI,

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias econômica - comércio varejista -, e profissional - empregados no comércio varejista, com abrangência territorial em **Três Corações/MG**.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de **1º de janeiro de 2024**, será de **R\$1.415,53 (hum mil quatrocentos e quinze reais e cinquenta e três centavos)**.

### CLÁUSULA QUARTA – GARANTIA MÍNIMA

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que percebem somente salário à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.461,65 (hum mil, quatrocentos e sessenta e um reais e sessenta e cinco centavos)**. Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.390,23 (hum mil trezentos e noventa reais e vinte e três centavos)**.

### CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pela Entidade Patronal concederão aos trabalhadores representados pela Entidade Laboral, no dia **1º de janeiro de 2024**, reajuste salarial a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até janeiro/2023	6,00%	1.0600
Fevereiro/2023	5,47%	1.0547
Março/2023	4,98%	1.0498
Abril/2023	4,48%	1.0448
Mai/2023	3,96%	1.0396
Junho/2023	3,46%	1.0346
Julho/2023	2,96%	1.0296
Agosto/2023	2,46%	1.0246
Setembro/2023	1,96%	1.0196
Outubro/2023	1,47%	1.0147
Novembro/2023	0,98%	1.0098
Dezembro/2023	0,47%	1.0047

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

### PARÁGRAFO SEGUNDO





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

#### **CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO MISTO – APLICAÇÃO**

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

#### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – PISOS E REAJUSTE – DATA DE APLICAÇÃO**

O pagamento dos pisos salariais previstos nas cláusulas terceira e quarta, e a aplicação dos índices de reajuste salarial previstos no quadro da cláusula quinta desta convenção coletiva retroagem à data-base (1º/1/2024).

#### **PARÁGRAFO ÚNICO – DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho relativas aos salários dos meses de janeiro, fevereiro e março de 2024, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de abril de 2024.

#### **CLÁUSULA OITAVA – ENVELOPE DE PAGAMENTO**

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

#### **ISONOMIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA NONA – MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO**

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

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – RECEBIMENTO DE CHEQUES**

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

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CÁLCULO DE FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E RESCISÃO DO COMMISSIONISTA**

Para efeito de pagamento de férias, décimo terceiro salário e rescisão contratual, será tomada por base de cálculo a média das comissões percebidas nos últimos 6 (seis) ou 12 (doze) meses, a que for mais favorável.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – QUEBRA-DE-CAIXA**

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusivamente de caixa, deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra-de-caixa, o valor mensal de R\$60,64 (sessenta reais e sessenta e quatro centavos), por essa função.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de janeiro de 2024, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no caixa, ou no controle de entrega de valores, não ficará obrigado a pagar a verba a título de quebra-de-caixa.



-2-



## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal.

### PARÁGRAFO ÚNICO

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

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PRÊMIOS

Aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada na cláusula quinta, serão concedidos prêmios mensais de R\$110,91 (cento e dez reais e noventa e um centavos). Aos comissionistas mistos que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada na cláusula quinta, serão concedidos prêmios mensais de R\$57,93 (cinquenta e sete e noventa e três centavos).

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DISPENSA

No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-la por escrito.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

No caso de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado poderá ser dispensado deste se, antes do término do aviso comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

Ocorrendo a hipótese do parágrafo primeiro, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no 1º (primeiro) dia útil seguinte à data estabelecida para o término do aviso prévio.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### ESTABILIDADE MÃE

### DÉCIMA OITAVA – ESTABILIDADE GESTANTE

Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar do término da licença oficial.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

Desde que façam a adesão ao SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS, na forma da cláusula trigésima segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho, faculta-se às empresas a utilização do banco de horas extras, pelo qual todas as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas, no prazo de até 10 (dez) meses, contados da data da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para as empresas que não aderirem ao SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS, o prazo para compensação das horas extras será de 6 (seis) meses, contados da data da prestação da hora.



#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de, ao final dos prazos fixados no caput e no parágrafo primeiro, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na cláusula décima quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto no parágrafo único da referida cláusula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso concedido, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir as 2 (duas) horas diárias, a empresa forneça lanche, sem ônus para o empregado.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

É permitido que os empregadores do comércio varejista de produtos de supermercados e hipermercados, escolham os dias da semana (de segunda-feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Consoante o disposto no § 2º, do art. 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e nos moldes da Portaria nº 671, de 8/11/2021, do MTE, faculta-se as empresas a adoção de sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O sistema alternativo de ponto eletrônico previsto no caput, em nenhuma hipótese, poderá admitir:

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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O sistema alternativo de ponto eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- I) encontrar-se disponível no local de trabalho;
- II) permitir a identificação de empregador e empregado;
- III) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, mediante solicitação da fiscalização;

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Somente será admitida a marcação do ponto eletrônico nas dependências internas das empresas, sendo vedada a utilização de outros meios.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O sistema alternativo de ponto eletrônico poderá conferir ao empregador a opção entre a impressão do comprovante de cada marcação do ponto ou entrega obrigatória do espelho de ponto mensal juntamente com o pagamento do salário do respectivo mês.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – GERENTES E COMPRADORES – CARGOS DE CONFIANÇA**

As partes estabelecem que os Gerentes de Lojas, assim entendidos aqueles que exercem cargos de gestão de cada estabelecimento e os compradores, entendidos como aqueles com



-4-



poderes de negociação em nome da empresa, ou seja, que possuem poder de gestão conforme autoriza o artigo 62, da CLT, não estarão sujeitos ao controle de registro de jornada.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A existência do gerente regional não descaracteriza a autonomia dos Gerentes de Loja na gestão do estabelecimento filial.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O previsto no caput dessa cláusula será aplicável as funções mencionadas, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for superior a no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário básico.

### **FALTAS**

#### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurada ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, 2 (duas) horas antes e até 1 (uma) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e, depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DIA DO COMERCIÁRIO**

No tocante ao Dia do Comerciário as partes transigiram e transacionaram, ficando acertado que será comemorado na **segunda-feira de Carnaval (12/2/2024)**.

##### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O empregador que não dispensar o empregado de prestar serviço na referida segunda-feira de Carnaval, deverá conceder-lhe uma folga compensatória no decorrer dos 90 (noventa) dias que se seguirem a essa segunda-feira, sob pena de pagamento, em dobro, desse feriado trabalhado.

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – JORNADA ESPECIAL DE 12X36**

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, para o serviço de vigia.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial", um intervalo de 1 (uma) hora para repouso e refeição.

##### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TRABALHO EM FERIADOS**

Fica autorizado o trabalho nos feriados nas empresas representadas pelo Sindicato Patronal ora celebrante que assim aderirem, exceto nos seguintes feriados: **1º/1/2024 (Dia da Confraternização Universal)**, **1º/5/2024 (Dia do Trabalho)** e **25/12/2024 (Natal)**.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os estabelecimentos comerciais varejistas de produtos de supermercados e hipermercados, para utilização de mão de obra de empregado nos feriados (exceto o proibido no caput desta

-5-



cláusula) deverão efetuar o pagamento da TAXA PARA FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS fixada no inciso II, da cláusula vigésima sexta desta convenção coletiva de trabalho.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O trabalhador que prestar serviço em feriado terá sua jornada estabelecida em 8 (oito) horas, com no mínimo 1 (uma) hora de intervalo, para descanso e alimentação, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada de trabalho extraordinária.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O comerciário que trabalhar em feriado fará jus a um abono feriado, por cada feriado trabalhado, de R\$16,81 (dezesesseis reais e oitenta e um centavos), sem natureza salarial, independentemente da duração da jornada de trabalho.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Os estabelecimentos comerciais varejistas de produtos de supermercados e hipermercados, como forma de compensação dos dias de feriados trabalhados, deverão conceder para cada empregado que trabalhar nestes dias, 1 (uma) folga compensatória para cada feriado trabalhado, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a contar do feriado trabalhado. Decorrido o respectivo prazo de compensação para a concessão da folga, sem que ela tenha sido concedida, o empregado fará jus ao recebimento de horas extras, calculadas à base de 100% (cem por cento), conforme legislação vigente.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

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

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Não poderá, em nenhuma hipótese, ser utilizado o banco de horas estabelecido nesta norma coletiva para compensação desse feriado, sob pena de incidência da multa ajustada no parágrafo décimo primeiro desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

O Trabalhador que se demitir ou vier a ser demitido e que não vier a gozar da folga relativa ao feriado trabalhado, fará jus a uma indenização, correspondente a 1 (um) dia de salário pelo feriado trabalhado, além do valor de R\$16,81 (dezesesseis reais e oitenta e um centavos), fixado no parágrafo terceiro desta cláusula, a ser pago na rescisão contratual.

#### **PARÁGRAFO NONO**

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

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

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

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento pelo empregador de quaisquer das disposições estabelecidas nessa cláusula implicará em multa de R\$1.000,00 (hum mil reais) a favor do empregado prejudicado, cumulativa por cada infração.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**

Fica ajustado que os efeitos da presente cláusula ficarão mantidos até a celebração de nova convenção coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

As empresas comerciais varejistas de produtos de supermercados e hipermercados somente poderão se beneficiar das disposições contidas respectivamente na cláusula vigésima quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho (trabalho em feriados), desde que:



- I. Encaminhe, via e-mail ([sindcomtres@gmail.com](mailto:sindcomtres@gmail.com)), relação dos funcionários, de cada um dos seus estabelecimentos, que trabalharão nos feriados autorizados na cláusula vigésima quinta desta convenção, com antecedência de 5 (cinco) dias do respectivo feriado, acompanhada do comprovante de pagamento da taxa a que se refere o inciso II;
- II. Efetue o pagamento da TAXA PARA FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADO no importe de R\$13,78 (treze reais e setenta e oito centavos) por empregado e pelo feriado trabalhado, importância que deverá ser recolhida com antecedência de 5 (cinco) dias do respectivo feriado, através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional.
- III. As empresas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem ao Sindicato Laboral, no prazo de 10 (dez) dias, cópias das guias GFIP e/ou RAIS.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

A empresa que utilizar da mão de obra de seus empregados em feriado, sem que tenha cumprido as obrigações contidas nos incisos I, II e III do caput desta cláusula, incorrerá em multa, no importe de R\$200,00 (duzentos reais) multiplicado pelo total de trabalhadores da empresa, conforme a GFIP do mês do respectivo feriado, que será destinada integralmente à Entidade Sindical Laboral signatária, e será cumulada com as multas previstas no parágrafo décimo primeiro da cláusula vigésima quinta e na cláusula trigésima terceira desta convenção coletiva de trabalho.

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

##### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – UNIFORME**

Fica estabelecido que o empregador fornecerá gratuitamente uniforme ao empregado, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo.

#### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O número de empregados a que se refere o caput desta cláusula será aferido computando-se a totalidade dos estabelecimentos da empresa.

#### **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 6% (seis por cento) do salário do mês de março de 2024, respeitado o limite máximo de R\$105,00 (cento e cinco reais), recolhendo os valores em prol do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista e Atacadista de Três Corações até o dia 14 de abril de 2024 na Caixa Econômica Federal (CEF), Agência 0156 / OP 003 / Conta 335-6, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2018.03.000/0.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica assegurado o direito de oposição aos empregados referente à contribuição de empregados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a ser exercido estritamente dentro dos 30 (trinta) dias contados da data da assinatura do presente instrumento, o qual

-7-



deverá ser entregue à Entidade Profissional direta e pessoalmente, ou através de correspondência individual escrita de próprio punho do empregado, com carta simples postada no mesmo período.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

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

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do INPC.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DAS EMPRESAS

A Assembleia Geral Extraordinária do SINDSUPER-MG, realizada no dia 20/11/2023, devidamente convocada por meio de Edital, instituiu, de acordo com o seu Estatuto Social e com o artigo 513, alínea "e" da CLT, a CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA para o ano de 2024.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA garante o acesso aos produtos e serviços oferecidos pelo SINDSUPER-MG aos seus representados associados, incluindo os previstos neste instrumento coletivo, devendo ser recolhida por todas as empresas associadas integrantes da categoria econômica representada pela entidade, nos moldes da tabela a seguir:

	Número total de empregados da empresa	Valor da contribuição associativa 2024
1	01 a 10 empregados	R\$ 361,02
2	11 a 20 empregados	R\$ 397,12
3	21 a 30 empregados	R\$ 742,62
4	31 a 40 empregados	R\$ 816,87
5	41 a 50 empregados	R\$ 898,57
6	51 a 70 empregados	R\$ 988,42
7	71 a 100 empregados	R\$ 1.087,26
8	101 a 200 empregados	R\$ 1.242,75
9	201 a 300 empregados	R\$ 1.420,48
10	301 a 400 empregados	R\$ 1.623,62
11	401 a 500 empregados	R\$ 1.855,82
12	501 a 600 empregados	R\$ 2.121,22
13	601 a 700 empregados	R\$ 2.424,58
14	701 a 800 empregados	R\$ 2.771,33
15	801 a 900 empregados	R\$ 3.167,65
16	901 a 1.000 empregados	R\$ 10.806,64
17	1.001 a 1.200 empregados	R\$ 16.625,60
18	1.201 a 1.500 empregados	R\$ 35.200,00
19	1.501 a 2.500 empregados	R\$ 46.400,00
20	2.501 a 6.000 empregados	R\$ 48.000,00
21	6.001 a 10.000 empregados	R\$ 88.000,00
22	acima de 10.000 empregados	R\$ 150.669,50

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

A CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA deverá ser paga até o dia 30 de junho de 2024, sendo que o recolhimento fora do prazo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA será feito pelo total do número de empregados dos estabelecimentos/unidades/CNPJ's, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação da Entidade Patronal devem efetuar o recolhimento considerando a totalidade de empregados dos estabelecimentos com sede na



base territorial do SINDSUPER-MG.

#### PARÁGRAFO QUARTO

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA se dará através da Área do Empresário no site do SINDSUPER-MG, por meio do link <https://sindsupermg.com.br>.

#### PARÁGRAFO QUINTO

A empresa ASSOCIADA que recolher a CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA prevista nessa Cláusula estará desobrigada de recolher a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

A Assembleia Geral Extraordinária do SINDSUPER-MG, realizada no dia 20/11/2023, devidamente convocada por meio de Edital, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea "e" da CLT, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL para o ano de 2024, visando custear as despesas provenientes das atividades assistenciais prestadas pela entidade, incluindo as advindas no curso da negociação coletiva.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611-A da CLT, garante o acesso aos produtos e serviços oferecidos pelo SINDSUPER-MG aos seus representados, incluindo os previstos neste instrumento coletivo, devendo ser recolhida por todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pela entidade, nos moldes da tabela a seguir:

	Número total de empregados da empresa	Valor da contribuição assistencial 2024
1	01 a 10 empregados	R\$ 451,27
2	11 a 20 empregados	R\$ 496,40
3	21 a 30 empregados	R\$ 928,27
4	31 a 40 empregados	R\$ 1.021,09
5	41 a 50 empregados	R\$ 1.123,21
6	51 a 70 empregados	R\$ 1.235,53
7	71 a 100 empregados	R\$ 1.359,08
8	101 a 200 empregados	R\$ 1.553,44
9	201 a 300 empregados	R\$ 1.775,60
10	301 a 400 empregados	R\$ 2.029,53
11	401 a 500 empregados	R\$ 2.319,77
12	501 a 600 empregados	R\$ 2.651,52
13	601 a 700 empregados	R\$ 3.030,73
14	701 a 800 empregados	R\$ 3.464,16
15	801 a 900 empregados	R\$ 3.959,56
16	901 a 1.000 empregados	R\$ 13.508,30
17	1.001 a 1.200 empregados	R\$ 20.782,00
18	1.201 a 1.500 empregados	R\$ 44.000,00
19	1.501 a 2.500 empregados	R\$ 58.000,00
20	2.501 a 6.000 empregados	R\$ 60.000,00
21	6.001 a 10.000 empregados	R\$ 110.000,00
22	acima de 10.000 empregados	R\$ 188.336,88

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL deverá ser paga até o dia 30 de junho de 2024, sendo que o recolhimento fora do prazo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL será feito pelo total do número de empregados dos estabelecimentos/unidades/CNPJ's, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação da Entidade Patronal devem efetuar o recolhimento considerando a totalidade de empregados dos estabelecimentos com sede na

base territorial do SINDSUPER-MG.

#### PARÁGRAFO QUARTO

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL se dará através da Área do Empregário no site do SINDSUPER-MG, por meio do link <https://sindsupermg.com.br>.

#### PARÁGRAFO QUINTO

A empresa ASSOCIADA que recolher a CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA prevista na cláusula trigésima segunda estará desobrigada de recolher a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

### DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CERTIFICADO DE ADESÃO

As empresas NÃO ASSOCIADAS ao SINDSUPER-MG representadas pela Entidade Sindical Patronal ora conveniente somente poderão se beneficiar das disposições contidas nas cláusulas décima nona, caput, e vigésima quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que obtenham previamente junto à Entidade Sindical Patronal o competente CERTIFICADO DE ADESÃO, observadas as seguintes condições:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

O estabelecimento interessado deverá encaminhar à Entidade Sindical Patronal, via Área do Empregário (<https://sindsupermg.com.br>) ou via e-mail [adm@sindsupermg.com.br](mailto:adm@sindsupermg.com.br), requerimento de expedição do competente CERTIFICADO DE ADESÃO, contendo os seguintes documentos:

- I. Declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão);
- II. Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS;
- III. GFIP referente ao mês anterior;
- IV. Comprovante de recolhimento da Contribuição Assistencial, prevista na cláusula trigésima primeira, e da taxa laboral, prevista na cláusula vigésima sexta, II, (exceto para adesão ao sistema especial de compensação de horas previsto na cláusula décima nona) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Atendidos todos os requisitos, a empresa receberá da Entidade Sindical Patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o competente Certificado de Adesão, que lhes facultará, a partir de 1º/1/2024 até 31/12/2024, a se beneficiar das cláusulas referidas no caput desta cláusula.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – CERTIFICADOS

A empresa que se valer dos benefícios das cláusulas décima nona e vigésima quinta sem que tenha obtido o competente Certificado de Adesão incorrerá nas multas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômica – empresas do comércio varejista de produtos de supermercados e hipermercados – e profissional – comerciários que trabalham no comércio varejista de produtos de supermercados e hipermercados –, com abrangência territorial no município de Três Corações/MG.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – FISCALIZAÇÃO SRTE

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


#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – EFEITOS

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 2 (duas) vias de igual forma e teor, e começa a produzir seus jurídicos efeitos a

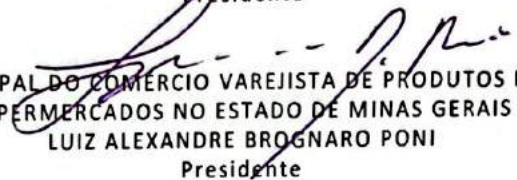


partir da sua assinatura, independentemente de registro ou depósito junto ao órgão local do Ministério do Trabalho, ainda que por meio do Sistema Mediador.

Belo Horizonte, 25 de março de 2024.

  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE TRÊS  
CORAÇÕES

ELOISIO ANTÔNIO GODINHO  
Presidente

  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS DE SUPERMERCADOS E  
HIPERMERCADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

LUIZ ALEXANDRE BROGNARO PONI  
Presidente

