

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
CELEBRADA ENTRE O SINDICATO DO COMÉRCIO  
DE PONTE NOVA, CNPJ nº. 04.905.278/0001-69  
E O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE PONTE NOVA, CNPJ nº.  
26.150.797/0001-05, CONFORME AS SEGUINTE  
CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:**

**2 0 2 4**

**CLÁUSULA PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

A Entidade Patronal Sindicato do Comércio de Ponte Nova concede à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova (SECO PON), no dia 1º de janeiro de 2024 - data-base da categoria profissional - correção salarial sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE</b>	<b>ÍNDICE</b>	<b>FATOR DE MULTIPLICAÇÃO</b>
Até jan/23	8,76000	1,08760
fev/23	8,03000	1,08030
mar/23	7,30000	1,07300
abr/23	6,57000	1,06570
mai/23	5,84000	1,05840
jun/23	5,11000	1,05110
jul/23	4,38000	1,04380
ago/23	3,65000	1,03650
set/23	2,92000	1,02920
out/23	2,19000	1,02190
nov/23	1,46000	1,01460
dez/23	0,73000	1,00730

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na aplicação dos índices acima já se acham automaticamente compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de 1º 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 SEGUNDA - SALÁRIO DA CATEGORIA**

O menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2024, será de R\$1.510,90 (um mil quinhentos e dez reais e noventa centavos), exceto para as microempresas e empresas de pequeno porte que aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) nos termos da cláusula sexta.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - GARANTIA MÍNIMA**

Concede-se garantia mínima mensal aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salário à base de comissões, no valor de R\$1.616,62. Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida garantia mínima mensal no valor de R\$1.510,90.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Haverá concessão de prêmios mensais, aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada nesta cláusula, no valor de R\$163,14.

Haverá concessão de prêmios mensais aos comissionistas mistos que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada nesta cláusula, no valor de R\$75,04.

### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MISTO - APLICAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA QUINTA - 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\$75,04, por essa função.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empresa não descontará da remuneração de seus empregados a importância correspondente a cheques devolvidos por qualquer motivo por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços de cobrança, desde que cumpridas as



normas da empresa, as quais deverão ser formuladas por escrito e constando das mesmas a obrigatoriedade da existência de pessoa responsável para vistoriar os cheques no ato do seu recebimento.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do representante dos operadores de caixa, livremente escolhido por estes. Quando o representante dos empregados não participar ou estiver impedido pela empresa de acompanhar a conferência, os operadores de caixa não poderão ser responsabilizados por qualquer erro verificado ou diferenças encontradas.

O empregado fica responsável pelas diferenças que ocorrerem mensalmente, até o valor da gratificação de quebra de caixa, podendo o excedente ser descontado nos meses subsequentes, observado o limite.

### **CLÁUSULA SEXTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**

As partes instituem, com fundamento na Constituição Federal (art. 146, III, "d", e art. 179, e na Lei Complementar 123/2006, objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's) e Microempresas (ME's), o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, para as empresas que aderirem a tal regime.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo primeiro desta cláusula deverão estar adimplentes com o pagamento da Contribuição Confederativa do exercício e comunicar tal adesão ao Sindicato do Comércio de Ponte Nova.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A empresa que não aderir ao REPIS deve praticar o piso salarial e demais valores estabelecidos nas cláusulas 1ª a 5ª desta convenção coletiva de trabalho.

### **PARÁGRAFO QUARTO - CORREÇÃO SALARIAL NO REPIS**

A Entidade Patronal, enquadrada como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), concede à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova, no dia 1º de janeiro de

2023 - data-base da categoria profissional - correção salarial sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE</b>	<b>ÍNDICE</b>	<b>FATOR DE MULTIPLICAÇÃO</b>
Até jan/23	8,76000	1,08760
fev/23	8,03000	1,08030
mar/23	7,30000	1,07300
abr/23	6,57000	1,06570
mai/23	5,84000	1,05840
jun/23	5,11000	1,05110
jul/23	4,38000	1,04380
ago/23	3,65000	1,03650
set/23	2,92000	1,02920
out/23	2,19000	1,02190
nov/23	1,46000	1,01460
dez/23	0,73000	1,00730

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.

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.

#### **PARÁGRAFO QUINTO - SALÁRIO DA CATEGORIA**

O menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2024, será de R\$1.497,72.

#### **PARÁGRAFO SEXTO - GARANTIA MÍNIMA**

Fica concedida garantia mínima mensal aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salário à base de comissões, no valor de R\$1.600,26. Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de R\$ 1.497,72.

Haverá concessão de prêmios mensais, aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada nesta cláusula, no valor de R\$ 160,94.



Haverá concessão de prêmios mensais aos comissionistas mistos que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada nesta cláusula, no valor de R\$ 73,96.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO - SALÁRIO MISTO - APLICAÇÃO**

Os empregados que percebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada no parágrafo quarto a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário.

#### **PARÁGRAFO OITAVO – QUEBRA DE CAIXA NO REPIS**

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\$ 73,96, por essa função.

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.

A empresa não descontará da remuneração de seus empregados a importância correspondente a cheques devolvidos por qualquer motivo por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços de cobrança, desde que cumpridas as normas da empresa, as quais deverão ser formuladas por escrito e constando das mesmas a obrigatoriedade da existência da pessoa responsável para vistoriar os cheques no ato do seu recebimento.

A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do representante dos operadores de caixa, livremente escolhido por estes. Quando o representante dos empregados não participar ou estiver impedido pela empresa de acompanhar a conferência, os operadores de caixa não poderão ser responsabilizados por qualquer erro verificado ou diferenças encontradas.

O empregado fica responsável pelas diferenças que ocorrerem mensalmente, até o valor da gratificação de quebra de caixa, podendo o excedente ser descontado nos meses subsequentes, observado o limite.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurada ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, duas (02) horas antes e até uma (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e depois comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA OITAVA - UNIFORME**

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

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O comissionista, vendedor, será remunerado pelas horas extras realizadas e estas serão calculadas tomando-se por base o valor total das comissões auferidas durante o mês, mais o salário fixo, se houver, dividindo-se por 220 horas, acrescido do adicional de 100% (cem por cento), previsto nesta CCT, multiplicando-se pelo número de horas extras realizadas no mês.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

No caso de o empregado comissionista cumprir jornada mensal inferior a 220 horas, deverá ser utilizada como divisor a jornada efetiva mensal.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A empresa fornecerá, obrigatória e gratuitamente, lanches ao seu empregado, quando este se encontrar trabalhando em regime de horas extras, em caráter excepcional, após a primeira hora extra.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

No tocante ao Dia do Comerciário as partes transacionaram, ficando acertado que será comemorado na segunda-feira de carnaval, data em que o empregador deverá dispensar os empregados do serviço sem prejuízo da remuneração.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O empregador que não dispensar o empregado de prestar serviço na referida data, deverá incluir as horas trabalhadas no banco de horas, podendo conceder-lhe uma folga compensatória sob pena de pagamento, em dobro, desse feriado trabalhado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 prevista na cláusula vigésima oitava.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.



## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados associados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova, a importância de 4% (quatro por cento) dos salários do mês de junho de 2024, respeitado o limite máximo de R\$ 509,62, recolhendo os valores em prol do Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembléia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Termo de Adesão ao Termo de Ajustamento de Conduta - TAC nº 454/2004, firmado perante o Ministério do Trabalho e Emprego, processo 46211.015793/2004-19, realizando o recolhimento através de depósito na Caixa Econômica Federal, na seguinte conta: Conta corrente nº. 03931152-0, operação 003, agência 0146, de titularidade do Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova, CNPJ 26.150.797/0001-05, até 31 de julho de 2024.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ENVELOPE DE PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

No caso de cumprimento de aviso prévio, o empregado poderá ser dele dispensado, 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 1º, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até 10 (dez) dias, contados da data estabelecida para término do aviso prévio.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FISCALIZAÇÃO - DRT**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO**



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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADEQUAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

É permitido que os empregadores do comércio varejista e atacadista de Ponte Nova-MG escolham os dias da semana (de 2ª feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às 44 horas semanais.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na cláusula 9ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto nos parágrafos da referida cláusula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E RESCISÃO DO COMISSIONISTA**

Para efeito de pagamento de férias, 13º salário e rescisão contratual, será tomada por base de cálculo a média das comissões percebidas nos últimos 06 (seis) meses, salvo se a média dos últimos 12 (doze) meses, das mesmas comissões percebidas, for maior, hipótese em que prevalecerá o maior valor da média apurada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR**



Fica garantido o emprego ao empregado, em vias de se aposentar, nos últimos 12 (doze) meses que antecedem o direito a aposentadoria por tempo de serviço integral ou por velhice, de conformidade com o determinado pela Lei da Previdência Social, desde que exercido na época oportuna tal direito, sob pena de ser considerada extinta a garantia ora estabelecida e desde que esteja trabalhando na mesma empresa por 5 (cinco) anos ininterruptos.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O tempo de serviço para os efeitos de obtenção da mencionada garantia de emprego deverá ser comprovado pelo empregado, com documento fornecido pelo INSS, e desde que requerido dentro do mesmo prazo acima estabelecido.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O tempo do aviso prévio indenizado conta-se para os efeitos de obtenção da mencionada garantia de emprego e desde que requerido dentro do mesmo prazo acima estabelecido.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPECIAL DE 12 x 36 HORAS**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional referido na cláusula 9ª (nona), ficando esclarecido igualmente não existirem 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**

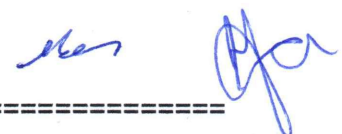
Fica assegurado, no curso da "Jornada Especial", um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Fica autorizado o trabalho em domingos, feriados civis e religiosos, desde que obedecidas a legislação federal, estadual e municipal, e em especial a CLT, no que se refere a acordos de prorrogação e compensação de horas, e as cláusulas desta CCT, aplicáveis na espécie.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

=====



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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não poderá, em nenhuma hipótese, ser utilizado o banco de horas estabelecido na cláusula décima sétima desta convenção coletiva para compensação desses feriados.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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 ao dia trabalhado, em dobro.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Caso concedidas, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado no mês subsequente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

Recomenda-se aos empregadores que estabeleçam mecanismos para a prestação de serviços médicos, odontológicos e laboratoriais para seus empregados mediante planos de saúde de operadoras credenciadas.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/CESTA BÁSICA**

As empresas ou empregadores que contarem com mais de quarenta empregados em seu quadro, concederão aos seus empregados que preencherem os requisitos previstos nos parágrafos desta cláusula, um vale alimentação, no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), mensalmente, por meio de um cartão eletrônico, devendo efetuar o crédito para o empregado até o quinto dia útil de cada mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregador poderá substituir o pagamento do vale alimentação por uma cesta básica, a ser fornecida em gêneros alimentícios, até o quinto dia útil subsequente ao mês trabalhado, sendo obrigado a constar nesta cesta os itens a seguir, no mínimo:

- 01 pacote de arroz de 05 kg, tipo 1;
- 01 pacote de açúcar 5 Kg;
- 02 kg de feijão carioca ou vermelho;
- 01 pacote de pó de café, de 500g;
- 01 kg de fubá;
- 01 kg de farinha de mandioca;
- 02 unidades de óleo soja 900 ml;
- 01 pacote de macarrão de 500 gramas;
- 01 unidade de 190gr de extrato de tomate;

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A cesta básica concedida irregularmente jamais poderá ser devolvida pelo empregado.

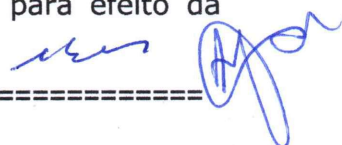
**PARÁGRAFO TERCEIRO**

É vedado às empresas ou empregadores as seguintes práticas:

- I - Suspender, reduzir ou suprimir a concessão de cesta básica, ou vale alimentação, a título de punição ao trabalhador por advertências;
- II - Utilizar a concessão de cesta básica ou vale alimentação, sob qualquer forma, como premiação;
- III - Utilizar a concessão da cesta básica ou vale alimentação em qualquer condição que desvirtue sua finalidade.

**PARÁGRAFO QUARTO**

A cesta básica não integrará a remuneração dos empregados para efeito da legislação do trabalho e da previdência social.



**PARÁGRAFO QUINTO**

Farão jus ao vale alimentação, ou cesta básica, se for o caso, os trabalhadores que, no mês trabalhado, não tiverem qualquer falta injustificada.

**PARÁGRAFO SEXTO**

Farão jus ao vale alimentação, ou cesta básica, se for o caso, os trabalhadores que, no mês trabalhado, tenham laborado, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos no mês.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**

As cestas básicas deverão ser compostas por produtos de boa qualidade, sempre dentro do prazo de validade e que atendam a legislação metrológica do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - INMETRO, conforme previsto na Instrução Normativa nº 51, de 14/08/2002, da Secretaria de Defesa Agropecuária do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Os produtos comprovadamente deteriorados deverão ser imediatamente substituídos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Para melhor gestão do Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova e Região, convencionou-se neste instrumento coletivo que um empregado do comércio, diretor do Sindicato Profissional, deverá ser cedido por seu empregador ao SECOPON para realização de serviços administrativos do sindicato, sem prejuízo da sua remuneração, mantendo-se em vigor o seu vínculo de emprego, enquanto estiver no exercício de seu mandato na direção do Sindicato Profissional, desde que a empresa à qual o empregado esteja vinculado possua mais de 30 funcionários.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

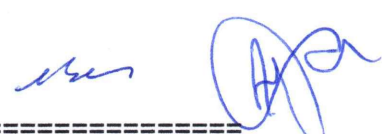
Competirá à diretoria do SECOPON escolher o empregado que será cedido, exigindo-se que seja um dos nomes que compõem a diretoria da entidade profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Findando o mandato de dirigente sindical, a cessão do empregado também findará, devendo o trabalhador retornar à prestação de serviços ao seu empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Em caso de reeleição para dirigente sindical a cessão do empregado se prorrogará, cabendo ao Sindicato Profissional notificar a empresa sobre a reeleição, informando o período do novo mandato e o cargo do diretor.

**PARÁGRAFO QUARTO**



Durante o período em que o empregado estiver à disposição do Sindicato, a este caberá a designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador para concessão do respectivo adiantamento de férias e com a observância dos preceitos legais que regem o assunto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE**

A licença-maternidade será 120 (cento e vinte) dias, a partir do nascimento do filho.

A licença-paternidade será de 05 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou 05 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO DE CONTRATO**

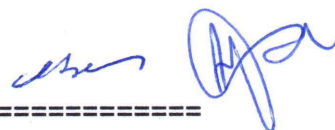
As partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 01 (um) ano de trabalho dos empregados associados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova deverão ser, **por opção do empregado associado**, realizadas com a assistência do sindicato da categoria profissional (SECOPON), na intenção de garantir a segurança jurídica às partes, empregado e empregador, e de proporcionar a obtenção do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, demonstrando a regularidade da empresa. Nos locais fora da sede do SECOPON, haverá a conferência prévia das rescisões dos contratos, que serão realizadas à distância, por meio eletrônico.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregador deve informar os dados do empregador e empregado, do contrato de trabalho e da rescisão contratual, para que possa realizar agendamento de homologação. Para tanto, a fim de se observar o prazo legal para quitação das verbas rescisórias e a entrega das guias, bem como a disponibilidade do sindicato, as homologações devem ser agendadas, em 48 horas após a assinatura do aviso prévio pelo empregado. Para a conferência prévia o empregador deve enviar ao SECOPON, através do email: [secopon.pontenova@gmail.com](mailto:secopon.pontenova@gmail.com) os documentos obrigatórios, com antecedência de 3 (três) dias úteis da data final para pagamento, e aguardar o resultado da conferência com a autorização, por parte da entidade sindical profissional (SECOPON), para entrega das guias e pagamento.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Junto ao envio da documentação necessária para homologação, atentando-se aos documentos impeditivos de realização, deve ser enviado pelo empregador o *email* e telefone do empregado rescindido, visto que ao término da conferência, as partes, empregado e empregador, serão informados da conformidade dos documentos e autorizados a concretizar a dispensa.



**PARÁGRAFO TERCEIRO**

O setor de conferência responderá em até 5 dias do recebimento da documentação, ou seja, até dois dias após o término do contrato e início do prazo para pagamento e entrega dos documentos. Ao concretizar a dispensa, o empregador deve encaminhar cópia digitalizada do TRCT assinado pelas partes ao setor de conferência, através do email: [secopon.pontenova@gmail.com](mailto:secopon.pontenova@gmail.com).

**PARÁGRAFO QUARTO**

Havendo ressalva na homologação de quesitos ou documentos não impeditivos, o empregador deve comunicar por escrito ao SECOPON, em até 10 dias corridos, parecer acerca de RESSALVA(S) que venha(m) a ocorrer no TRCT - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, por escrito, encaminhado ao email: [secopon.pontenova@gmail.com](mailto:secopon.pontenova@gmail.com), ou pelo correios à sede do SECOPON, na travessa Mário Bonfatti, 1, sala 505, centro, Ponte Nova. Havendo irregularidades na conferência prévia será informado ao empregador que, se tratando de situação não impeditiva, terá até 10 dias corridos para sanar a ressalva e comprová-la por email ao SECOPON e ao empregado. Tratando-se de quesitos impeditivos para concretização da dispensa, o empregador terá 2 (dois) dias úteis, após o recebimento da ressalva em sede de conferência prévia, para solucionar a situação e retornar com a documentação ao SECOPON, para que, depois de sanado, esteja autorizado a quitar o contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO**

Os valores devidos na rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. Se a homologação for efetuada no último dia previsto do aviso, caso seja pago por cheque administrativo, deve ser feito em tempo hábil para recebimento (saque) das verbas rescisórias. Caso o pagamento seja feito em espécie ou por cheque administrativo nas hipóteses de conferência prévia, o empregador deve enviar recibo do empregado ao setor competente, pelo email: [secopon.pontenova@gmail.com](mailto:secopon.pontenova@gmail.com).

**PARÁGRAFO SEXTO**

O aviso prévio deve ser concedido e assinado na data em que houver a comunicação do desligamento ao empregado. Caso haja assinatura do aviso em momento posterior à comunicação, caracterizará como data de afastamento o dia em que o aviso foi assinado e a homologação não será realizada quando o aviso refletir assinatura não correspondente à data de sua concessão.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**

Conforme artigo 477, §6º, CLT, alterado pela Lei 13.467/17, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. Entende-se por término do contrato no aviso prévio indenizado, o último dia de trabalho, para fins de contagem de prazo para recebimento das verbas rescisórias e entrega de documentação no ato da homologação.



**PARÁGRAFO OITAVO**

A convocação do empregado para comparecer no empregador para quitação das verbas rescisórias deve ser feita por escrito, com indicação do local, data e horário. O comparecimento do empregado se dará a partir do aceite da conferência, e este não estará obrigado a comparecer, caso o procedimento de conferência não tenha sido observado ou se realizado não estiver em conformidade. Caso o procedimento de conferência não tenha sido requerido pelo empregador e sua falta impeça a quitação, o empregado fará jus à multa por atraso de pagamento e entrega da documentação prevista no art. 477 da CLT. Estando regular a conferência e autorizada a realização da quitação pela entidade sindical (SECOPON), o não comparecimento do empregado é de sua responsabilidade, devendo o empregador apresentar documentos comprobatórios da ausência de comparecimento.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**


A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos empregados no comércio varejista e atacadista de **Ponte Nova-MG** representados pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de Ponte Nova-MG.


**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 12 (doze) meses, ou seja, de **1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**. O término da vigência da convenção não exclui as empresas da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 04 (quatro) vias de igual forma e teor.

Ponte Nova-MG, 08 de março de 2024

  
**SINDICATO DO COMÉRCIO DE PONTE NOVA**  
**AFONSO MAURO PINHO RIBEIRO**  
**PRESIDENTE - CPF 143.956.146-04**

  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTE NOVA**  
**LEDA HELENA DA SILVA**  
**PRESIDENTE - CPF 045.402.706-05**