CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

VIGÉSIMA TERCEIRA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, o **SINCOEMG – SINDICATO DOS COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ (ME) 25.461.245/0001-47, Código Sindical 000.000.529.87329-0, de um lado, devidamente representado por seu Presidente, Sr. PAULO CÉSAR DA SILVA, brasileiro, empresário lotérico, inscrito no CPF (ME) sob o n. 207.157.816-34, e o **SINDELOT – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS LOTÉRICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ (ME) 01.480.281/0001-90, Código Sindical 912.020.409.90481-6, neste ato representado por seu Administrador Judicial, Dr. RENATO LUIZ PEREIRA, brasileiro, advogado inscrito na OAB (MG) 52.084, inscrito no CPF (ME) sob o n. 563.437.956-34, nomeado pelo MM. Juízo da 9ª. Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, nos autos do processo n. 0010136-59.2019.5.03.0009, ambos devidamente autorizados pelos estatutos, pela AG de sua entidade e pela autoridade judicial competente, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA – PISO SALARIAL E VANTAGENS CONTRATUAIS MÍNIMAS.
Fica estabelecido que o piso salarial da categoria, para uma jornada mensal 220 (duzentos e vinte) horas, a partir de 01 de setembro de 2021, é fixado na seguinte forma:

a) Para os municípios de Belo Horizonte, Betim, Bocaiuva, Bom Despacho, Campo Belo, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Curvelo, Divinópolis, Esmeraldas, Formiga, Governador Valadares, Ibirité, Itabira, Itabirito, Itajubá, Itaúna, Janaúba, Januária, João Monlevade, Lagoa da Prata, Lagoa Santa, Leopoldina, Mariana, Montes Claros, Nova Lima, Nova Serrana, Ouro Preto, Paracatu, Pará de Minas, Pedro Leopoldo, Pirapora, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia, São Francisco, São Sebastião do Paraíso, Sete Lagoas, Teófilo Otoni, Ubá, Unaí e Vespasiano, o piso salarial é de **R$ 1.238,00 (mil duzentos e trinta e oito reais)**.
b) Para os outros municípios não relacionados acima, o piso salarial de **R$ 1.218,00 (mil duzentos e dezoito reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Fica assegurado o direito de contratação de empregados para laborar em jornada de trabalho inferior 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais, com salário proporcional, desde que a jornada e o salário proporcional constem em contrato expresso.

Renato Luiz Pereira
OAB/MG 52.084

PARÁGRAFO SEGUNDO. No caso dos empregados que trabalham em estabelecimentos sediados em qualquer dos municípios relacionados na letra "a", acima, a partir de 10 de fevereiro de 2022 as empresas deverão fornecer aos seus empregados vale-refeição, ou vale-alimentação, ou cesta-básica, que perfaçam um valor mínimo de R$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), mensais. Fica desde já esclarecido que os benefícios fornecidos não terão natureza salarial e, portanto, não refletirão em quaisquer verbas de natureza salarial, remuneratória ou rescisória, mesmo para as empresas não inscritas no PAT, nos termos do art. 457, parágrafo 2°, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O fornecimento de vale-refeição, alimentação ou cesta básica, é facultativo para os empregadores estabelecidos nos municípios não relacionados na letra "a", acima. O fornecimento do benefício também será facultativo para os empregados que tenham jornada contratada de até 06 (seis) horas diárias.

PARÁGRAFO QUARTO. O fornecimento de vale-refeição, alimentação ou cesta básica, não será obrigatório nas hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO. As empresas poderão conceder a seus empregados parcela a título de participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, nos termos do artigo 7°, inciso XI, da Constituição da República, bem como na forma da Lei n. 10.101/2000, conforme vier a ser acertado em Acordo Coletivo firmado com o Sindicato da Categoria.

PARÁGRAFO SEXTO. Os salários contratuais superiores ao piso da categoria, vigentes em 31 de agosto de 2021, serão reajustados em 7,00% (sete por cento) a partir de 1° de setembro de 2021, compensando-se quaisquer reajustes ou aumentos salariais espontâneos ocorridos até aquela data, na vigência da CCT anterior. O reajustamento dos salários ocorrerá a partir de 1° de setembro de 2021.

PARÁGRAFO SÉTIMO. As diferenças salariais decorrentes dos reajustes previstos nesta convenção deverão ser pagos a partir de março de 2022, em até 03 (três) parcelas mensais, a primeira até 10/03/2022, a segunda até 11/04/2022 e a terceira até 10/05/2022. Igualmente, deverão ser compensados os reajustes ou aumentos salários espontâneos já praticados pelas empresas.

Renato Luiz Pereira
OAB/MG 52.084

SEGUNDA - TÉRMINO DE APRENDIZAGEM.

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

TERCEIRA - ATRASO DE PAGAMENTO.

No caso de não pagamento de salários até o prazo legal, qual seja, até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços, as empresas responderão pelo pagamento de um dia de salário por dia de atraso, pago diretamente ao empregado.

QUARTA - ADMISSÃO NA MESMA FUNÇÃO.

Fica garantido ao empregado admitido para o exercício da função de outro dispensado sem justa causa, salário igual ao mínimo da categoria, sem considerar vantagens pessoais.

QUINTA – ANOTAÇÃO NA CTPS.

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho o efetivo cargo ocupado pelo empregado, observando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

SEXTA – SUBSTITUIÇÃO.

Enquanto perdurar a substituição, superior a 30 (trinta) dias, que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

SÉTIMA - TAXA DE COMISSÃO.

O contrato de trabalho do vendedor comissionista deverá especificar a taxa ou as taxas de comissões ajustadas.

OITAVA – GRATIFICAÇÃO DE CAIXA.

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função preponderante de caixa deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra-de-caixa, o valor de 10% (dez por cento) do piso salarial da classe mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Considerar-se-á preponderante o exercício por mais de 70% (setenta por cento) do tempo à disposição da empresa no exercício da função de caixa.

Renato Luiz Pereira
OAB/MG 52.084

PARÁGRAFO SEGUNDO. A gratificação de quebra-de-caixa não será devida nas hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

NONA - HORAS EXTRAS.

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

a) de segunda-feira a sábado, até o limite de 08 (oito) horas semanais, com acréscimo de 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal; as horas remanescentes serão acrescidas do percentual de 80% (oitenta por cento), também em relação à hora normal;

b) aos domingos e feriados, com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação a hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O percentual fixado será aplicado aos empregados comissionistas, tendo como base de cálculo o valor médio das comissões do mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO. As horas extras habituais integrarão, pela média dos 12 (doze) últimos meses, o cálculo do 13° salário e das férias.

DÉCIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS - BANCO DE HORAS EXTRAS.

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, 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 PRIMEIRO. Ao final do prazo fixado no *caput* desta cláusula, se não houverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, será pago o valor da hora normal acrescido do adicional convencionado na Cláusula Nona.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Da mesma forma que ocorre no parágrafo anterior, se ao final do prazo de 90 (noventa) dias houverem sido concedidas reduções de jornadas ou folgas compensatórias superiores ao número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão constituir crédito para a empresa, para serem descontadas num novo período de 90 (noventa) dias.

DÉCIMA PRIMEIRA - REGISTRO MECÂNICO.

Renato Luiz Pereira
OAB/MG 52.084

Para os estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados, será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída em registro, mecânico ou não, devendo ser assinalados os intervalos para repouso.

DÉCIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) Gestante: a gestante, desde a gravidez, até 30 (trinta) dias após o término da licença-maternidade. Para amamentar o filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

b) Alistamento militar: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

c) Doença: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos;

d) Acidente: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, consoante art. 118 da Lei 8213, de 24 de julho de 1991;

e) Pré-aposentadoria: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem 10 (dez) anos de vinculação empregatícia com a empresa;

f) Pré-aposentadoria: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores a complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador. Para a mulher, em virtude do artigo 52 da Lei n. 8313, de 24/7/1991 (DOU 25/7/1991), que assegura aposentadoria proporcional aos vinte e cinco anos de serviço, será mantida a estabilidade pelo prazo de vinte quatro meses anteriores, desde que tenha vinte e três anos ininterruptos com o mesmo empregador;

g) Gestante/aborto: à gestante, por 30 (trinta) dias, em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico.

DÉCIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS.

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

I - 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

Renato Luiz Pereira
OAB/MG 52.084

III - 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
IV - 1 (dia) dia para doação de sangue, duas vezes ao ano, comprovada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Para efeito desta cláusula, os sábados não serão considerados dia útil.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Entende-se por ascendentes, pai, mãe, avós, e por descendentes, filhos e netos, de conformidade da lei civil.

DÉCIMA QUARTA - AUSÊNCIA DO EMPREGADO ESTUDANTE PARA PROVAS.

Se o horário de prova escolar, ou de exame vestibular (ENEM), coincidir com o horário de trabalho, o empregado-estudante terá abonado o tempo de ausência necessário à prova, desde que avise o empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprove sua presença à mesma por atestado do estabelecimento de ensino, podendo compensar a ausência na jornada mensal.

DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO ESCOLAR.

Recomenda-se às empresas que firmem convênios com escolas particulares, visando a concessão de bolsas de estudo a seus empregados.

DÉCIMA SEXTA - VEDAÇÃO DE DESCONTOS.

É vedado às empresas descontarem dos salários as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, duplicatas, cartões de crédito e notas promissórias recebidos e não quitados no prazo, **desde que o empregado tenha cumprido todas as exigências e normas da empresa e da Caixa Econômica Federal - CEF quanto ao recebimento dos referidos títulos, bem como as normas definidas para apuração do numerário existente no caixa.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO. As empresas lotéricas manterão termo de abertura/fechamento de caixa, que deverá ser lançado em livro movimento de caixa ou similar, assinado pelo empregado responsável pelo caixa e pelo gerente. O caixa geral da loja ficará sob responsabilidade do gerente, entendendo-se como tal a pessoa que responde pelas atividades de entrada e saída de referido numerário no estabelecimento, independente de sua classificação profissional.

Renato Luiz Pereira
OAB/MG 52.084

PARÁGRAFO SEGUNDO. No caso de negativa ou impossibilidade de assinatura e acompanhamento do fechamento de caixa pelo empregado responsável, fica facultado ao Empregador convocar dois empregados do mesmo estabelecimento que acompanharão a apuração, devendo a negativa constar do respectivo termo de apuração. Em caso de o estabelecimento não dispor de dois outros empregados, admitir-se-á que apenas um empregado e uma testemunha acompanhem o fechamento dos numerários do caixa.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O desconto dos valores referentes às diferenças de caixa apuradas ou do recebimento indevido de títulos poderá ser efetuado pelo Empregador no salário e nas verbas rescisórias.

DÉCIMA SÉTIMA - ENVELOPES DE PAGAMENTO.

No ato do pagamento dos salários os empregadores deverão fornecer aos empregados envelope ou documento similar que contenha identificação da empresa, discrimine o valor do salário pago e respectivos descontos, sendo que uma via obrigatoriamente ficará com o empregado.

DÉCIMA OITAVA – UNIFORMES.

O empregador que exigir o uso de uniformes deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, exceto calçados, salvo se o trabalho exigir calçado especial.

DÉCIMA NONA – JORNADA DE TRABALHO.

É permitido aos empregadores a escolha dos dias da semana (de Segunda-feira a Sábado) em que ocorrerão reduções da duração de trabalho de seus empregados, para adequá-la às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, autorizando-se a compensação da jornada.

VIGÉSIMA - DIA DA CATEGORIA.

Fica ajustado que o dia da categoria será comemorado no dia 21 de abril.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS.

Os sindicatos pactuantes recomendam às empresas, a antecipação de salários quinzenalmente, no mínimo de 40% (quarenta por cento) daquele percebido pelo empregado no mês anterior.

VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE.

As empresas concederão o vale-transporte até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7°, da Constituição da

Renato Luiz Pereira
OAB/MG 52.084

República, e com a Portaria do Ministério do Trabalho n. 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/1995) e, também em cumprimento às disposições da Lei n. 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei n. 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto n. 95.247, de 16 de novembro de 1987, cabendo ao empregado comunicar, por escrito, a empresa, as alterações das condições declaradas inicialmente.

PARÁGRAFO ÚNICO. No caso de falta ou insuficiência de estoque de vales transportes, necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o empregado será ressarcido pelo empregador, em dinheiro, pelo valor correspondente à despesa para seu deslocamento, nos termos do artigo 5°, do Decreto 95.247/1987.

VIGÊNCIA TERCEIRA – VIGÊNCIA.

A presente convenção coletiva terá vigência pelo prazo de 01 (hum) ano, ou seja, de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022, aplicando-se as disposições legais que regem a matéria.

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

Belo Horizonte (MG), 01 de fevereiro de 2022.

SINDELOT – MG SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS LOTÉRICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS.
Administrador Judicial - Renato Luiz Pereira - CPF 563.437.956-34

SINCOEMG - MG SINDICATO DOS COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS.
Presidente - Paulo César da Silva - CPF 207157816-34