

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO E CONGÊNERES DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FECOMERCIÁRIOS MG, CNPJ nº 17.219.585/0001-38, neste ato representada por seu Presidente, LEVI FERNANDES PINTO,

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SETE LAGOAS, CNPJ nº 21.608.369/0001-51, neste ato representado por seu Presidente, EVANDO AVELAR DUARTE,

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 2022 a 31 de dezembro de 2022** e a data-base da categoria em **1º de janeiro**.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias econômicas de prestação de serviços e comércio armazenador e profissionais de agentes autônomos do comércio em geral, constantes do 2º e 3º Grupos do Plano da CNTC, exceto os “trabalhadores na movimentação de mercadorias em Armazéns Gerais”, excluídas as atividades organizadas em sindicato, no Município de **Sete Lagoas/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 2022**, será de **R\$1.318,04 (hum mil, trezentos e dezoito reais e quatro centavos)**, exceto para as Empresas MICRO – ME e EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - EPP, que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS), nos termos da Cláusula Quarta.

#### CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – (REPIS) PARA AS MICRO EMPRESAS – ME E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006, que trata do “Simples Nacional”, fica instituído o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

As entidades convenentes estabelecem que o piso salarial a ser pago à categoria profissional e de ingresso dos empregados das empresas que aderirem ao REPIS, a partir de **1º de janeiro de 2022**, será de **R\$1.261,01 (hum mil, duzentos e sessenta e um reais e um centavo)**.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Para aderir ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* deverão requerer diretamente à entidade patronal conveniente a expedição do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, na forma do disposto na **cláusula trigésima terceira**, requerimento este que deverá ser assinado por sócio da empresa ou pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- I. razão social;
- II. número de inscrição no CNPJ;
- III. declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2022;
- IV. compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho (formulário padrão);

- V. comprovante de recolhimento da Contribuição Assistencial, prevista na cláusula trigésima primeira, e da taxa para utilização do REPIS, prevista no parágrafo terceiro desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Fica instituída a **TAXA PARA UTILIZAÇÃO DO REPIS**, no importe de **R\$12,00 (doze reais) por empregado**, importância que deverá ser recolhida pela empresa aderente **até o dia 10 de julho de 2022**, através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, sob pena de multa no importe de **R\$200,00 (duzentos reais)** multiplicado pelo total de trabalhadores da empresa, conforme a GFIP do mês de instituição do REPIS, que será destinada integralmente à Entidade Sindical Laboral signatária, e **será cumulada com as multas previstas no parágrafo sétimo desta cláusula.**

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

A entidade sindical patronal deverá encaminhar à entidade sindical profissional cópia da solicitação, acompanhada de cópia da documentação de que trata o parágrafo segundo, incisos I, II, III, IV e V, desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujo envio será feito de forma eletrônica.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Desde que constatada a regularidade de situação das empresas solicitantes, ambas as entidades – profissional e patronal – deverão, em conjunto, fornecer o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 20 (vinte) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de **1º/1/2022 até 31/12/2022**, a prática do salário previsto no parágrafo primeiro.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

A empresa que utilizar do REPIS sem que tenha obtido o Certificado de Adesão de que trata o parágrafo segundo desta cláusula, incorrerá em multa de **R\$1.000,00 (hum mil reais)**, que será destinada integralmente à Entidade Sindical Patronal signatária, além da multa de **R\$1.000,00 (hum mil reais)** a favor do empregado prejudicado, cumulativa por cada infração, sendo cumulada, ainda, com a multa prevista no parágrafo terceiro desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

Fica estabelecido que as Microempresas – ME's e as Empresas de Pequeno Porte – EPP's que não aderirem ou não obtiverem o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2022** terão que pagar o piso salarial na conformidade do previsto na cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINTA – 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\$1.360,34 (hum mil, trezentos e sessenta reais e trinta e quatro centavos)**. Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.318,04 (hum mil, trezentos e dezoito reais e quatro centavos)**.

#### **CLÁUSULA SEXTA – REGIME ESPECIAL DE PAGAMENTO DE GARANTIA-MÍNIMA PARA AS MICRO EMPRESAS – ME E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006, que trata do "Simples Nacional", fica instituído o Regime Especial de Pagamento de Garantia Mínima, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

- a) 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\$1.301,36 (hum mil, trezentos e um reais e trinta e seis centavos)**.
- b) Aos denominados **comissionistas mistos**, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.261,01 (hum mil, duzentos e sessenta e um reais e um centavo)**.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Para aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE PAGAMENTO DE GARANTIA MÍNIMA** as empresas enquadradas na forma do *caput* deverão cumprir todas as regras e critérios fixados nos **parágrafos segundo a oitavo da cláusula quarta**, que ficam por isso reiteradas.

#### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA SÉTIMA – REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pela Entidade Patronal concederão aos trabalhadores representados pela Entidade Laboral, no dia **1º de janeiro de 2022**, 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/2021	10,16%	1,1016
Fevereiro/2021	9,28%	1,0928
Março/2021	8,40%	1,0840
Abril/2021	7,53%	1,0753
Maió/2021	6,66%	1,0666
Junho/2021	5,81%	1,0581
Julho/2021	4,96%	1,0496
Agosto/2021	4,11%	1,0411
Setembro/2021	3,28%	1,0328
Outubro/2021	2,45%	1,0245
Novembro/2021	1,63%	1,0163
Dezembro/2021	0,81%	1,0081

#### 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 2021 a 31 de dezembro de 2021**.

#### 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 OITAVA – 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 NONA – PISOS E REAJUSTE – DATA DE APLICAÇÃO

O pagamento dos pisos salariais previstos nas cláusulas terceira, quarta, quinta e sexta, e a aplicação dos índices de reajuste salarial previstos no quadro da cláusula sétima desta convenção coletiva retroagem à data-base (**1º/1/2022**).

67

10

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

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas, sem acréscimos legais, da seguinte forma:

- I. as eventuais diferenças salariais relativas aos salários dos **meses de janeiro, fevereiro e março de 2022**, poderão ser pagas juntamente com o salário do **mês de julho de 2022**;
- II. as eventuais diferenças salariais relativas ao salário do **mês de abril, maio e junho de 2022**, poderão ser pagas juntamente com o salário do **mês de agosto de 2022**.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – 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 DÉCIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA – SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CÁLCULO DE FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E RESCISÃO DO COMISSIONISTA**

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 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\$56,85 (cinquenta e seis reais e oitenta e cinco centavos)**, por essa função.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso o empregador passe a adotar, a partir de **1º de janeiro de 2022**, 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.

#### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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\$104,05 (cento e quatro reais e cinco 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\$52,03 (cinquenta e dois reais e três centavos)**.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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 NONA – 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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

Desde que façam a adesão ao **SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**, na forma da **cláusula trigésima terceira** 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 sexta** 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, 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 SEGUNDA – 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 do art. 2º da Portaria nº 373, de 25/2/2011, 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.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES E INCAPAZES**

O comerciário terá abonada a falta para acompanhar os seus dependentes e incapazes, estes últimos assim declarados na forma da lei, para atendimento médico, limitada a 1 (uma) falta por semestre, desde que comprove, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) contados do atendimento, seu comparecimento como acompanhante, através de atestado ou declaração assinada pelo médico responsável.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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 QUINTA – DIA DO COMERCIÁRIO**

No tocante ao Dia do Comerciário as partes transigiram e transacionaram, ficando acertado que será comemorado na **segunda-feira de Carnaval (28/2/2022)**.

#### **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 SEXTA – 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CARGA E DESCARGA**

Fica vedado aos estabelecimentos comerciais utilizar seus empregados vendedores para efetuar carga e descarga de mercadorias, exceto o seu motorista e seu ajudante.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 NONA – 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 TRIGÉSIMA – 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 julho de 2022**, respeitado o limite máximo de **R\$105,00 (cento e cinco reais)**, recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Acordo Judicial firmado pela Entidade Sindical Patronal com o Ministério Público do Trabalho, na Ação Civil Pública nº 002.312-05.2012.503.0006, que tramitou perante a 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo **PA-MED 002433.2018.03.000/0**, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, até **15 de agosto de 2022**.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestado sem limitação temporal – desde que no curso da vigência do instrumento normativo respectivo e sem prejuízo de pleito em ações individuais – bem como sem formalidades específicas, sendo expressamente admitida a oposição manifestada por escrito pelo trabalhador junto à empresa empregadora incumbida do recolhimento ou, diretamente, ao Sindicato Profissional, pessoalmente ou através de correspondência, devendo o Sindicato Profissional devolver a quantia ao trabalhador correlativo, acaso tenha sido a mesma equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito da Entidade Sindical.

#### 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 PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

A Assembleia Geral Extraordinária da FECOMÉRCIO MG, realizada no dia **30/11/2021**, devidamente convocada por meio do Edital publicado em **19/11/2021**, no jornal Minas Gerais, caderno Diário de Terceiros, página 4, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea “e” da CLT, a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL para o ano de 2022**, 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 pela FECOMÉRCIO 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:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2022		
ENQUADRAMENTO TRIBUTÁRIO	VALOR ANUAL PARCELADO 12X	VALOR ANUAL À VISTA
MEI E AUTÔNOMO	12x R\$ 19,90 = R\$ 238,80	R\$ 199,00
SIMPLES, IMUNES ISENTA	12x R\$ 39,90 = R\$ 478,80	R\$ 399,00
LUCRO PRESUMIDO	12x R\$ 99,90 = R\$ 1.198,80	R\$ 999,00



LUCRO REAL	12x R\$ 199,90 = R\$ 2.398,80	R\$ 1.999,00
------------	-------------------------------	--------------

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL poderá ser paga à vista, com desconto de 2 (duas) parcelas, ou parcelada em até 12 (doze) vezes, nesse caso sem nenhum desconto.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL será feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento tanto da matriz quanto das filiais.

#### PARÁGRAFO QUARTO

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL se dará através da Área do Empresário no site da FECOMÉRCIO MG, por meio do link <https://empresario.fecomerciomg.org.br>.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – OBRIGAÇÃO DE ENTREGA DA GFIP

As empresas se obrigam a entregar à ambas as Federações signatárias desta convenção coletiva de trabalho, **impreterivelmente até o dia 30/7/2022, cópia da guia GFIP** referente ao mês de abril de 2022.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO – MULTA

O não cumprimento da obrigação prevista no *caput* implicará na incidência de multa, **no importe de R\$200,00 (duzentos reais)** multiplicado pelo total de trabalhadores da empresa, que será partilhada entre as entidades sindicais ora convenientes.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

A entrega da GFIP a apenas uma das entidades ora signatárias não exime a empresa da multa do parágrafo primeiro, em decorrência do descumprimento da obrigação em relação à outra entidade sindical.

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CERTIFICADO DE ADESÃO

As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal ora conveniente somente poderão se beneficiar das disposições contidas nas **cláusulas quarta, sexta e vigésima primeira, caput**, 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 Empresário (<https://empresario.fecomerciomg.org.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 (exceto para adesão ao sistema especial de compensação de horas previsto na **cláusula vigésima primeira**) 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/1/2022 até 31/12/2022**, a se

beneficiar das cláusulas referidas no *caput* desta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

A Entidade Sindical Patronal se obriga a encaminhar à Entidade Sindical Laboral, através do e-mail [sindical@fecomerciantosmg.org.br](mailto:sindical@fecomerciantosmg.org.br), os certificados de adesão emitidos, devidamente acompanhados dos documentos que instruíram o pedido formulado por cada empresa, no prazo de 10 (dez) dias contados da emissão.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – CERTIFICADOS**

A empresa que se valer dos benefícios das cláusulas quarta, sexta e vigésima primeira, **sem que tenha obtido** o competente Certificado de Adesão incorrerá nas multas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias econômica e profissional de prestação de serviços, excluídas as atividades organizadas em sindicato, no Município de Sete Lagoas/MG.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES**


**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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.

Belo Horizonte, 21 de junho de 2022.

  
FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO E  
CONGÊNERES DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
LEVI FERNANDES PINTO  
Presidente

  
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA  
DE SETE LAGOAS  
EVANDO AVELAR DUARTE  
Presidente