

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

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

**SINDICATO PATRONAL DO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DA ZONA DA MATA, CNPJ n. 06.070.073/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, RODOLPHO AFFONSO CARVALHO LANNES ROSAS,**

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 setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026** e a data-base da categoria em **1º de setembro**.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômica – comércio varejista e atacadista e profissional – comerciários**, com abrangência territorial em **Argirita, Palma, Pirapetinga, Recreio e Volta Grande/MG**.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

#### **PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DA CATEGORIA**

As partes ajustaram que o salário-mínimo da categoria e de ingresso a partir de **1º de setembro de 2024**, será de **R\$1.621,22 (um mil, seiscentos e vinte um reais e vinte dois centavos)** mensais.

### **CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – (REPIS) PARA AS MICROEMPRESAS – 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 convenientes 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 setembro de 2025**, será de **R\$1.601,16 (um mil, seiscentos e um reais e dezesseis centavos)**.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para aderirem ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput, deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS diretamente da entidade patronal conveniente, 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/2025-2026**;
- IV. compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho (formulário padrão).

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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 e IV, desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujo envio será feito de forma eletrônica.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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 PISO SALARIAL (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 QUINTO**

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 PISO SALARIAL (REPIS)**, que lhes facultará, a partir de **1º/09/2025 até 31/08/2026**, a prática do salário previsto no parágrafo primeiro.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

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 PISO SALARIAL (REPIS)/2025**, terão que pagar o piso salarial na conformidade do enquadramento previsto na cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINTA – GARANTIA MÍNIMA DOS COMISSIONISTAS**

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salário à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.701,52 (hum mil, setecentos e um reais e cinquenta e dois centavos)**. Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal no valor de **R\$1.621,22 (um mil, seiscentos e vinte um reais e vinte dois centavos)** mensais.

#### **CLÁUSULA SEXTA – REGIME ESPECIAL – (REPIS) 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 Piso Salarial – REPIS, 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\$1.665,49 (um mil, seiscentos e sessenta e cinco reais e quarenta e nove 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\$1.601,16 (um mil, seiscentos e um reais e dezesseis centavos)**.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO MISTO – APLICAÇÃO**

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

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A remuneração dos comissionistas mistos corresponderá ao valor do salário da categoria previsto na cláusula segunda desta pauta acrescido do valor das comissões obtidas no mês.

#### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA OITAVA – REAJUSTE SALARIAL**

As empresas representadas pela Entidade Patronal concederão aos trabalhadores representados pela Entidade Laboral, nos municípios de Argirita, Palma, Pirapetinga, Recreio e Volta Grande/MG, no dia **1º de setembro de 2025**, data-base dessa categoria, reajuste salarial a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até Setembro/2024	6,80%	1.0680
Outubro/2024	6,22%	1.0622
Novembro/2024	5,64%	1.0564
Dezembro/2024	5,06%	1.0506
Janeiro/2025	4,48%	1.0448
Fevereiro/2025	3,91%	1.0391
Março/2025	3,34%	1.0334
Abril/2025	2,78%	1.0278
Maio/2025	2,22%	1.0222
Junho/2025	1,66%	1.0166
Julho/2025	1,10%	1.0110
Agosto/2025	0,55%	1.0055

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na aplicação dos índices acima já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de **1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025**.

#### **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.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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/9/2025**).

#### **PARÁGRAFO QUARTO – 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 setembro e outubro de 2025**, poderão ser pagas juntamente **com o salário do mês de dezembro de 2025**;
- II. as eventuais diferenças salariais relativas aos salários do **mês de novembro de 2025**, poderão ser pagas juntamente **com o salário do mês de janeiro de 2025**.

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

#### **CLÁUSULA NONA – DEMONSTRATIVO MENSAL DE PAGAMENTO**

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

#### **ISONOMIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – MENOR SALÁRIO DA 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.

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – MÉDIA DE COMISSÕES**

Para efeito de pagamento de férias, décimo terceiro salário e rescisão contratual, será tomada por base de cálculo a média individual e separada: das comissões, prêmios, produtividade, horas extras, DSR (reflexos) e percentagens em geral, percebidas nos últimos 3 (três) meses, ou últimos 6 (seis) ou 12 (doze) meses (computando-se, inclusive, o mês destinado às férias), a que for mais favorável em cada uma das parcelas salariais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – SUBSTITUIÇÃO**

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

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – QUEBRA DE CAIXA**

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerce 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\$94,25 (noventa e quatro reais e vinte e cinco centavos)**, por essa função.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As deduções de quebra de caixa, desde que devidamente apuradas na presença do trabalhador, somente poderão ser descontadas na proporcionalidade do valor da quebra de caixa fixado no caput, até que haja a extinção do débito do trabalhador.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Caso o empregador passe a adotar, a partir de **1º de setembro de 2025**, 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 QUINTA – HORAS EXTRAS**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para as empresas portadoras do certificado de adesão, mencionado na cláusula trigésima quinta o adicional de hora extra será de 60% (setenta por cento).

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora acarretará a incidência do percentual previsto no caput, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas.

#### **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PRÊMIOS – COMISSIONISTAS**

Aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada na cláusula quinta desta convenção, serão concedidos prêmios mensais de **R\$180,80 (cento e oitenta reais e oitenta centavos)**. Aos comissionistas mistos que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada na cláusula quinta desta convenção, serão concedidos prêmios mensais de **R\$90,37 (noventa reais e trinta e sete centavos)**.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DE SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

O seguro estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências no valor de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) por mês e por empregado, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

#### PLANO DIAMANTE

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	Descrição
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA REEMBOLSO EMERGÊNCIA RESIDENCIAL	R\$ 200,00	-	Concede ao titular um auxílio financeiro, na forma de reembolso de valores pagos exclusivamente para emergências residenciais.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
ASSISTÊNCIA TEM SAÚDE	-	-	Concede ao titular um serviço de atendimento médico on-line, pelo celular ou computador, 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7(sete) dias por semana.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	Descrição	

MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

#### ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	Descrição
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
Assistência Jurídica Empresarial	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas

#### COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	Descrição
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

I - As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL conforme tabela acima.

II - O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado que tal prestador garanta todas as indenizações, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, através de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional.

V - Optando pela contratação do presente Seguro com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado;
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

VI - Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula. O cumprimento se dará após a efetiva comprovação da inclusão dos empregados através da Declaração de Ativação no Benefício disponível no portal do prestador parceiro, bem como, o envio do relatório do FGTS do mês anterior ao cadastro. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail do sindicato: sindical@fecomerociariosmg.org.br .

VII- Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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 dispensado do mesmo 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 primeiro (1º) 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 DÉCIMA NONA – 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – GESTANTE OU LACTANTE – INSALUBRIDADE**

A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA– SEMANA INGLESA – HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO**

O comércio funcionará nos seguintes horários:

- De Segunda à Sexta-feira – das 7:00 às 19:00 horas.
- Sábado – Comércio Lojista – das 7:00 às 14:00 horas.
- Sábado – Supermercados – das 7:00 às 20:00 horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – INTERVALO INTRAJORNADA**

Para as jornadas de trabalho cuja duração excede de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo coletivo de trabalho em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A parcela prevista no caput possui natureza salarial, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de seus consectários legais.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Ultrapassada habitualmente a jornada de 6 (seis) horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do adicional de 100% (cem por cento).

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Desde que façam a adesão ao **SISTEMA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**, 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 180 (cento e oitenta) dias, 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 90 (noventa) dias, 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 70% (setenta por cento).

## **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 após o prazo do parágrafo primeiro, bem como não poderão ser descontadas do salário do empregado.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

Quando a jornada extraordinária atingir as 2 (duas) horas diárias, a empresa ficará obrigada a fornecer lanche, sem ônus para o empregado.

## **PARÁGRAFO QUINTO**

É permitido que os empregadores (do comércio atacadista e varejista de cada cidade) 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.

## **PARÁGRAFO SEXTO**

Convenção Coletiva específica regulará horários especiais de trabalho para o período que antecede o Natal.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – TRABALHO EM FERIADOS – GÊNEROS ALIMENTÍCIOS**

Fica autorizado o trabalho nos feriados nas empresas do comércio varejista e atacadista de gêneros alimentícios (exceto comércio varejista de supermercados e hipermercados) que assim aderirem, exceto nos seguintes feriados: **1º/1/2025 (Dia da Confraternização Universal)**, **1º/5/2025 (Dia do Trabalho)** e **25/12/2025 (Natal)**. Com fundamento nesta cláusula e no art. 6º-A, da Lei nº 10.101/2000, o trabalho dos comerciários nos referidos feriados fica expressamente proibido, sujeitando as empresas que descumprirem essa norma à multa **de R\$2.000,00 (dois mil reais)** por empregado e por cada descumprimento, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) aos trabalhadores e 50% (cinquenta por cento) às Entidades Sindicais signatárias desse instrumento coletivo.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os estabelecimentos comerciais especificados no caput, para utilização de mão de obra de empregado nos feriados (exceto os proibidos no caput desta cláusula) deverão:

- I. Obter o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL PARA TRABALHO EM FERIADO**, mediante solicitação à Entidade Sindical Patronal, que emitirá o documento, na forma da cláusula trigésima quinta desta convenção coletiva de trabalho;
- II. Efetuar o pagamento da **TAXA PARA FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS**, no importe de **R\$14,15 (quatorze reais e quinze 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. Encaminhar, via e-mail ([sindical@fecomerciariosmg.org.br](mailto:sindical@fecomerciariosmg.org.br)), relação dos funcionários, de cada um dos seus estabelecimentos, que trabalharão nos feriados autorizados nesta convenção, com antecedência de 5 (cinco) dias do respectivo feriado, acompanhada do comprovante de pagamento da taxa a que se refere o inciso II;
- IV. As empresas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem à FECOMÉRCIARIOS-MG, **no prazo de 10 (dez) dias**, conforme o Relatório do FGTS Digital referente ao mês de janeiro de 2025.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O trabalhador que prestar serviço em feriado terá sua jornada estabelecida em 6 (seis) horas, com no mínimo 1 (uma) hora de intervalo, para descanso e alimentação, sendo o horário de funcionamento permitido das 8h às 14h, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada de trabalho extraordinária.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O comerciário que trabalhar em feriado fará jus a uma gratificação, por cada feriado trabalhado, de **R\$80,22 (oitenta reais e vinte e dois centavos)**, a título de alimentação, 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 especificados no caput, 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\$80,22 (oitenta reais e vinte e dois 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, sendo cumulada, ainda, com a multa prevista no parágrafo único da cláusula vigésima nona.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- DOMINGOS**

Pelo trabalho aos domingos, o empregado fará jus às condições abaixo estabelecidas:

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A jornada de trabalho aos domingos será de no máximo 6 (seis) horas, extritamente das 8h00 às 14h00, não sendo permitida a prorrogação da jornada.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica assegurado aos empregados que trabalharem nos domingos uma folga na semana, devendo uma das folgas, ocorrer no domingo a cada dois domingos trabalhados.

### **PARAÁGRAFO TERCEIRO**

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, para as trabalhadoras mulheres, que favoreça o repouso dominical, nos termos do artigo 386 da CLT.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A empresa concederá vale-transporte para o trabalhador nos domingos e feriados trabalhados;

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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 (inclusive no período que perdurar eventual internação), limitadas a 12 (doze) faltas por ano, 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 SÉTIMA- HORÁRIO DE 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 documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

Fica ajustado que os empregadores concedem efeito de feriado à segunda-feira de Carnaval (16/02/2026), para que os empregados representados pelo Sindicato Profissional comemorem o dia da Categoria, ficando expressamente vedado o trabalho dos comerciários nesse dia.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- JORNADA ESPECIAL 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, exclusivamente 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 décima terceira, 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 contidas na cláusula vigésima primeira desta Convenção.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

## **UNIFORME**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA– UNIFORMES**

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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA– 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 (um) ou 2 (dois), 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 SEGUNDA – 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 janeiro de 2026, respeitado o limite máximo de R\$120,00 (cento e vinte reais), recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme a decisão do Supremo Tribunal Federal – STF, no ARE 1018459 – Tema 935, 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, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, até 15 de fevereiro de 2026.

#### **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 15 (quinze) dias contados da data da assinatura do presente instrumento, o qual deverá ser entregue à Entidade Profissional direta e pessoalmente, ou através de correspondência individual escrita de próprio punho pelo empregado, com carta com Aviso de Recebimento – AR postada no mesmo período, para o seguinte endereço: Rua dos Guajajaras, 490, 30180-104, Belo Horizonte/MG.

#### **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 TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL DO COMÉRCIO**

As empresas vinculadas a esta Convenção, se obrigam a recolher em favor do SINDICATO PATRONAL DO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE LEOPOLDINA MG E REGIÃO, uma importância por Estabelecimento, a título de Contribuição Confederativa, até 30/9/2025, nos seguintes valores:

- a) R\$61,00 (sessenta e um reais) para os Microempreendedores Individuais;
- b) R\$206,00 (duzentos e seis reais) para as empresas com 0 (zero) empregados;
- c) R\$221,00 (duzentos e vinte e um reais) para as empresas com 1 (um) até 05 empregados;
- d) R\$285,00 (duzentos e oitenta e cinco reais) para as empresas com 6 (seis) até 10 (dez) empregados;
- e) R\$351,00 (trezentos e cinquenta e um reais) para as empresas com 11 (onze) até 20 (vinte);
- f) R\$536,00 (quinhentos e trinta e seis reais) para as empresas com 21 (vinte e um) até 30 (trinta) empregados;
- g) R\$773,00 (setecentos e setenta e três reais) para as empresas com 31 (trinta e um) até 45 (quarenta e cinco) empregados;
- h) R\$1.126,00 (hum mil e cento e vinte e seis reais) para as empresas com 46 (quarenta e seis) até 70 (setenta) empregados;
- i) R\$1.778,00 (hum mil, setecentos e setenta e oito reais) para as empresas com 71 (setenta e um) até 100 (cem) empregados;
- j) R\$2.515,00 (dois mil, quinhentos e quinze reais) para as empresas com 101 (cento e um) até 150 (cento e cinquenta)

- empregados;
- k) R\$2.983,00 (dois mil novecentos e oitenta e três reais) para as empresas com 151(cento e cinquenta e um) até 200(duzentos) empregados;
- l) R\$3020,00 (três mil e vinte reais) para as empresas acima de 200 (duzentos) empregados;

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal fora do prazo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor, juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária com base na variação do IGP-M.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal do Comércio Varejista e Atacadista de Leopoldina MG e Região, realizada no dia 12/8/2025, devidamente convocada por meio de edital publicado em 06/8/2025, no jornal Tribuna de Minas, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea e da CLT, e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2018.03.000/0, que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até 30/09/2025 a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2025.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL tem como base de recolhimento valor fixo, nos moldes da tabela a seguir:

CATEGORIA	VALOR FIXO	ADICIONAL POR EMPREGADO
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R\$ 346,00	
MICROEMPRESA-EIRELI-EPP	R\$ 462,00	
LTDA.	R\$1.314,00	
S/A	R\$3.597,00	

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição assistencial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611-A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário, que será enviado ao representado via correios ou e-mail, ou pode ser requerido pela empresa através do e-mail sindicato@sindicomata.com.br.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 1% ao mês.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

As empresas constituídas após 1º de setembro de 2025 recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

As empresas representadas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem ao Sindicato Patronal do Comércio Varejista e Atacadista de Leopoldina MG e Região, no prazo de 10 (dez) dias, cópias das guias GFIP e/ou RAIS, sendo que o pagamento a menor da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA implicará na obrigação do recolhimento da diferença, acrescido de multa de R\$ 106,80 (cento e seis reais e oitenta centavos).

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CLÁUSULAS MEDIANTE ADESÃO

As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal ora conveniente somente poderão se beneficiar das disposições contidas nas cláusulas **quarta, sexta, vigésima quarta e vigésima quinta**, desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que obtenham previamente junto à Entidade Sindical Laboral e Patronal o competente **CERTIFICADO DE ADESÃO**, observadas as seguintes condições:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

O estabelecimento interessado deverá encaminhar à entidade patronal requerimento de expedição do competente **CERTIFICADO DE ADESÃO**, contendo os seguintes documentos:

- a) Comprovação do número de empregados no estabelecimento na data da solicitação, por meio do e-mail do Sindicato Patronal [sindicato@sindicom-mata.com.br](mailto:sindicato@sindicom-mata.com.br);
- b) Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS;
- c) Relatório do FGTS Digital referente ao mês de setembro de 2025, respeitados os preceitos instituídos pela Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD;
- d) Comprovante de recolhimento da contribuição confederativa e assistencial patronal, previstas na **cláusula trigésima terceira e trigésima quarta**, e da taxa laboral desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Atendidos os requisitos previstos no parágrafo primeiro, a Entidade Sindical Patronal encaminhará o Certificado para a Entidade Sindical Profissional conferir e assinar.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Atendidos todos os requisitos, o certificado será encaminhado via e-mail para a empresa, 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/9/2025 até 30/8/2026, a se beneficiar das cláusulas referidas no *caput* desta cláusula.

#### PARÁGRAFO QUARTO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a(s) categoria(s) econômica – comércio varejista e atacadista e profissional – comerciários, com abrangência territorial em Argirita, Palma, Pirapetinga, Recreio e Volta Grande/MG.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA– MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O empregador pagará multa equivalente a R\$1.000,00 (um mil reais), em favor do empregado prejudicado, a qual incidirá sobre cada violação de cada norma do Instrumento Coletivo ou de preceito legal. Pagará, ainda, o valor de R\$2.000,00 (dois mil reais), que será igualmente dividido entre as entidades sindicais ora convenientes. Tratando-se de infração reiterada, a multa será devida cumulativamente.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – OBRIGATORIEDADE

É imprescindível a previsão em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho para a validade de fixação e ou alteração de condições de trabalho que dispuserem sobre: jornada de trabalho, remuneração, dispensa coletiva, contrato intermitente e quaisquer questões que versem sobre saúde, higiene e segurança do trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA– APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

Em caso de recebimento de denúncia por parte de quaisquer dos Sindicatos, obriga-se a empresa denunciada a apresentar os documentos requisitados para apuração das irregularidades no prazo de 10 (dez) dias, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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, sendo levada a registro.

Leopoldina, 1º de dezembro de 2025.

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

SINDICATO PATRONAL DO COMÉRCIO VAREJISTA  
E ATACADISTA DA ZONA DA MATA  
RODOLPHO AFFONSO CARVALHO LANNES ROSAS – PRESIDENTE