

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PONTE NOVA, CNPJ n. 26.150.797/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEDA HELENA SILVA de SOUSA; e

SINDICATO DO COMERCIO DE PONTE NOVA, CNPJ n. 04.905.278/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AFONSO MAURO PINHO RIBEIRO;

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 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados do comércio varejista e atacadista de bens e prestação de serviços, com exceção das empresas do comércio varejista de produtos farmacêuticos, das empresas concessionárias e distribuidoras de veículos, das empresas do comércio varejista transportador e revendedor de gás liquefeito de petróleo, das empresas do comércio varejista de combustíveis minerais, das empresas de consultoria, assessoramento, perícias, informações, pesquisas e das empresas de serviços contábeis. EXCETO a categoria do comércio atacadista de derivados de petróleo e álcool carburante. EXCETO a categoria das Empresas dos Estacionamentos, Garagens e Lava-jato do Estado de Minas Gerais, com abrangência territorial em Ponte Nova/MG.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DA CATEGORIA

O menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2026, será de R\$1.734,00 (um mil setecentos e trinta e quatro reais).

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

A entidade patronal Sindicato do Comércio de Ponte Nova e a entidade profissional Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova estabelecem, no dia 1º de janeiro de 2026, data-base da categoria profissional, correção salarial 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 jan/25	0,06759	1,06759
fev/25	0,06196	1,06196
mar/25	0,05633	1,05633
abr/25	0,05069	1,05069

mai/25	0,04506	1,04506
jun/25	0,03943	1,03943
jul/25	0,03380	1,03380
ago/25	0,02816	1,02816
set/25	0,02253	1,02253
out/25	0,01690	1,01690
nov/25	0,01127	1,01127
dez/25	0,00563	1,00563

§ 1º: Na aplicação dos índices acima já se acham automaticamente compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de 1º janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

§ 2º: Em geral, o reajuste aplicável aos salários será de 6,759% (seis vírgula setecentos e cinquenta e nove por cento), sendo esse o índice a ser observado para o reajuste de todos os salários praticados nesta Convenção, respeitado o piso salarial estipulado.

§ 3º: 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.

§ 4º: As diferenças salariais devidas em relação às competências de janeiro/2026, fevereiro/2026 e março/2026 deverão ser pagas juntamente com a competência do mês de abril/2026 ou poderão ser divididas em duas parcelas nas competências de abril/2026 e maio/2026.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PISOS E REAJUSTE – DATA DE APLICAÇÃO**

O pagamento do piso salarial previsto na cláusula terceira e a aplicação dos índices de reajuste salarial previstos no quadro da cláusula quarta desta convenção coletiva retroagem à data-base (1º/1/2026).

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - FORMA DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer, aos empregados, individualmente, os respectivos contracheques, que contenham a discriminação do valor dos salários pagos, de todas as parcelas pagas e dos respectivos descontos.

1º: Se o pagamento for feito em pecúnia, o empregador deverá fornecer ao empregado documento que contenha a discriminação do valor de todas as parcelas pagas e dos respectivos descontos.

§ 2º: É permitida a utilização de aplicativos para que o trabalhador possa ter acesso ao seu contracheque em formato digital, devendo o empregador dar ciência ao empregado sobre o uso desse instrumento eletrônico.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA 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 6 (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.

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$86,12 (oitenta e seis reais e doze centavos), por essa função.

§ 1º: Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de janeiro de 2026, 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.

§ 2º: 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.

§ 3º: 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.

§ 4º: 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.

§ 5º: As diferenças positivas de caixa não serão consideradas, sob qualquer hipótese, para fins de compensação de diferenças negativas do mês ou acumuladas de período anterior.

### **ADICIONAL DE HORA EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

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

§ 1º: 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.

§ 2º: No caso de o empregado comissionista cumprir jornada mensal inferior a 220 horas, deverá ser utilizada como divisor a jornada efetiva mensal.

§ 3º: 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.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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\$1.855,33 (um mil oitocentos e cinquenta e cinco reais e trinta e três centavos). Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida garantia mínima mensal no valor de R\$1.734,00 (um mil setecentos e trinta e quatro reais).

§ 1º: 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\$187,23 (cento e oitenta e sete reais e vinte e três centavos).

§2º: 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\$86,12 (oitenta e seis reais e doze centavos).

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO MISTO - APLICAÇÃO**

Os empregados que percebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada, conforme previsto na cláusula quarta, parágrafo segundo, sendo o reajuste aplicado somente sobre a parte fixa do salário.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 no mínimo R\$198,00 (cento e noventa e oito reais), mensalmente, por meio de um cartão eletrônico, devendo efetuar o crédito para o empregado até o quinto dia útil de cada mês.

§ 1º: 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:

3 pacotes de arroz de 5 kg, tipo 1 (agulhinha);

2 pacotes de açúcar 5 kg, cor clara;

3 kg de feijão vermelho tipo 1 novo, industrializado;

2 unidades de 500 g de pó de café com selo de pureza ABIC;

1 kg de fubá industrializado;

1 kg de farinha de mandioca;

1 kg de farinha de trigo;

3 unidades de óleo de soja de 900 ml cada;

4 pacotes de macarrão de 500 gramas cada;

2 embalagens de 350 g cada de extrato de tomate;

1 pacote de sal de 1 kg.

§ 2º: A cesta básica concedida irregularmente jamais poderá ser devolvida pelo empregado.

§ 3º: 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.

§ 4º: A cesta básica não integrará a remuneração dos empregados para efeito da legislação do trabalho e da previdência social.

§ 5º: Farão jus ao vale-alimentação ou cesta básica, se for o caso, os trabalhadores que, no mês anterior:

I - não tiverem qualquer falta injustificada;

II- tenham laborado, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos no mês, ressalvando-se que a concessão de atestado médico/odontológico é considerada falta justificada, razão pela qual não será obstáculo para recebimento do benefício vale-alimentação ou cesta básica.

§ 6º O benefício de vale-alimentação/cesta básica, instituído por esta Convenção Coletiva de Trabalho, será devido também no mês em que o empregado estiver em gozo de férias, salvo se tiver registrado mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período aquisitivo, hipótese que implica a redução do período de férias nos termos do art. 130 da CLT.

§ 7º: 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.

§ 8º: Por um período máximo de 12 (doze) meses, contados do início do afastamento, o benefício da cesta básica ou vale-alimentação, previsto nessa cláusula, será concedido em igualdade de condições para os trabalhadores que estiverem com contrato de trabalho suspenso, percebendo auxílio-doença ou auxílio-acidente.

§ 9º: No período de licença maternidade, também é obrigatório conceder à trabalhadora

afastada o benefício da cesta básica ou vale-alimentação.

## **AUXÍLIO-SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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

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

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

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

§ 1º: 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.

§ 2º: 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 OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 1 (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.

§ 1º: 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.

§ 2º: 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.

§ 3º: 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).

§ 4º: 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.

§ 5º: 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).

§ 6º: 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.

§ 7º: 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.

§ 8º: 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.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 uma 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORME**

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

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada à empregada gestante estabilidade provisória no emprego desde a concepção, independentemente de prévia comunicação ao empregador, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade, constituindo condição mais benéfica que a garantia prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT da Constituição Federal, a qual se considera integralmente absorvida pela presente cláusula.

§ 1º A garantia de emprego aplica-se a todos os contratos de trabalho, inclusive por prazo determinado, nos termos da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º A dispensa em desacordo com esta cláusula assegura à empregada o direito à reintegração no emprego ou, a seu critério, à indenização substitutiva correspondente a todo o período de estabilidade, com reflexos legais.

§ 3º É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade, 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.

§ 1º: 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.

§ 2º: 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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

§ 1º: 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 primeira, 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";

§ 2º: Fica assegurado, no curso da "Jornada Especial", um intervalo de 1 (uma) hora para repouso e refeição.

§ 3º: Não se aplica à hipótese específica desta cláusula as disposições deste instrumento coletivo que se referem às adequações da jornada de trabalho, conforme previsto na cláusula 24ª.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

§ 1º: Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (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, conforme escalas estabelecidas pelo empregador, em comum acordo com os empregados.

§ 2º: 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 décima primeira, observando-se o disposto nos parágrafos da referida cláusula.

§ 3º: 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.

§ 4º: Quando a jornada extraordinária atingir as duas horas diárias, a empresa fornecerá lanche, sem ônus para o empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

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

§ 1º: O sistema alternativo de ponto eletrônico previsto no *caput*, em nenhuma hipótese poderá admitir:

l) 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.

§ 2º: 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.

§ 3º: Somente será admitida a marcação do ponto eletrônico nas dependências internas das empresas, sendo vedada a utilização de outros meios.

§ 4º: O sistema alternativo de ponto eletrônico poderá conferir ao empregador a opção entre a impressão do comprovante de cada marcação do ponto e entrega obrigatória do espelho de ponto mensal juntamente com o pagamento do salário do respectivo mês.

## **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, 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 por meio de atestado ou declaração do médico responsável pelo atendimento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

Fica autorizado o trabalho em domingos e feriados civis e religiosos no comércio de **Ponte Nova**, 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 condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º A autorização para o trabalho em domingos e feriados prevista nesta cláusula decorre da presente Convenção Coletiva de Trabalho e somente será válida quando observadas integralmente as condições nela estabelecidas.

§ 2º O comerciário que prestar serviço em feriado terá sua jornada estabelecida no máximo em 6 (seis) horas, com no mínimo 15 (quinze) minutos de intervalo intrajornada, para descanso e alimentação, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada de trabalho extraordinária.

§ 3º Os estabelecimentos comerciais, 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 30 (trinta) dias após o final do mês de incidência do feriado, ou o pagamento de um dia de trabalho, ficando a escolha da folga a ser ajustada entre as partes. Decorrido o respectivo prazo de compensação para a concessão da folga, sem que ela tenha sido concedida, o empregado fará jus ao recebimento em dobro do dia trabalhado. Fica estabelecido que o empregador deverá respeitar a isonomia entre os empregados, devendo realizar tratamento igual a todos, seja concedendo-lhes folga compensatória pelo feriado trabalhado, ou pagamento em dobro do feriado trabalhado, sem distinções entre os trabalhadores.

§ 4º A folga compensatória prevista no § 3º desta cláusula não poderá ser concedida em dia de domingo e/ou feriado.

§ 5º Não poderá, em nenhuma hipótese, ser utilizado o banco de horas estabelecido na cláusula vigésima quarta desta convenção coletiva para compensação desses feriados.

§ 6º 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, a ser paga na rescisão contratual;

§ 7º Para o trabalho em feriados deverão ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação trabalhista.

§ 8º O trabalho dos empregados em domingos e feriados somente será permitido às empresas que obtenham previamente Certidão de Regularidade para Trabalho em Domingos e Feriados junto aos sindicatos convenentes.

§ 9º A certidão prevista no parágrafo anterior será emitida pelo Sindicato do Comércio de Ponte Nova (SINDCOMÉRCIO Ponte Nova) e pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova (SECOPON), mediante verificação da adimplência da empresa com as respectivas contribuições assistenciais previstas nesta Convenção Coletiva.

§ 10. O SINDCOMÉRCIO Ponte Nova emitirá a Certidão Anual de Regularidade para Trabalho em Domingos e Feriados automaticamente para todas as empresas adimplentes com a contribuição assistencial patronal prevista na cláusula trigésima quinta desta Convenção.

§ 11. Para obtenção da Certidão de Regularidade para Trabalho em Domingos e Feriados a ser emitida pelo SECOPON, a empresa deverá encaminhar ao sindicato profissional:

I – solicitação formal indicando o estabelecimento;

II – relação dos empregados que trabalharão no respectivo domingo ou feriado;

III – comprovante de adimplência da empresa com a contribuição assistencial dos empregados não opositores prevista na cláusula trigésima quarta desta Convenção.

§ 12. Empresas que não estiverem adimplentes com as contribuições assistenciais poderão autorizar o trabalho de seus empregados em domingos e feriados mediante:

I – regularização das contribuições devidas; ou

II – recolhimento ao SECOPON de taxa administrativa por empregado que trabalhar nesses dias, destinada ao custeio das atividades de fiscalização e acompanhamento do cumprimento desta Convenção Coletiva, no valor de R\$16,00 (dezesesseis reais) por empregado, devendo o recolhimento ser feito por meio da seguinte chave pix: [secopon.pontenova@gmail.com](mailto:secopon.pontenova@gmail.com)

§ 13. A relação dos empregados que trabalharão em domingos ou feriados deverá ser encaminhada ao sindicato profissional com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis, acompanhada do comprovante de regularidade ou do recolhimento previsto no parágrafo anterior.

§ 14. A Certidão de Regularidade para Trabalho em Domingos e Feriados deverá permanecer no estabelecimento durante o funcionamento nessas datas, para fins de fiscalização pelos

sindicatos convenientes ou demais órgãos competentes.

§ 15. O funcionamento da empresa em domingos ou feriados sem a observância das condições previstas nesta cláusula sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva, sem prejuízo das demais sanções legais decorrentes da fiscalização por auditores fiscais do trabalho.

§ 16. As empresas interessadas em funcionar em domingos e feriados poderão, alternativamente, obter junto ao SECOPON a Certidão Anual de Regularidade para Trabalho em Domingos e Feriados, válida para todo o período de vigência desta Convenção Coletiva.

§ 17. A certidão anual será emitida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Ponte Nova, mediante verificação da regularidade da empresa com a contribuição assistencial dos empregados não opositores regularmente descontada e recolhida, sem necessidade do cumprimento dos §§ 11 a 13, no que couber.

§ 18. A certidão anual permitirá o funcionamento da empresa em todos os domingos e feriados durante o período de vigência desta Convenção Coletiva.

§ 19. Empresas que não obtiverem a certidão anual deverão solicitar autorização específica para cada domingo ou feriado trabalhado, observando o procedimento previsto nos §§ 11 a 13 desta Cláusula.

§ 20. Durante o funcionamento da empresa em domingos ou feriados deverão permanecer disponíveis no estabelecimento, para apresentação em eventual fiscalização a Certidão de Regularidade para Trabalho em Domingos e Feriados ou, quando for caso, a Certidão Anual de Regularidade para Trabalho em Domingos e Feriados;

§ 21. A ausência da documentação prevista no § 20 caracterizará descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, sujeitando a empresa à multa convencional, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

O descumprimento de qualquer das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho sujeitará o infrator ao pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria profissional por empregado prejudicado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada.

§ 1º Quando a infração disser respeito a obrigação de natureza coletiva ou administrativa, sem identificação de empregado diretamente prejudicado, a multa será revertida em favor do sindicato a que couber.

§ 2º O descumprimento das disposições relativas ao trabalho em domingos e feriados sujeitará o infrator à multa prevista nesta cláusula por empregado que estiver trabalhando em desacordo com esta Convenção Coletiva, sem prejuízo das demais penalidades previstas.

§ 3º A aplicação da multa prevista nesta cláusula não afasta a obrigação de cumprimento da cláusula violada nem o pagamento das diferenças eventualmente devidas ao empregado.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

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

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE**

A licença-maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, conforme artigo 392 da CLT, e a licença-paternidade será de 05 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Esta negociação coletiva do trabalho concede efeito de feriado ao dia 16 de fevereiro de 2026, segunda-feira de carnaval, para que os empregados representados pelo sindicato profissional (SECOPON) comemorem o dia do comerciário, 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 conceder-lhe uma folga compensatória no decorrer dos 90 (noventa) dias seguintes a essa segunda-feira, sob pena de pagamento, em dobro, desse feriado trabalhado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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.

§ 1º: 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. A diretoria da entidade profissional tem a liberdade de não indicar nenhum diretor, caso verifique a inviabilidade financeira dessa cessão.

§ 2º: Findando o mandato de dirigente sindical, a cessão do empregado também findará, devendo o trabalhador retornar à prestação de serviços ao seu empregador. O empregado

cedido perderá o direito à cessão caso a diretoria do SECOPON decida pela designação de outro diretor para a realização dos serviços destinados ao Sindicato, devendo, para isso, serem notificados o empregador e o empregado.

§ 3º: 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.

§ 4º: Durante o período em que o empregado estiver à disposição do Sindicato, para fins de apontamento e registro, com a observância dos preceitos legais pertinentes, caberá ao SECOPON comunicar ao empregador as ocorrências funcionais envolvendo o empregado licenciado, inclusive licenças médicas, período de designação de suas férias e outras questões inerentes ao contrato de trabalho.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados a importância de R\$15,00 (quinze reais) mensais, a título de contribuição assistencial, valor este que foi deliberado e aprovado em Assembleia Geral do SECOPON, realizada em 25/03/2026, conforme previsto no Tema de Repercussão Geral nº 935 do Supremo Tribunal Federal - STF, no Agravo no Recurso Extraordinário nº 1.018.459 e no artigo 8º da Convenção 95 da OIT.

§ 1º: A contribuição definida no *caput* deverá ser recolhida até o dia 10 do mês subsequente ao mês trabalhado, na conta de titularidade do SECOPON, cujos dados são: Banco Caixa Econômica Federal; Agência 0146; operação 003; conta corrente 000577601703-0, titularidade: Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Ponte Nova (SECOPON), CNPJ nº. 26.150.797/0001-05, pix CNPJ 26150797000105.

§ 2º: Em até 15 dias a partir da data do desconto, a empresa deverá enviar para o SECOPON a relação dos trabalhadores a ela vinculados, bem como a discriminação dos valores descontados de cada um. O e-mail de contato do SECOPON é o seguinte: [secopon.pontenova@gmail.com](mailto:secopon.pontenova@gmail.com)

§ 3º: Fica assegurado o direito de oposição aos empregados, nos termos da tese fixada pelo STF no julgamento do Tema 935 de repercussão geral. Os empregados que quiserem se opor à contribuição assistencial ao SECOPON deverão comparecer na secretaria do Sindicato, no horário das 8h. às 11h., de segunda a sexta-feira, para protocolarem sua carta de oposição, devendo essa carta ser realizada em duas vias, de próprio punho, contendo a informação sobre o nome do trabalhador, seu número de inscrição no CPF, bem como o seu endereço físico e eletrônico, além de também precisar o nome de seu empregador, o número do respectivo CNPJ, o endereço físico e o correio eletrônico. Não serão aceitas cartas de oposição entregues por terceiros, devendo o ato ser realizado pelo próprio trabalhador. O atendimento do SECOPON será realizado na Travessa Mário Bonfatti, nº 01, sala 505, Centro, em Ponte Nova/MG, CEP 35430-018. Considerando a data da assinatura da presente Convenção, o prazo para apresentação da oposição será até 31/04/2026.

§ 4º A relação dos empregados que manifestaram oposição será encaminhada pelo SECOPON para os respectivos empregadores em até 15 dias a partir do prazo previsto no § anterior, visando ao correto desconto apenas dos não opositores.

§ 5º: As empresas e a entidade sindical empresarial ficam isentas de qualquer responsabilidade pelo desconto da contribuição assistencial e seu repasse à entidade profissional, devendo o empregado procurar diretamente o SECOPON para qualquer esclarecimento e reembolso, se for o caso.

§ 6º A ausência de envio da relação prevista neste parágrafo caracterizará descumprimento desta Convenção Coletiva, sujeitando a empresa à multa convencional, salvo em caso de

descumprimento pelo SECOPON do previsto no § 4º.

§ 7º O empregador que efetuar o desconto da contribuição assistencial e deixar de repassá-lo ao sindicato profissional no prazo estipulado responderá pelos valores descontados, acrescidos da multa prevista nesta Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS**

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindcomércio Ponte Nova, realizada no dia 10/02/2026, convocada por meio do Edital publicado em 05/02/2026, no jornal Hoje em Dia, no caderno Editais, página 3, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea “e” da CLT, a contribuição assistencial para o ano de 2026, visando custear as despesas provenientes das atividades assistenciais prestadas pela entidade, incluindo as advindas no curso da negociação coletiva.

§ 1º A contribuição assistencial, criada com força de lei, conforme *caput* do artigo 611-A da CLT, garante o acesso aos produtos e serviços oferecidos pelo Sindcomércio Ponte Nova 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 abaixo, acrescido de adicional, por empregado, no valor de R\$ 12,00 (doze reais), sendo que o valor final da contribuição, mais a parcela adicional por empregado, se limita ao teto de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2026 – (TAXA DE CCT)</b>	
<b>Enquadramento tributário</b>	<b>Valor anual (R\$)</b>
MEI e autônomo	200,00
Simplex, imunes e isentas	450,00
Lucro presumido	1.350,00
Lucro real	2.160,00

§ 2º 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, observado o teto estabelecido no § 1º desta cláusula em relação ao conjunto de estabelecimentos da empresa.

§ 3º Excetuam-se da obrigação de recolhimento da contribuição as unidades/filiais que, cumulativamente, não possuam funcionários e que tenham por natureza exclusivamente o apoio operacional da atividade, tais como as filiais destinadas exclusivamente para guarda e/ou depósito de bens e mercadorias, garagens de veículos e máquinas, entre outros.

§ 4º O vencimento da contribuição assistencial se dará em 30 de junho de 2026 e o pagamento poderá ser feita via boleto bancário enviado ao representado pelo Sindcomércio Ponte Nova pelos Correios ou mala direta.

§ 5º O pagamento poderá ser feito também, no caso de não recebimento do boleto, por meio do link <https://empresario.fecomerciomg.org.br/contribuicao/9/assistencial> (Área do Empresário, no site da FECOMERCIO-MG)

§ 6º Em caso de dúvida ou dificuldade de pagamento, a empresa pode contatar o Sindcomércio Ponte Nova pelo e-mail: [sindcomerciopontenova@gmail.com](mailto:sindcomerciopontenova@gmail.com).

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DO AVISO PRÉVIO**

§ 1º: Para fins de aviso prévio trabalhado, o empregador deverá respeitar a regra dos artigos 487 e 488 da CLT.

§ 2º: Independentemente da quantidade de anos que perdurou o vínculo de emprego, o aviso prévio

trabalhado nunca poderá exceder trinta dias, devendo ser respeitada a regra do artigo 488 e parágrafo único da CLT.

§ 3º: Quando o vínculo de emprego for igual ou maior que um ano, os dias de acréscimo ao aviso prévio, conforme define o parágrafo único do artigo 1º da lei 12.506 de 11/10/2011, deverão ser obrigatoriamente indenizados ao trabalhador, conforme a orientação da nota técnica nº. 184 da SRT/MTE.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DAS ESPECIFICIDADES PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Com objetivo de atender socialmente às trabalhadoras atingidas por esta Convenção, impõe-se como direito da mulher vítima de violência doméstica a dispensa do trabalho, pelo prazo de dois dias, sem prejuízo do salário, quando devidamente comprovado que ela sofreu violência doméstica. A prova será feita mediante apresentação do boletim de ocorrência policial e a concessão de folga será contada a partir do dia do fato.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA IGUALDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE BENEFÍCIOS PARA OS PcD's E PARA O JOVEM APRENDIZ**

Fica estabelecido nesta Convenção que, independentemente da carga horária cumprida, os trabalhadores que ocupam vagas destinadas aos PcD's e o Jovem Aprendiz terão o mesmo direito assegurado aos outros trabalhadores, conforme estipula esta Convenção, no que couber, inclusive no que concerne ao auxílio-alimentação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DA LIBERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA DO SINDICATO PARA EVENTOS, ASSEMBLEIAS E REUNIÕES**

§ 1º: Os membros da diretoria do sindicato profissional terão os seus horários de trabalho abonados, quando convocados para participarem de reuniões, eventos ou assembleias da entidade sindical, até o limite de cinco vezes ao ano.

§ 2º: Caberá à secretaria do SECOPON notificar o respectivo empregador do diretor, precisando o dia, horário previsto de início e de fim das reuniões, eventos ou assembleias, solicitando a dispensa do diretor que irá participar.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FISCALIZAÇÃO - DRT**

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

**Ponte Nova, 26 de março de 2026.**

**LEDA HELENA SILVA DE SOUSA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PONTE NOVA**

**AFONSO MAURO PINHO RIBEIRO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMÉRCIO DE PONTE NOVA**