

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE CONTAGEM - SINTRACC -CNPJ nº 23.846.520/0001-15, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RONALDO FERREIRA GUALBERTO DA COSTA,**

E

**SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE BELO HORIZONTE E CONTAGEM – SINCAGEN -CNPJ n. 17.265.851/0001-69, neste ato representado por seu Presidente, Sr. WELLINGTON GONÇALVES DA SILVA,**

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 julho de 2025 a 30 de junho de 2026, e a data-base da categoria em 1º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria econômica do comércio atacadista de gêneros alimentícios, e a categoria profissional dos comerciários, com abrangência territorial em Contagem/MG.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

A entidade Patronal concede aos empregados do comércio atacadista de gêneros alimentícios da cidade de Contagem, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista e Atacadista de Contagem, no dia 1º de julho de 2025 – data base da categoria profissional - correção salarial a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO DE INCIDÊNCIA DE REAJUSTE</b>	<b>INDICE</b>	<b>FATOR MULTIPLICADOR</b>
Julho/24	6,00%	1,0600
Agosto/24	5,50%	1,0550
Setembro/24	5,00%	1,0500
Outubro/24	4,50%	1,0450

Novembro/24	4,00%	1,0400
Dezembro/24	3,50%	1,0350
Janeiro/25	3,00%	1,0300
Fevereiro/25	2,50%	1,0250
Março/25	2,00%	1,0200
Abril/25	1,50%	1,0150
Maió/25	1,00%	1,0100
Junho/25	0,50%	1,0050

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na aplicação dos índices acima já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidas no período de 1º de julho de 2024 a 30 de junho de 2025.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não poderão ser deduzidos os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento ou antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

a) as eventuais diferenças salariais relativas ao salário do mês de **julho e agosto de 2025** deverão ser pagas até o salário correspondente ao mês de **setembro de 2025**;

**CLÁUSULA QUARTA -SALÁRIO DA CATEGORIA**

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de **1º de julho de 2025**, será de:

a) office-boy, copeiro, faxineiro, servente, empacotador, entregador, vigia e demais empregados	<b>RS1.631,90</b>
b) vendedores / balconistas	<b>RS1.690,23</b>



**CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA-MÍNIMA**

Aos denominados vendedores comissionistas puros e mistos, fica concedida a garantia mínima mensal no valor de **R\$ 1.748,56 (mil setecentos e quarenta e oito reais e cinquenta e seis centavos)**.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O contrato de trabalho do comissionista deverá especificar a taxa, ou taxas, de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado, conforme artigo 1º da Lei nº 605/49 e, Enunciado nº 27 do TST.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Ao vendedor comissionista puro que auferir comissão mensal em valor superior ao da garantia mínima estipulada nesta cláusula, será concedido prêmio mensal de **RS 247,20 (duzentos e quarenta e sete reais e vinte centavos)** e ao repouso semanal remunerado respectivo. Ao vendedor comissionista misto que auferir comissão mensal em valor superior ao da garantia mínima estipulada nesta cláusula, será concedido prêmio mensal de **RS 123,60 (cento e vinte e três reais e sessenta centavos)** e o repouso semanal respectivo.

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO MISTO - APLICAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 **RS 224,79 (duzentos e vinte e quatro reais e setenta e nove centavos)**.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de julho 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.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

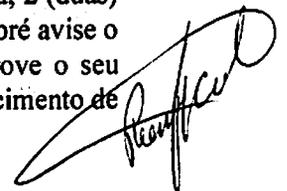
A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade.

#### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurada ao empregado-estudante, nos dias de provas escolares ou de exame vestibular, que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, 2 (duas) horas antes e até uma (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré avise o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e, depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA NONA - UNIFORME**

Fica estabelecido que o empregador fornecerá semestralmente aos seus empregados, excetuados os do setor administrativo, gratuitamente uniforme, quando o uso for



obrigatório, constante de 2 (duas) calças, 2 (duas) camisas e 1 (um) calçado, que serão devolvidos na rescisão do contrato de trabalho, bem como os EPI's fornecidos em razão da natureza do serviço prestado.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Faculta-se à empresa dotar os vestiários de uma zeladoria constante de coordenadores, para zelar pela boa ordem, disciplina, higiene e atendimento do Trabalhador.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empresa poderá implementar meios de segurança, e de vigilância nas suas dependências internas, exceto no interior dos banheiros e vestiários, respeitado a individualidade e intimidade de cada trabalhador, sinalizando e dando ciência a todos de sua existência e locais onde estão instalados.

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

As horas extras serão pagas com um adicional de 70% (setenta por cento) sobre o salário-hora normal.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para a aplicação deste percentual sobre comissões, tomar-se-á, como base, o valor médio das comissões do mês.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA COMPENSAÇÃO**

As empresas poderão compensar as horas extras eventualmente laboradas no período máximo de 60 (sessenta) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias, sendo obrigadas a comunicar previamente, por escrito e anualmente, os sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

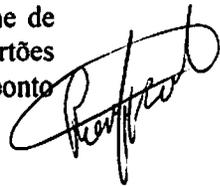
As horas extras não compensadas neste período deverão ser pagas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre as horas normais.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores que adotarem o regime de compensação deverão, obrigatoriamente, manter controles de jornada através de cartões de ponto, ou folha de presença, no caso das empresas não obrigadas à utilização de ponto eletrônico.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

As empresas que mantiverem sistema de banco de horas deverão, mensalmente, comunicar por escrito a seus empregados quanto ao saldo credor ou devedor de horas.



#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O limite máximo de horas compensáveis e/ou prorrogadas por comerciário é de 48 (quarenta e oito) horas mensais e de 2 (duas) horas por dia. As horas trabalhadas, excedentes, não serão compensadas e deverão ser pagas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Fica proibida a compensação e/ou prorrogação da jornada de trabalho aos menores de 18 anos e gestantes até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **PARAGRAFO SEXTO**

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 prazo de compensação de 60 (sessenta) dias.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Empresas que quiserem ampliar o prazo de compensação de horas poderão celebrar acordo para compensação de horas individualmente com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE CONTAGEM, desde que haja consulta e anuência prévia do SINCAGEN.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADEQUAÇÃO JORNADA DE TRABALHO**  
É permitido que os empregadores do comércio de Contagem, escolham os dias da semana (de segunda-feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-las às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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

Fica ajustado que o **Dia do Comerciário** será comemorado na segunda-feira de Carnaval (16/02/2026) atribuindo-se a tal dia, efeito de feriado integral para todo o comércio atacadista de gêneros alimentícios, com abrangência territorial do município de Contagem/MG.

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

No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer, aos empregados, envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos, sendo que uma via, obrigatoriamente, ficará em poder do empregado.

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

A Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Contagem/MG é autorizada a fiscalizar a presente Convenção, em todas as cláusulas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Recomenda-se às empresas para que façam convênios de assistência médica para todos seus empregados.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As empresas representadas pelo SINCAGEN que antes da celebração desta convenção coletiva de trabalho já haviam contratado convênio de assistência médica para seus empregos, deverão manter esse benefício, tendo a liberalidade de escolher a operadora.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Recomenda-se as empresas que contratem seguro de vida em grupo e acidentes pessoais para seus empregados sem ônus para os mesmos.

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

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

No caso de concessão de aviso prévio pela empresa, o empregado poderá ser dispensado deste, se antes do término do aviso comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Ocorrendo a hipótese do Parágrafo Primeiro desta cláusula, 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR HORA (PART TIME)**

A empresa poderá firmar contrato de trabalho pelo sistema de horas trabalhadas, não se aplicando a estes o piso salarial mensal estabelecido na cláusula segunda, conforme a Legislação vigente, sendo assegurado ao Trabalhador horista o valor mínimo de R\$ 7,62 (sete reais e sessenta e dois centavos) por hora trabalhada, repouso semanal remunerado e os demais direitos sociais assegurados pela CLT.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO – SALÁRIO:**

- a). O salário dos horistas será calculado pela quantidade de horas trabalhadas no mês, acrescido do DSR (descanso semanal remunerado) proporcional ao número de horas de efetivo trabalho.
- b). A jornada não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias, podendo, no entanto, ser reduzida em qualquer quantidade ou aumentada no máximo até 2 (duas) horas para serem compensadas pelo acréscimo ou diminuição noutro dia cuja compensação deverá ser feita nos prazos legais.

c). As folgas semanais deverão recair em qualquer dia da semana, sendo no mínimo duas mensais recaindo no domingo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MINUTOS RESIDUAIS**

Com o objetivo de atender assuntos de interesses particulares ou mesmo chegando mais cedo por qualquer motivo que não por determinação da empresa, esta facultará que seus empregados tenham acesso ou permaneçam nas suas dependências, nos 15 (quinze) minutos que antecedem e nos 15 (minutos) posteriores à jornada de trabalho, sem que isto seja considerado tempo à disposição ou jornada extra.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – RECEBIMENTO DE CHEQUES**

É vedado às empresas descontarem, dos salários de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento de cheques.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS / 13º SALÁRIO E RESCISÃO DO COMMISSIONISTA**

Para efeito de pagamento de férias, 13º salário e rescisão contratual, será tomada por base de cálculo a média das comissões percebidas nos últimos 06 (seis) ou 12 (doze) meses, a que for mais favorável ao empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Recomenda-se às empresas que lancem na CTPS do empregado o nome do Sindicato favorecido ou as iniciais SINTRACC quando fizerem a anotação da contribuição sindical, em vez de, simplesmente, Sindicato da Classe.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 3% (três por cento) nos meses de setembro e dezembro de 2025, respeitado o limite máximo de R\$ 70,00 (setenta reais), por mês de desconto, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8º, da Convenção 95 da OIT, recolhendo os valores em favor do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista e Atacadista de Contagem, somente por meio de impresso próprio fornecido pela Entidade Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, devendo os empregadores encaminhar cópia da comprovação do recolhimento e da referida guia ao Sintracc, acompanhada da relação dos empregados, da qual constem os nomes e números de C.P.F., salários anteriores e os reajustados e o respectivo valor descontado, de forma individual, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do referido recolhimento.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Esta contribuição foi aprovada pela Assembleia Geral da categoria, convocada para este fim, com ampla divulgação, garantida a participação de filiados e não filiados.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica assegurado o direito de oposição do trabalhador, que deverá ser manifestado por escrito e pessoalmente na Rua dos Tamarindos, nº 324, bairro Eldorado, Contagem-MG, no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da efetiva ciência do primeiro desconto por parte do empregado, por meio do recebimento do contracheque no qual a cobrança esteja registrada, conforme Termo de Ajuste de Conduta nº 2541/2012, assinado junto ao Ministério Público do Trabalho da 3ª Região e aprovado em Assembleia – Geral. No ato da oposição o empregado deverá fornecer carta de próprio punho em 03 vias, contendo seus dados completos e legíveis, assim como Razão Social, endereço e número do CNPJ do seu empregador e cópia do contracheque que conste o desconto.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O não recolhimento dentro do prazo acarretará, à empresa, multa de 10% (dez por cento) sobre o valor, juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do IGPM.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

As empresas deverão enviar a entidade profissional, relação nominal dos trabalhadores que contribuíram, com discriminação individual dos respectivos valores recolhidos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO DE MENSALIDADES**

As empresas descontarão as Mensalidades Sociais dos seus empregados que sejam filiados ao SINTRACC, desde que tenham autorizado o desconto em folha na forma do artigo 545 da CLT.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os valores e a relação dos filiados sujeitos ao desconto serão fornecidos às empresas pelo SINTRACC até 10 dias antes do fechamento da folha de pagamento.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O montante apurado pelas empresas será por elas recolhido em impresso próprio fornecido pela Entidade Profissional, até o 10º dia útil subsequente ao pagamento dos salários.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DESVIO DE FUNÇÃO**

Fica vedada por este instrumento a utilização da mão-de-obra de comerciários para a carga ou descarga de caminhões.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS - RECOMENDAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que antecipem, quinzenalmente, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário que o empregado recebeu no mês anterior.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Aos denominados comissionistas, puros ou mistos, a antecipação de que trata a cláusula será, no mínimo, de 40% (quarenta por cento) do valor da garantia-mínima devida no mês anterior.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ESTABILIDADE GESTANTE**

Até que seja promulgada Lei Complementar, fica estabelecida a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, conforme artigo 10, letra b, do Ato das disposições transitórias, previsto na CF.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SUBSTITUIÇÃO**

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS - SERVIÇOS DE VIGIA E VIGILÂNCIA**

Para os serviços especiais de vigia e/ou vigilância faculta-se a empresa adotar o sistema de trabalho denominado “jornada especial”, com o trabalhador laborando por 12 (doze) horas entendidas como horas normais e folgando 36 (trinta e seis) horas, não se aplicando a eles a jornada noturna reduzida, facultada a compensação, inclusive os feriados acaso coincidam com o dia trabalhado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para os que trabalham sob a denominada “Jornada Especial de 12 x 36”, as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional de hora extra, 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**

As horas suplementares que excederem das horas programadas e trabalhadas, que não estiverem previstas no banco de dias e horas e que não forem compensadas, serão calculadas no divisor 180 e pagas com adicional de 100% (cem por cento).



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA EXTERNA - CARGO DE CONFIANÇA**

O Trabalhador que exerce atividade externa incompatível com fixação de horário de trabalho, bem como os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento e/ou filial, não estarão subordinados ao controle de horário, isento da marcação de ponto, aplicando-lhe a exceção prevista no art. 62 da CLT, devendo tal condição ser anotada na CTPS e registro de empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – FUNCIONAMENTO ESPECIAL – TRABALHO EM FERIADOS**

À exceção dos dias 1º de janeiro, Segunda-feira de Carnaval (16/02/2026), 6ª feira da Paixão, 1º de maio e 25 de dezembro, fica autorizado o trabalho e o funcionamento do comércio atacadista de gêneros alimentícios, em todos os demais domingos e feriados que ocorrerem no período de julho de 2025 a junho de 2026, conforme exposto na Lei Federal 11.603 de 05 de dezembro de 2007.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, possam utilizar do trabalho de seus empregados nos feriados, deverá cumprir os seguintes requisitos:

1 – Deverá estar munida de CERTIDÃO ANUAL - TRABALHO EM FERIADOS, que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em dias de feriado, emitida pelos Sindicatos Patronal e Profissional, sem ônus.

2 – A CERTIDÃO deverá ser solicitada pela empresa até, no máximo 10 (dez) dias antes do primeiro feriado que ocorrer a partir do dia 1º de julho, comprovando, para tanto, o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e estando quites com as contribuições devidas aos Sindicatos profissional e patronal estabelecidas na presente Convenção Coletiva de trabalho.

3 – A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa mensal de R\$ 483,75 (quatrocentos e oitenta e três reais e setenta e cinco centavos), calculada por empregado que trabalhar no respectivo feriado e revertida em favor dos sindicatos signatários do presente instrumento.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Pelo trabalho aos feriados, excetuando os que trabalharem em jornada especial, o empregado fará jus às condições abaixo estabelecidas:



- a) Carga máxima de trabalho de 08 horas, sendo permitido, caso necessário à realização de até 2 horas extras, devendo ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previsto na legislação trabalhista;
- b) Fica assegurado aos empregados que trabalharem nos domingos uma folga na semana, devendo uma das folgas ocorrer no domingo a cada dois domingos trabalhados, e nos feriados 01 (uma) folga em até 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado. Quanto a folga relativa ao feriado, é permitido ao empregador escolher os dias da semana (de segunda-feira à sábado) para a concessão da folga. 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, pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal;
- c) O comerciário que trabalhar no(s) referido(s) dia(s) de feriado(s) fará jus a uma gratificação de **R\$ 64,22 (sessenta e quatro reais e vinte e dois centavos)**, por cada feriado trabalhado, a título de alimentação, sem natureza salarial, que deverá ser pago junto com a folha de pagamento do mês correspondente ao feriado trabalhado;
- d) Excepcionalmente, e para este instrumento, fica estabelecido que o não pagamento do valor estipulado na alínea “c”, na data apazada, implicará no pagamento de multa de 100% (cem por cento) do valor e correção monetária pelo INPC, esta última no caso de atraso superior a 30 (trinta) dias;
- e). As empresas concederão vale-transporte para o trabalhador nos domingos e feriados, na forma da Lei.
- f). As empresas estabelecidas em Contagem e com matriz ou filiais no município de Belo Horizonte, deverão conceder gratificação a título de alimentação pelo trabalho nos feriados, nos mesmos moldes da concedida em Belo Horizonte;
- g) O empregado que se demitir ou vier a ser demitido, e que não vier a gozar de quaisquer das folgas dentro do prazo previsto na alínea “b” supra, fará jus à indenização correspondente a 1/30 (um trinta avos) de seu salário.
- h) As diferenças de valores da gratificação previsto na letra “C” supra, referentes aos feriados trabalhados no mês de **julho e agosto de 2025**, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de **setembro de 2025**.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ACORDO COLETIVO**

As empresas poderão celebrar acordos coletivos em separado com o sindicato profissional e com anuência prévia do sindicato patronal.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Para atender ao que dispõe o artigo 7º, inciso XI, da CF/88 e considerando as disposições da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, recomenda-se que as empresas celebrem

acordo coletivo de Participação nos Lucros e/ou Resultados diretamente com o sindicato profissional e com anuência prévia do sindicato patronal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão 02 (dois) dias consecutivos ou não, por mês, de licença remunerada aos dirigentes sindicais, convocados para participarem de congressos, seminários e outros eventos ligados à entidade sindical.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A convocação deverá ser apresentada à empresa com 48 horas de antecedência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA DIRIGENTES SINDICAIS:**

Conforme estabelece o artigo 8º Inciso VIII da Constituição Federal, fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de Diretoria (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes); Delegados, Representante junto a Federação e seus suplentes, e, se eleitos, até 1 (um) ano após o final do mandato.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A estabilidade provisória prevista nesta cláusula é limitada aos seguintes cargos e números máximos de dirigentes sindicais: diretoria executiva: 05, suplentes da diretoria: 05, conselho fiscal: 03, suplentes do conselho fiscal: 03, delegados junto à federação da categoria profissional: 02, suplentes de delegados junto à federação profissional: 02.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA- DESCONTO DE PRESTAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Recomenda-se aos empregadores observar as disposições da Lei 10.820, de 17 de dezembro de 2003, que dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES E CURSOS**

Os empregados convocados pela empresa para reuniões e cursos, fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remunerados pelas horas extraordinárias ou compensadas na forma da Cláusula 10ª e 11ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INÍCIO DE FÉRIAS**

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado ou dias já compensados. (Temos que atualizar essa cláusula, visto que o Decreto nº 27.048/49, foi revogado em 2021).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AFASTAMENTO FÉRIAS**

O empregado que estiver afastado do serviço e recebendo auxílio-doença ou prestação por acidente do trabalho da Previdência Social pelo prazo de até 06 (seis) meses não terá esse tempo deduzido para fins de aquisição de férias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ARMÁRIOS**

Manutenção pelas empresas, de armários individuais, vestiários, sanitários e, quanto aos dois (02) últimos, proibido o uso comum para ambos os sexos, nos termos da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS**

As empresas se obrigam a colocação de assentos no local de serviço, para uso dos empregados que tenham por atribuição o atendimento ao público em pé, nos termos da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE EPI**

As empresas ficam obrigadas a fornecer Equipamentos de Proteção Individual, quando exigido pela legislação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA CONVENCIONAL**

A empresa que deixar de cumprir qualquer cláusula da presente convenção, fica sujeita à multa mensal de R\$ 483,75 (quatrocentos e oitenta e três reais e setenta e cinco centavos), por cláusula descumprida, por empregado e por mês de descumprimento, independente das demais sanções, sendo revertida em favor do empregado ou em favor do sindicato laboral quando este atuar como substituto processual para pleitear o pagamento da multa convencional decorrente do descumprimento das obrigações asseguradas na presente norma convencional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL – TQA**

Empregados e empregadores abrangidos por esta Convenção Coletivo de Trabalho, na vigência ou não do contrato de emprego, poderão firmar Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhista, perante o sindicato profissional, sujeito ao pagamento de taxa retributiva destinada a despesa do setor competente do sindicato profissional e mediante a apresentação dos seguintes documentos correspondentes ao ano a ser quitado;

- a) Contracheques dos 12 (doze) meses, e do 13º salário, assinados pelo empregado;
- b) Recibo de férias;
- c) Extrato atualizado de FGTS;
- d) Extrato dos depósitos previdenciários (CNIS);
- e) Cartão de ponto, ou registro eletrônico dos 12 (doze) meses;
- f) Anuência expressa do empregado no Termo de Quitação
- g) Termo de Quitação do ano anterior, se houver.

1- A quitação dada pelo Termo com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, não quita débitos anteriores a ele, se porventura existentes.

2- Será emitido um Termo para cada trabalhador e por cada ano trabalhado, de forma individualizada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – VALE TRANSPORTE**

Fica estabelecida a concessão de vale transporte nos termos da lei.

**Parágrafo Único**

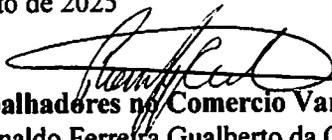
As empresas poderão, com a anuência prévia do sindicato patronal, celebrar acordos coletivos de trabalho diretamente com o sindicato profissional para conceder o valor do vale-transporte em dinheiro ou crédito em cartão combustível aos empregados.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – APLICAÇÃO**

As cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser cumpridas e aplicadas a contar da data de sua assinatura, independentemente de registro e arquivamento do instrumento perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

E para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 02 (duas) vias de igual forma e teor, sendo levada à registro junto à Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Contagem.

Contagem, 26 de agosto de 2025



**Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista e Atacadista de Contagem**  
Ronaldo Ferreira Gualberto da Costa – Presidente

WELLINGTON  
GONCALVES DA  
SILVA:76881881649

Assinado de forma digital por  
WELLINGTON GONCALVES DA  
SILVA:76881881649  
Dados: 2025.08.26 13:51:43 -03'00'

**Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios de Belo Horizonte e  
Contagem – Sincagen**

Wellington Gonçalves da Silva - Presidente