



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA**, CNPJ nº 17.220.179/0001-95, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Jose Cloves Rodrigues;

E

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE BELO HORIZONTE**, CNPJ nº 17.270.877/0001-03, neste ato representado por seu Presidente, Sr. José Luiz de Oliveira;

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 março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020**, e a data-base da categoria em **01º de março**.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **comerciários que trabalham no comércio varejista de gêneros alimentícios**, com abrangência territorial em **Belo Horizonte/MG**.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - GARANTIA MÍNIMA**

Fica estabelecido que o vendedor comissionista puro, isto é, aquele que percebe salário somente à base de comissões e o vendedor comissionista misto, isto é, aquele que percebe parte fixa mais comissões, farão jus a uma **garantia-mínima** mensal em valor correspondente a **R\$1.136,43 (hum mil, cento e trinta e seis reais e quarenta e três centavos)**, observando o seguinte:

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Caso a soma das comissões e respectivos repousos semanais remunerados do vendedor comissionista puro não atingir o valor da garantia-mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Caso a soma das comissões, seus respectivos repousos semanais remunerados e salário fixo do vendedor comissionista misto não atingir o valor da garantia-mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO**

As partes convencionaram os seguintes salários para a categoria:

a) Empacotador	R\$1.076,48
b) Demais empregados	R\$1.092,48
c) Vendedores	R\$1.123,12

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

A Entidade Patronal concede à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, no dia **01º de março de 2019** – data base da categoria profissional -, 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 REAJUSTE
Até Março/2018	4,00%	1,0400
Abril/2018	3,66%	1,0366
Maió/2018	3,32%	1,0332
Junho/2018	2,99%	1,0299
Julho/2018	2,65%	1,0265
Agosto/2018	2,31%	1,0231
Setembro/2018	1,98%	1,0198
Outubro/2018	1,65%	1,0165
Novembro/2018	1,32%	1,0132
Dezembro/2018	0,99%	1,0099
Janeiro/2019	0,66%	1,0066
Fevereiro/2019	0,33%	1,0033

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na aplicação dos índices acima já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de **01º de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019**.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se aos comerciários de **BELO HORIZONTE** que trabalham no comércio varejista de gêneros alimentícios.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - ENVELOPES DE PAGAMENTO

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS

As empresas se obrigam a adiantar a seus empregados, a título de antecipação de salários, quinzenalmente, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário que o empregado percebeu no mês anterior.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

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.



## PARÁGRAFO SEGUNDO

A presente cláusula somente terá vigência enquanto a inflação mensal não for inferior a 12% (doze por cento), caso em que os salários serão pagos nos termos da legislação.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

A aplicação desta cláusula será a partir do **mês de abril de 2019**.

## PARÁGRAFO QUARTO

A antecipação quinzenal tem como parâmetro o dia de pagamento dos salários pela empresa.

## CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS

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

**a)** as eventuais diferenças salariais relativas ao salário do mês de **março de 2019** poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de **abril de 2019**;

## CLÁUSULA NONA - FECHAMENTO DA FOLHA

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, estabelecem que as empresas ficam expressamente autorizadas a adotar o fechamento da sua folha de pagamento até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, permanecendo inalterada a data limite para pagamento dos salários, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, ficando esclarecido, entretanto, que os valores restantes apurados, após esta data, serão pagos aos empregados em folha do mês seguinte.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADMITIDO NA MESMA 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 DÉCIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS ANTIGO

Nenhum empregado admitido entre **01/03/2018** e **28/02/2019** poderá receber, em virtude desta Convenção, aumento superior ao concedido a empregados mais antigos na empresa, e que exerçam os mesmos cargos e funções.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VEDAÇÃO DE DESCONTOS

É vedado às empresas descontarem dos salários dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, duplicatas, cartões de crédito e notas promissórias, recibos e não quitados no prazo, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento dos referidos títulos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTO DE PRESTAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Recomenda-se aos empregadores observar as disposições da Lei Federal 10.820/03, que dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÉRMINO DE APRENDIZAGEM**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CÁLCULO DE FÉRIAS - 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO E RESCISÃO DO COMISSIONISTA**

Para efeito de pagamento de férias, 13º (Décimo Terceiro) salário, rescisão contratual e do primeiro ao décimo quinto dia de afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho, serão tomadas por base de cálculo os últimos 06 (seis) meses, salvo se a média dos últimos 12 (doze) meses sobre as comissões, prêmios e repousos semanais remunerados for maior, hipótese em que prevalecerá o maior valor da média apurada. Aos empregados que percebem parte fixa mais comissões, aplica-se o mesmo cálculo, que será acrescido da parte fixa do mês.

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

#### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusiva de **caixa**, deverá tê-la anotada em sua Carteira de Trabalho, recebendo, a título de **quebra-de-caixa**, o valor de **R\$139,75 (cento e trinta e nove reais e setenta e cinco centavos)** mensais.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso o empregador passe a adotar, a partir de **01º de março de 2019**, 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**.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

As empresas se obrigam a pagar a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário junto com a folha de pagamento do mês do retorno das férias do empregado, caso esse solicite por escrito o adiantamento com antecedência de 30 (trinta) dias.

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

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

As horas extras serão pagas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor do 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.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMISSÕES

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

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS

O **comissionista puro**, cujo valor de suas comissões, somado aos respectivos repouso semanais, for superior ao valor da garantia-mínima fará jus ao prêmio de **R\$161,18 (cento e sessenta e um reais e dezoito centavos)** e ao repouso semanal remunerado respectivo.

### PARÁGRAFO ÚNICO

O **comissionista misto**, cujo valor de suas comissões, somado aos respectivos repouso semanais, for superior à metade do valor da garantia-mínima, fará jus ao prêmio de **R\$80,59 (oitenta reais e cinquenta e nove centavos)** e ao repouso semanal respectivo.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO ALIMENTAÇÃO

Recomenda-se às empresas para que façam convênios, separadamente com o Sindicato, para o fornecimento de alimentação aos seus empregados, na forma da Lei nº 6.321, de 14/04/76, regulamentada pelo Decreto nº 5, de 14/01/1991, que dispõe sobre a dedução do lucro tributário para fins de Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação aos empregados; recomenda-se ainda que, na impossibilidade de se estabelecer referido convênio, que as empresas forneçam, a título de auxílio, o valor de **R\$13,32 (treze reais e trinta e dois centavos)** diários para alimentação, por dia trabalhado.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO ESCOLA

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO CRECHE

As empresas que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênios com creches para a guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com a CLT, art. 389, §§ 1º e 2º.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

As empresas com mais de 70 (setenta) empregados na data de assinatura desta convenção coletiva de trabalho, deverão instituir seguro de vida em favor de seus empregados, cuja seguradora e valor de prêmio serão definidos a critério de cada empregador.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na hipótese de o empregado não poder ser incluído no seguro, seja por ser aposentado por invalidez, afastado por doença ou qualquer outro motivo por determinação da seguradora e a critério desta, a empresa ficará desobrigada de cumprimento desta cláusula em relação a esse empregado.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas que antes da celebração desta convenção coletiva de trabalho já haviam contratado seguro de vida para seus empregados, deverão manter esse benefício, tendo a liberalidade de escolher a seguradora.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica expressamente convencionado que o empregado concorrerá com 20% (vinte por cento) do custo mensal do seguro, limitado ao valor máximo de R\$2,65 (dois reais e sessenta e cinco centavos), autorizado por esta convenção coletiva o desconto salarial respectivo.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA POR ESCRITO

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

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Após a rescisão, a CTPS será obrigatoriamente apresentada pelo **empregado à empresa**, contra-recibo, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, para que esta, em igual prazo, anote a data da saída e a devolva.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

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

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Ocorrendo a hipótese do § 2º, 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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES NOMINATIVOS

As empresas se obrigam a efetuar os pagamentos das rescisões de contrato de trabalho com menos de 01 (um) ano de serviço, preferencialmente em cheques nominativos.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO DE AFASTAMENTO**

Na época da rescisão contratual a empresa fornecerá, ao empregado, uma via do atestado de afastamento e salário, desde que requerido pelo empregado.

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

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE CARREIRA**

Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, organizem o seu pessoal em quadro de carreira, nos termos do art. 461, § 2º, da CLT, objetivando a promoção do comerciário pelos critérios do merecimento e da antiguidade.

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGA E DESCARGA DE CAMINHÕES**

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

### **NORMAS DISCIPLINARES**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGULAMENTO INTERNO**

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, desde que requerido, uma cópia do regulamento interno, caso a empresa o possua, e não esteja afixado junto ao quadro de horário de trabalho.

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO**

As despesas resultantes da transferência nos termos do que dispõe o art. 470/CLT, correrão por conta do empregador.

### **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença oficial do INSS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – AVISO GESTANTE**

A empregada que for demitida sem justa causa, caso esteja grávida, deverá informar à empresa sua condição de gestante, em até 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência da garantia da estabilidade prevista em lei, perdendo sua garantia de emprego e o direito à reintegração ou indenização equivalente.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Ao comerciário que retornar da prestação do serviço militar obrigatório, garante-se o emprego pelo prazo de 30 (trinta) dias, a contar da sua apresentação ao empregador, o que deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias do seu desligamento do serviço militar (Lei nº 4.375/64, art. 60).

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência dos valores de "Caixa" será realizada na presença do comerciário responsável; se este for impedido, pela empresa, de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erros apurados.

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

#### PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADEQUAÇÃO DE JORNADA

É permitido que os empregadores escolham os dias da semana (de segunda-feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados, para adequá-la às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 60 (sessenta) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

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 Horas Extras” desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto no § 01º da referida cláusula.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Caso concedidas, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão ser constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro (§ 1º).

#### PARÁGRAFO QUARTO

Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir as duas horas diárias, a empresa forneça lanche, sem ônus para o empregado.

#### PARÁGRAFO QUINTO

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, um relatório mensal das horas extras efetivamente realizadas no mês anterior e o saldo atual.

#### PARÁGRAFO SEXTO

Na aplicação do disposto no parágrafo primeiro deverão as empresas observarem o prazo de vigência deste instrumento coletivo, de forma que em **29/02/2020** não exista saldo no banco de horas.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DO PONTO/TOLERÂNCIA/INTERVALOS PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

As partes estabelecem que o intervalo para descanso e alimentação poderá ocorrer com o mínimo de 50 (cinquenta) minutos e o máximo de 02:10 hs (duas horas e dez minutos), não sendo considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DURAÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

A compensação ou prorrogação da duração diária de trabalho dos menores, obedecidos os preceitos legais (CLT, art. 411, 412 e 413), fica autorizada, atendidas as formalidades seguintes:

**A)** manifestação de vontade, por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o horário compensável ou prorrogável.

**B)** Com relação às horas extras aplica-se o disposto nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º da “**Cláusula Adequação de Jornada**” desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**C)** as regras constantes desta cláusula serão aplicadas às compensações ou prorrogações, dentro do horário diurno, isto é, até às 22 horas, observada a legislação municipal sobre o funcionamento do comércio.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REGISTRO MECÂNICO

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

#### PARÁGRAFO ÚNICO

O registro da jornada extraordinária será feito no mesmo documento em que se anotar a jornada normal.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I – estar 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 – comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

## PARÁGRAFO QUARTO

O sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho não pode e não deve admitir:

- I – restrições à marcação do ponto;
- II – marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,
- IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DESCENDENTE

O comerciante terá abonada a falta para acompanhar os descendentes de 01º grau até 14 (quatorze) anos de idade, para atendimento médico, limitadas a 04 (quatro) faltas por ano, desde que comprove o seu comparecimento como acompanhante através de atestado ou declaração assinada pelo médico responsável pelo atendimento.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO JORNADA ESTUDANTE

Por esta Convenção fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do comerciante-estudante durante o período letivo.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA ESTUDANTE PARA PROVAS

Se o horário de prova escolar, ou de exame vestibular, coincidir com o horário de trabalho, o comerciante-estudante terá abonado o tempo de ausência necessário à prova, desde que pré-avise o empregador com 48 (quarenta e oito) horas e comprove sua presença à mesma por atestado do estabelecimento de ensino.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO ESTUDANTE

Ao comerciante-estudante fica assegurado o direito de sair do serviço meia hora antes do término da jornada de trabalho fixada no quadro de horário de cada empresa, vigorando esta norma tão somente durante o período letivo.

## PARÁGRAFO ÚNICO

Não fará jus ao direito estabelecido no **caput** desta cláusula, o comerciante cuja jornada de trabalho diária seja inferior a 07 (sete) horas e que entre o término da jornada normal de trabalho e o início da primeira aula haja um intervalo mínimo de 02 (duas) horas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIA DO COMERCiante

Fica ajustado que o **Dia do Comerciante** será comemorado na **Segunda-feira de Carnaval (24 de fevereiro de 2020)**, atribuindo-se a tal dia, efeito de feriado integral para todo o comércio da Capital.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL 12 x 36

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga.

## 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 Horas Extras**", 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

A remuneração mensal, pactuada pelo horário previsto no *Caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado, exceto os comissionistas, e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, sendo garantido, entretanto, o valor de R\$76,96 (setenta e seis reais e noventa e seis centavos) por feriado laborado, a título de alimentação, sem natureza salarial, a ser pago junto com a folha de pagamento do mês subsequente ao feriado laborado.

## PARÁGRAFO TERCEIRO - Regulamento para Utilização da Jornada 12X36

Para que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, possam utilizar da jornada 12x36, deverá cumprir os seguintes requisitos:

1 – Deverá estar munida de CERTIDÃO anual que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados na jornada especial de 12x36, emitida pelo Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Belo Horizonte – SINCOVAGA-BH, sem ônus.

2 – A CERTIDÃO autorizativa deverá ser solicitada pela empresa, através do site [www.sincovagabh.com.br](http://www.sincovagabh.com.br) – CCT 2019/2020 – JORNADA ESPECIAL 12X36 -, comprovando, para tanto, o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e estando quites com as contribuições sindicais e assistenciais devidas ao Sincovaga-BH, relativas aos últimos 02 anos.

3 – A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho na referida jornada especial e implica na cominação à empresa de multa a ser paga para cada um dos sindicatos subscreventes, no valor de R\$302,00 (trezentos e dois reais), por empregado do estabelecimento que tiver adotado a jornada especial, sem o atendimento aos termos da presente Cláusula, cobrável executivamente.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM FERIADOS

Fica autorizado o trabalho nos feriados nos estabelecimentos comerciais, exceto nos seguintes feriados: 25/12/2019 e 01/01/2020, observado o cumprimento das regulamentações previstas nos parágrafos desta Cláusula.

## PARÁGRAFO PRIMEIRO

O trabalhador que prestar serviço em feriado terá sua jornada estabelecida em 08 (oito) horas, com no mínimo 01 (uma) hora de intervalo, para descanso e alimentação, não sendo permitida, em nenhuma hipótese, a realização de jornada de trabalho extraordinária.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

O comerciante que trabalhar em feriado fará jus a uma gratificação, como forma de compensação financeira, por cada feriado trabalhado, de **R\$76,96 (setenta e seis reais e noventa e seis centavos)**, a título de alimentação, sem natureza salarial, independentemente da duração da jornada de trabalho.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

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 QUARTO

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

### PARÁGRAFO QUINTO

Para o trabalho nos dias de feriados, as empresas deverão fornecer vale-transporte aos seus empregados, na forma da lei.

### PARÁGRAFO SEXTO

Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das condições previstas nesta cláusula e em seus parágrafos, implicará na incidência de multa de **R\$162,52** (cento e sessenta e dois reais e cinquenta e dois centavos) a favor do empregado prejudicado.

### PARÁGRAFO SÉTIMO

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 que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em dias de feriado, emitida pelo Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Belo Horizonte – SINCOVAGA-BH, sem ônus.

2 – A CERTIDÃO deverá ser solicitada pela empresa até, no máximo, 10 (dez) dias antes do primeiro dos feriados que ocorrerem a partir de 1º de março, data base da categoria – modelo em [www.sincovagabh.com.br](http://www.sincovagabh.com.br) – CCT 2019-2020 – TRABALHO EM FERIADOS -, comprovando, para tanto, o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e estando quites com as contribuições devidas ao Sincovaga-BH, relativas aos últimos 02 anos, nelas, incluídas, as contribuições previstas 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 a ser paga para cada um dos empregados que trabalhar no respectivo feriado, no valor de R\$302,00 (trezentos e dois reais).

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GERENTES E COMPRADORES - CARGOS DE CONFIANÇA

As partes estabelecem que os Gerentes de Lojas, assim entendidos aqueles que exercem cargos de gestão de cada estabelecimento e os compradores, entendidos como aqueles com poderes de negociação em nome da empresa, ou seja, que possuem poder de gestão conforme autoriza o artigo 62 da CLT, não estarão sujeitos ao controle de registro de jornada. A existência do gerente regional não descaracteriza a autonomia dos Gerentes de Loja na gestão do estabelecimento filial.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 do parágrafo primeiro, da “Cláusula Adequação da Jornada”, desta Convenção Coletiva de Trabalho.



## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias não poderão ter início em dias destinados ao repouso semanal remunerado ou em dias a ser compensados.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO DE 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.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 e NR-24, do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 e NR-17, do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DE NR'S**

Recomenda-se que as empresas observem os termos da Portaria nº 3.214/78 e as Normas Regulamentares (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial: NR-07; NR-09; NR-12; NR-13; NR- 17 e NR-24.

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE EPI**

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

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçado especial



## **PARÁGRAFO ÚNICO**

Ocorrendo o desconto indevido e não ressarcido pelo empregador, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do aludido desconto, o empregado será reembolsado do valor, com acréscimo de 30% (trinta por cento), a título de reparação.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO**

A empresa que não puder atender o empregado através do serviço médico e/ou odontológico próprio, ou em convênio com clínica particular, será obrigada a aceitar atestado médico e/ou odontológico do Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana ou de clínicas conveniadas com este cujo atestado possua logotipo desta entidade sindical, consoante as normas da Portaria nº 3.291, de 20/02/84, do Senhor Ministro da Previdência e Assistência Social (D.O.U. de 21/02/84).

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

Relativamente ao atestado acima referido, compromete-se o Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, pela sua Chefia Médica, a proceder a revisão do respectivo exame, quando solicitado por médico de confiança da empresa ou fundamentadamente por esta.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

Os empregadores remeterão ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, relação nominal desses empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido - Portaria nº 3.233/83.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIFERENÇA DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

As partes ajustam que eventuais diferenças relativas à contribuição sindical autorizada expressamente pelos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser recolhidas, sem acréscimos legais, até o dia **30 de maio de 2019**.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de **3,0% (três por cento)** dos salários do(s) mês(es) de **Abril e Agosto de 2019**, respeitado o limite máximo de **R\$100,00 (cem reais) por parcela**, a título de taxa assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8º, da Convenção 95 da OIT, e na forma do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 2424/2012 firmado pela Entidade Sindical Profissional com o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 03ª Região/MG, recolhendo os valores em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, junto à Caixa Econômica Federal ou à rede lotérica, somente por meio de impresso próprio fornecido pela Entidade Profissional, até o dia 04 (quatro) do mês subsequente ao desconto, devendo os empregadores encaminhar cópia da comprovação do recolhimento e da referida guia ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, 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. Tais comprovações poderão ser enviadas por meio eletrônico no endereço [sindical@secbhrm.org.br](mailto:sindical@secbhrm.org.br).

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica facultado ao empregado a opção de oposição à contribuição descrita no Caput desta cláusula, no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do primeiro desconto no salário, pessoalmente ou por escrito junto à Entidade Sindical, que fornecerá comprovante ao trabalhador.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O não recolhimento dentro do prazo acarretará, à empresa, multa de 2% (dois por cento) sobre o valor, juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do IGPM.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Para aqueles empregados demitidos antes da data limite do pagamento, terão descontada a taxa assistencial em tela por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, fazendo este pagamento na mesma ocasião, salvo se o empregado realizar oposição no mesmo ato.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

As empresas e o sindicato patronal ficam isentos de qualquer responsabilidade por ter realizado o desconto da contribuição em questão e seu repasse ao sindicato laboral, devendo o empregado procurar diretamente o SECBHRM para quaisquer esclarecimentos e reembolso e multas eventuais ou qualquer outra penalidade financeira aplicada, a que título for, às empresas e ao sindicato patronal, que serão de responsabilidade exclusiva do SECBHRM.

## PARÁGRAFO QUINTO

Excepcionalmente para a presente Convenção Coletiva de Trabalho, ao empregado que não concordar com os descontos ficará assegurado o direito de oposição direta e pessoalmente à Entidade Sindical ou mediante correspondência individualizada por trabalhador, com AR (Aviso de Recebimento), a ser enviada pelos Correios à Entidade Profissional, no prazo de 10 (dez) dias contados da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Deverão ser fornecidos dados legíveis quanto ao nome e número do CNPJ do empregador, e o nome e C.P.F. do empregado.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA SOCIAL DOS COMERCIÁRIOS

As empresas pagarão uma taxa mensal, destinada à assistência social do Comerciário, no importe de **R\$1,70 (um real e setenta centavos)** por empregado dos estabelecimentos representados pelo SINCOVAGA-BH, a ser recolhida para o SECBHRM para manutenção de programa de qualificação e requalificação, assistência médica, lazer e recreação (Clube dos Comerciários e Colônia de Férias) mantido pelo SECBHRM.

## PARÁGRAFO PRIMEIRO

I - As importâncias de que trata o *Caput* desta cláusula serão recolhidas através de boleto bancário a ser encaminhado as empresas, podendo o boleto bancário eletrônico ser retirado no *site* do SECBHRM ([www.secbhrm.org.br](http://www.secbhrm.org.br) → link: serviços).

II – As empresas se obrigam, quando solicitadas pelo SECBHRM, a apresentar cópia das guias GFIP/SEFIP e/ou RAIS com relação completa de empregados.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

Ao SECBHRM caberá a manutenção, organização e a administração do Programa.

I – As importâncias mencionadas no *Caput* desta cláusula, referentes aos meses de **março, abril, maio, junho, julho e agosto de 2019** deverão ser pagas até o dia **10 (dez) de maio de 2019**, devendo ser considerado o número/quantidade de trabalhadores existentes na data do pagamento/vencimento para fins de cálculo do valor devido desta parcela.

II – As importâncias mencionadas no *Caput* desta cláusula, referentes aos meses de **setembro/2019 até fevereiro/2020** deverão ser pagas até o dia **10 (dez) de outubro de 2019**, devendo ser considerado o número/quantidade de trabalhadores existentes na data do pagamento/vencimento para fins de cálculo do valor devido desta parcela.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica instituída uma multa mensal equivalente a 20% (vinte por cento) calculada sobre os valores das contribuições previstas nesta cláusula, limitada ao valor do principal, e por trabalhador, além dos juros de 01% (um por cento) ao mês e mais correção monetária, tudo calculado até a data do efetivo recolhimento, aplicáveis às empresas que descumprirem os parágrafos primeiro e segundo da presente Cláusula.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TAXA ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

As empresas vinculadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, se obrigam a recolher em favor do Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Belo Horizonte - SINCOVAGA, a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 513, letra “e” da CLT, conforme a seguinte tabela:

Nº	Número total de Empregados da empresa	2019
		VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
1	0 a 10 empregados	R\$ 305,84
2	11 a 30 empregados	R\$ 594,69
3	31 a 50 empregados	R\$ 1.308,34
4	51 a 70 empregados	R\$ 1.784,08
5	71 A 100 empregados	R\$3.568,17
6	101 a 200 empregados	R\$5.946,95
7	201 a 300 empregados	R\$8.325,73
8	301 a 1000 empregados	R\$ 17.840,84
9	1001 a 2500 empregados	R\$35.681,70
10	acima 2500 empregados	R\$42.000,00
<b>Microempreendedores</b>		<b>R\$38,73</b>

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A Contribuição Assistencial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida em favor do **Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Belo Horizonte - SINCOVAGA**, via guia de contribuição assistencial com vencimento para o dia **30 de junho de 2019**.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

O recolhimento fora do prazo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

A cobrança será realizada com base no número de funcionários de cada CNPJ, não será admitido unificar o número de funcionários entre lojas da mesma rede de empresas, salvo no seguinte caso, somente onde o somatório dos valores da contribuição dos CNPJ's (Matriz e Filiais) ultrapassar a última faixa de cobrança (R\$ 42.000,00) é que a empresa ficará enquadrada automaticamente nesta faixa, não havendo assim cobrança no valor superior a última faixa.

### PARÁGRAFO QUARTO

I - A empresa que já tiver recolhido a Contribuição Sindical do ano correspondente, em seu valor real, estará desobrigada a proceder ao recolhimento da presente Taxa Assistencial, salvo se o valor recolhido a título de Contribuição Sindical tenha sido menor do que o valor da faixa correspondente do quadro da Contribuição Assistencial, ocasião em que terá que proceder o recolhimento do valor complementar, até o dia 30/06/2019.

II – O SINCOVAGA faz jus a 60% do valor pago pelas empresas na Contribuição Sindical, portanto, será considerado apenas o valor líquido recebido pelo SINCOVAGA para o cálculo conforme inciso I.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA



## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO DE MENSALIDADES**

Nos termos do artigo 545 da CLT, as empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais devidas ao Sindicato, desde que devidamente autorizadas pelos empregados.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FISCALIZAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EFEITOS**

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 a depósito e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais.

Belo Horizonte, 22 de março de 2019.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E  
REGIÃO METROPOLITANA  
José Cloves Rodrigues - Presidente**

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE BELO  
HORIZONTE  
José Luiz de Oliveira - Presidente**